



L'Institut Vanier de la famille

VANIER

The Vanier Institute of the Family

LE TRAVAIL DES FAMILLES

Table des matières

Le travail des familles : la manière dont les membres de la famille s'entraident et se soutiennent mutuellement	37
15. L'écart entre la participation des hommes et des femmes au marché du travail se rétrécit, mais à un rythme plus lent qu'auparavant	39
Taux de participation au marché du travail chez les personnes de 15 ans et plus, selon le genre, Canada, 1975-2023	40
Taux de participation au marché du travail, selon la tranche d'âge et le genre, Canada, 1976 et 2023	40
16. Les femmes gagnent la majorité des revenus dans une proportion croissante de familles	41
Pourcentage de familles de recensement comptant un couple de genre différent dans lesquelles la femme procurait plus de la moitié du revenu du couple, selon la présence d'enfants, Canada, 2000-2022	42
17. La plupart des mères de jeunes enfants sont en emploi	43
Taux de participation au marché du travail des parents de 25 à 54 ans, selon le genre et l'âge du plus jeune enfant, Canada, 1976 et 2023	44
18. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel afin de s'occuper des enfants	45
Pourcentage de personnes en emploi âgées de 15 ans et plus travaillant à temps partiel, selon le groupe d'âge, Canada, 1976 et 2023	46
Pourcentage de travailleuses et travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 44 ans ayant indiqué devoir « s'occuper des enfants » et veiller à « d'autres responsabilités personnelles ou familiales » comme principales raisons de travailler à temps partiel, Canada, 1997 et 2023	46
19. Les personnes proches aidantes jouent un rôle de plus en plus important	47
Pourcentage de la population de 15 ans et plus, selon le genre et le type de soins, Canada, 2022	48
20. Pour de nombreuses familles, il est difficile de concilier les soins familiaux et les responsabilités professionnelles	49
Pourcentage de personnes aidantes non rémunérées soutenant que leurs responsabilités de soins ont eu une incidence sur leur emploi, selon le genre, 2022	50



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

21. La plupart des enfants reçoivent des soins en dehors du cadre parental	51
Pourcentage d'enfants de moins de six ans qui ont été gardé-es par une personne autre que leurs parents ou leurs tuteurs ou tuteurs légaux, Canada, provinces et territoires, 2023	52
22. De plus en plus de pères utilisent les prestations parentales	53
23. Les hommes participent davantage au travail non rémunéré à la maison, mais l'écart entre les genres persiste	55
24. Le pourcentage d'employé-es travaillant à domicile a plus que doublé depuis 2016 ...	57
Pourcentage d'employé-es de 15 ans et plus travaillant à domicile, Canada, provinces et territoires, 2021	58
25. De plus en plus de personnes âgées demeurent en emploi et repoussent leur départ à la retraite	59
Taux de participation des adultes de 65 ans et plus au marché du travail, selon le genre, Canada, 1976-2023	60
26. Après un recul marqué pendant la pandémie, le navettage connaît un rebond	61
27. Travailler loin du domicile éloigne les membres d'une famille, mais permet parfois de subvenir à leurs besoins	63
28. Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'opter pour le travail autonome afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales	65
Pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes de 15 à 69 ans, selon le sexe, Canada, 1976 et 2023	66
29. Les horaires de travail irréguliers et atypiques présentent des défis pour de nombreuses familles	67
Pourcentage de parents et de non-parents de 15 ans et plus composant avec un horaire de travail irrégulier, selon le genre, Canada, 2015	68



Le travail des familles : la manière dont les membres de la famille s'entraident et se soutiennent mutuellement

Le travail est une composante fondamentale de la vie de famille. Qu'il s'agisse du travail rémunéré, du travail domestique non rémunéré ou de la prise en charge d'enfants et/ou d'adultes, les membres de la famille s'entraident de diverses manières qui contribuent à leur bien-être. Dans le [Cadre sur la diversité et le bien-être des familles](#), la perspective sur le travail des familles s'appuie sur une conception globale du terme « travail » qui met l'accent sur l'ensemble des responsabilités rémunérées et non rémunérées associées à la vie familiale.

L'évolution continue de la situation sociale, économique, culturelle et contextuelle façonne la manière dont les familles organisent et répartissent ce travail. Les chapitres de cette section se penchent sur la dimension « travail » des familles afin d'identifier et de mettre en relief les dynamiques d'inégalités dans la répartition du travail rémunéré et non rémunéré au sein des familles. Les données montrent que ces tendances ont changé au fil du temps en raison de l'évolution des rôles associés aux genres, du vieillissement de la population et du sentiment d'insécurité accru sur le marché du travail et dans l'économie.

La participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté au cours

des cinquante dernières années, et leur contribution financière joue un rôle de plus en plus important dans la capacité financière, la résilience et le bien-être des familles. Comme en témoignent les écarts de salaire et de pauvreté ainsi que la moindre participation des femmes au marché du travail, un écart entre les genres demeure. Même si les hommes passent aujourd'hui plus de temps à s'occuper des enfants et des tâches domestiques, les données montrent que les femmes continuent d'effectuer la majeure partie de ce travail.

Bien que les baby-boomers ne constituent plus la génération la plus nombreuse au Canada, le vieillissement de la population devrait se poursuivre pendant des décennies, ce qui continuera à façonner la relation entre les familles et le travail. Alors que la population active continue de vieillir, une proportion croissante de personnes âgées – dont bon nombre sont grands-parents – demeurent sur le marché du travail. Certaines d'entre elles apportent un soutien financier aux jeunes générations, ce qui peut influencer leur capacité à satisfaire leurs propres besoins ou le choix du moment de leur retraite.

La nature du travail a également évolué, les avancées récentes en technologies de l'information et de la communication



(p. ex. l'Internet haute vitesse, les téléphones intelligents et les plateformes de collaboration en ligne) permettant à un nombre croissant d'emplois d'être exercés à domicile. La pandémie de COVID-19 a incité les employeurs, les employé-es et les responsables des politiques à revoir leurs conceptions quant au moment et à la manière de travailler ainsi qu'à l'endroit d'où l'on peut s'y consacrer. Si de nombreuses personnes préfèrent dans une certaine mesure le télétravail, une telle option ne leur est pas toujours offerte, compte tenu de la nature de leur travail ou de leur lieu de résidence. À l'inverse, nombreuses sont les familles comptant des membres qui doivent se déplacer loin de leur domicile pour gagner leur

vie, alors que les études tendent à démontrer qu'une telle mobilité peut avoir des répercussions sur leur famille et leur communauté.

Le travail des familles concerne la manière dont leurs membres s'y prennent afin d'acquérir les ressources nécessaires aux besoins de leur famille. Dans les chapitres de cette section, une analyse sous cet angle permet de déterminer les différentes composantes du travail des familles, d'en relever les inégalités et d'évaluer dans quelle mesure certaines politiques, à savoir publiques ou en milieu de travail, soutiennent, entravent, voire façonnent l'organisation du travail au sein des familles.



15 L'écart entre la participation des hommes et des femmes au marché du travail se rétrécit, mais à un rythme plus lent qu'auparavant

L'un des principaux changements observés au Canada au cours des cinquante dernières années est la participation croissante des femmes au marché du travail. En 1976, moins de la moitié des femmes de 15 ans et plus (45,7 %) avaient un emploi¹. En 2023, cette proportion s'élevait à 61,6 %, bien que le plus fort de l'augmentation ait eu lieu avant 1990, la proportion de femmes en emploi étant alors de 58,5 %. Entre 2013 et 2023, l'écart entre les hommes et les femmes a diminué de 9,2 à 8,1 points de pourcentage (soit une réduction de seulement 1,1 point de pourcentage).

L'évolution des conditions sociales, culturelles et économiques a favorisé la participation croissante des femmes au marché du travail. La mise en place et l'élargissement progressif des prestations parentales, qui ont aidé les nouvelles mères à demeurer sur le marché du travail suivant la naissance de leur enfant, ont également contribué à une telle augmentation. Les générations passées ont pour leur part vu de nombreuses femmes quitter le marché du travail à la naissance de leur premier enfant afin qu'elles puissent se consacrer entièrement à leur ménage.

L'activité sur le marché du travail varie selon l'âge et c'est chez les plus jeunes – qui n'ont généralement pas de responsabilités de soins ou de garde

d'enfants – que l'écart entre les genres est le plus faible. En 2023, l'écart entre la participation des hommes et des femmes de 15 à 24 ans au marché du travail était très faible (0,3 point de pourcentage), les femmes (65,1 %) affichant un taux légèrement supérieur à celui des hommes (64,8 %)¹. Dans le principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), la proportion de femmes sur le marché du travail (85,5 %) était inférieure de 6,6 points de pourcentage à celle des hommes (92,1 %). La différence la plus importante se situait entre les femmes (31,9 %) et les hommes (42,3 %) de 55 ans et plus, celle-ci s'élevant à 10,4 points de pourcentage.

De tels écarts étaient beaucoup plus importants dans les années 1970. En 1976, on observait une différence de 10,7 points de pourcentage entre les femmes (58,2 %) et les hommes (68,9 %) de 15 à 24 ans¹. C'était par ailleurs entre les femmes (52,3 %) et les hommes (94,5 %) de 25 à 54 ans que l'on retrouvait l'écart le plus important, soit 42,2 points de pourcentage. La différence entre les femmes (17,7 %) et les hommes (47,2 %) de 55 ans et plus était elle aussi fort élevée, à savoir 29,5 points de pourcentage.

Si de telles statistiques montrent une avancée vers l'égalité des genres en matière de



participation au marché du travail, il est important de noter que le rythme auquel l'écart entre la participation des hommes et les femmes diminue a considérablement ralenti depuis le début des années 2000.

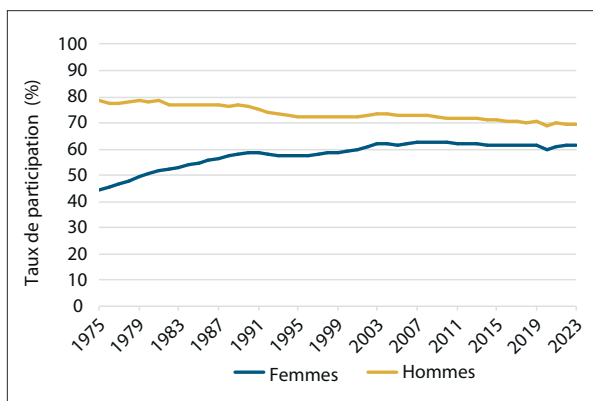
Pourquoi s'en préoccuper?

La participation accrue des femmes au marché du travail a modifié en profondeur le statut économique des femmes et le revenu des familles. Les revenus des femmes sont devenus essentiels à la sécurité économique de la majorité des ménages au Canada.

Un écart entre les hommes et les femmes subsiste toutefois, et il n'y a guère eu de

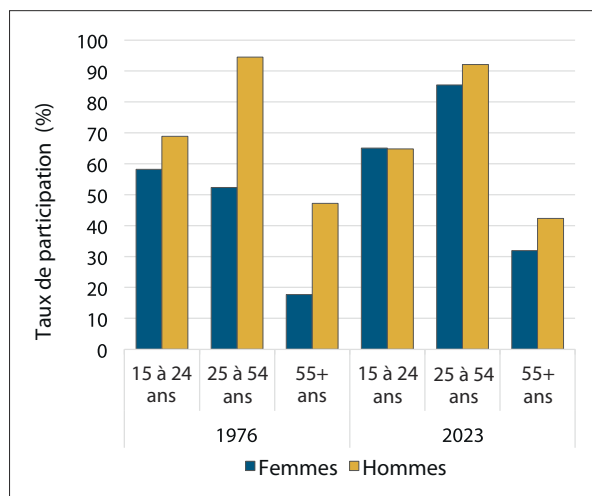
changement au cours de la dernière décennie. En outre, si les femmes sont de plus en plus nombreuses à participer au marché du travail, la participation des hommes aux tâches domestiques non rémunérées n'a pas connu une augmentation parallèle équivalente. Les femmes se retrouvent donc avec une charge de travail totale plus élevée, lorsque l'on combine le nombre moyen d'heures qu'elles consacrent par jour au travail rémunéré et non rémunéré. Les données disponibles les plus récentes sur le sujet montrent que, parmi les adultes de 25 à 54 ans en 2015, les femmes consacraient en moyenne 9,1 heures par jour au travail rémunéré et non rémunéré, comparativement à 7,9 heures chez leurs homologues masculins².

Taux de participation au marché du travail chez les personnes de 15 ans et plus, selon le genre, Canada, 1975-2023



Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024).
Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles¹.

Taux de participation au marché du travail, selon la tranche d'âge et le genre, Canada, 1976 et 2023



Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024).
Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles¹.



16 Les femmes gagnent la majorité des revenus dans une proportion croissante de familles

Au Canada, la contribution des femmes au revenu familial a augmenté au cours des 30 dernières années. Cette évolution coïncide avec l'augmentation continue de la participation des femmes au marché du travail. Entre 1990 et 2023, le taux d'emploi des femmes du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) est passé de 69,8 % à 81,7 %¹. Au cours de la même période, le taux d'emploi des mères de cette tranche d'âge ayant des enfants de moins de six ans est passé de 58,2 % à 75,9 %³.

Les données montrent que les femmes fournissent plus de 50 % du revenu familial total dans un nombre croissant de familles comptant un couple. En 2022, les femmes procuraient la plus grande part du revenu du couple dans le tiers (32,8 %) des familles de recensement composées de couples de genre différent, contre 25,9 % en 2000⁴. Au cours de la même période, la proportion de familles composées de couples de genre différent où seule la femme apportait un soutien financier à la famille (c.-à-d. qu'elle générait 100 % du revenu) est passée de 7,8 % à 10,7 %.

En 2022, dans l'ensemble des provinces et territoires, c'était au Nunavut (43,3 %) que le pourcentage de familles composées de couples de genre différent dans lesquelles la femme gagnait plus de la moitié du revenu du couple

était le plus élevé, et c'était en Alberta (29,4 %) qu'il était le plus faible⁴.

Lorsque les couples ont des enfants, les femmes sont moins susceptibles de fournir la majorité des revenus du ménage que lorsqu'il y a présence d'enfants. En 2022, les femmes apportaient la majorité du revenu du couple dans 36,8 % des couples de genre différent sans enfants de moins de 18 ans, comparativement à 29,5 % dans les couples avec enfants⁴. La probabilité que les femmes procurent la majorité du revenu du couple diminue lorsque le nombre d'enfants est plus élevé. En 2022, les femmes fournissaient la majorité du revenu du couple dans 32,1 % des couples comptant un enfant, dans 29,3 % des couples comptant deux enfants et dans 25,0 % des couples comptant trois enfants ou plus. De même, les femmes étaient alors deux fois plus susceptibles d'assurer seules le soutien financier de la famille dans les couples sans enfants (14,7 %) que dans les couples avec enfants (7,4 %).

L'écart entre la contribution des femmes avec et sans enfant au revenu du couple varie selon les provinces et les territoires. L'écart le plus important en 2022 a été observé en Colombie-Britannique, les femmes y fournissant plus de la moitié du revenu du couple dans 28,4 % des couples avec enfants, et dans 37,5 % des couples



sans enfants (9,1 points de pourcentage)⁴. Le territoire du Yukon arrivait en seconde position, les femmes procurant plus de la moitié du revenu dans 35,1 % des couples avec enfants, et dans 43,8 % des couples sans enfants (8,7 points de pourcentage). L'écart le plus faible a été observé au Nunavut, où il n'était que de 1,5 point de pourcentage : les femmes apportaient la majeure partie du revenu du couple dans 43,0 % des couples avec enfants et dans 44,5 % des couples sans enfants⁵.

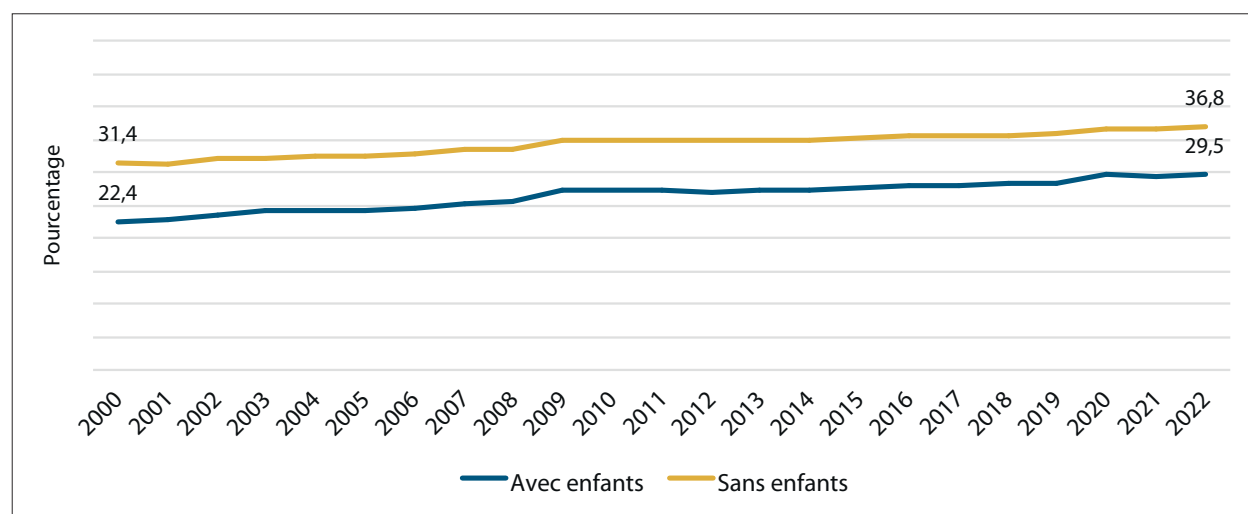
Pourquoi s'en préoccuper?

Les femmes contribuent plus que jamais au revenu familial⁶, ce qui renforce leur bien-être économique ainsi que la capacité de gain des familles⁷. Une telle progression s'est produite parallèlement à d'autres changements sociaux et économiques, notamment l'évolution du marché du travail, la mise en place de

politiques et de mesures de soutien accessibles et favorables à l'emploi des femmes, et l'augmentation des charges financières des familles.

Malgré cette tendance, le revenu des femmes demeure en moyenne moins élevé que celui des hommes⁸ et les femmes sont plus sujettes à devoir composer avec un revenu inférieur⁶. Un rapport de Services économiques TD en 2024 montre que le revenu familial moyen des personnes fournissant le revenu principal était plus faible chez les femmes (116 600 \$) que chez les hommes (128 200 \$) en 2019⁹. Le rapport indique également que les actifs financiers moyens – susceptibles de jouer un rôle important dans la résilience financière d'une famille – sont moins élevés chez les femmes qui soutiennent financièrement leur famille (60 700 \$) que chez leurs homologues masculins (92 100 \$).

Pourcentage de familles de recensement comptant un couple de genre différent dans lesquelles la femme procurait plus de la moitié du revenu du couple, selon la présence d'enfants, Canada, 2000-2022



Source : Statistique Canada. (27 juin 2024). Tableau 11-10-0029-01 Familles de recensement comptant un couple selon la contribution de l'épouse au revenu d'emploi du couple et le nombre d'enfants⁴.



17 La plupart des mères de jeunes enfants sont en emploi

Avant les années 1970, il était d'usage pour les femmes enceintes de quitter leur emploi, si elles ne l'avaient pas déjà fait au moment de leur mariage. Parallèlement, leur partenaire devait subvenir aux besoins financiers de la famille. Aujourd'hui, le fait d'avoir un enfant ne met plus automatiquement fin à la carrière d'une femme, mais les mères de jeunes enfants participent au marché du travail dans une moindre mesure que les pères ou les femmes sans enfants¹⁰.

L'écart entre la participation des pères et des mères de jeunes enfants au marché du travail a diminué depuis les années 1970, particulièrement dans le principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). En 2023, 79,7 % des mères de cette tranche d'âge ayant des enfants de moins de six ans étaient en emploi, comparativement à 65,9 % en 1994, et plus du double de la proportion observée en 1976 (35,8 %)³. La participation des pères de jeunes enfants au marché du travail est pour sa part demeurée stable entre 1976 (97,2 %) et 2023 (96,3 %).

Les mères d'enfants plus âgés sont davantage susceptibles de participer au marché du travail que les mères d'enfants plus jeunes, quoique cet écart a diminué depuis les années 1970. En 2023, on observait une différence de 8,6 points de pourcentage entre la participation au marché du travail des mères d'enfants de 13 à 17 ans (88,3 %) et celle des mères d'enfants de moins de six ans (79,7 %)³. Il s'agit d'une diminution par rapport à l'écart de 17,6 points de pourcentage enregistré en 1976, alors que 35,8 % des

mères d'enfants de moins de six ans et 53,4 % des mères d'enfants de 13 à 17 ans participaient au marché du travail.

Parallèlement à l'augmentation de la participation des mères au marché du travail, on a observé une augmentation de la proportion de familles composées d'un couple à deux revenus ayant de jeunes enfants. Les données de l'Enquête sur la population active (EPA)⁹ montrent que la proportion de familles composées d'un couple à deux revenus ayant des enfants de moins de six ans a augmenté, passant de 46,5 % en 1991 à 68,3 % en 2021¹⁰. Cette proportion variait d'un bout à l'autre du pays, allant de 60,0 % en Alberta à 74,3 % au Québec en 2021.

On observe un autre changement dans la participation des femmes au marché du travail : les mères de familles monoparentales et les mères en couple affichaient des taux de participation au marché du travail similaires en 2023 (83,6 % et 84,5 %, respectivement)¹¹, ce qui n'était pas le cas à la fin des années 1970. À l'époque, de nombreuses mères demeuraient au foyer à temps plein et ne participaient pas au marché du travail. Les mères de familles monoparentales n'avaient généralement pas cette possibilité, et les ressources pour soutenir leur participation continue au marché du travail, comme les services de garde, s'avéraient plus limitées. En 1976, 59,9 % des mères de familles monoparentales étaient en emploi, contre 44,1 % des mères vivant en couple.



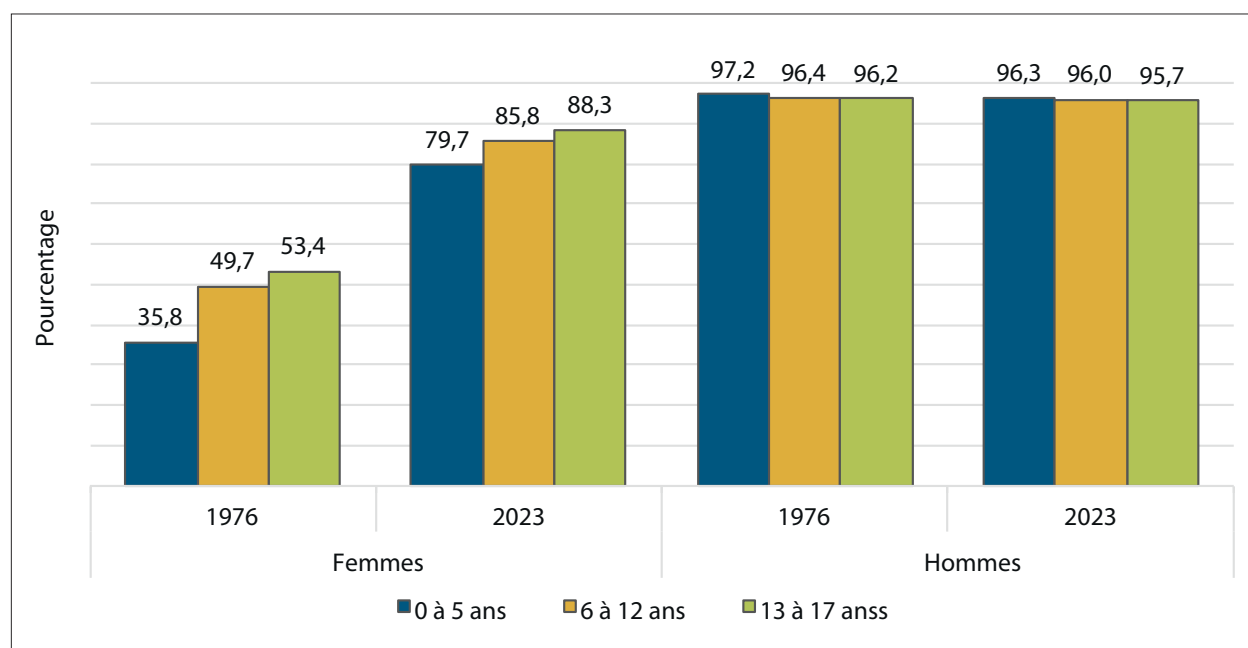
Pourquoi s'en préoccuper?

L'augmentation de la participation des mères au marché du travail constitue un changement majeur par rapport au modèle traditionnel de vie familiale qui prédominait au Canada depuis la Seconde Guerre mondiale. Cette évolution a renforcé la capacité économique et l'indépendance des femmes, en plus de modifier la structure économique des familles avec enfants. Elle a également accentué le

besoin de solutions non parentales pour la garde des enfants.

Malgré ce changement, les femmes subissent encore aujourd'hui une « pénalité liée à la maternité »¹², à savoir des conséquences négatives sur le marché du travail après avoir eu des enfants, notamment des taux d'emploi et des revenus inférieurs.

Taux de participation au marché du travail des parents de 25 à 54 ans, selon le genre et l'âge du plus jeune enfant, Canada, 1976 et 2023



Source : Institut de la statistique du Québec. (2 février 2024). Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, Québec, Ontario, Canada, 1976-2023³.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.



18 Les femmes sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel afin de s'occuper des enfants

La gestion du temps et de l'argent, deux ressources fondamentales pour les familles, implique souvent un compromis. Les personnes en emploi à temps plein gagnent plus d'argent, mais elles ont moins de temps à consacrer au travail non rémunéré et aux soins, notamment aux soins personnels. Si le travail à temps partiel permet de consacrer plus de temps à la vie personnelle et familiale, il a pour effet de diminuer le revenu d'emploi. Il peut également affecter l'accès aux avantages sociaux de l'emploi et avoir des conséquences sur la progression de la carrière.

Statistique Canada définit les travailleuses et travailleurs à temps partiel comme les personnes qui consacrent habituellement 30 heures ou moins par semaine à leur emploi principal ou à leur emploi unique¹³. Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA)^a de 2023, 18,0 % des personnes de 15 ans et plus en emploi au Canada travaillaient à temps partiel, contre 12,5 % en 1976¹. Les augmentations les plus importantes ont été observées chez les jeunes et les adultes plus âgés. Près de la moitié (49,4 %) des jeunes de 15 à 24 ans en emploi en 2023 travaillaient à temps partiel, soit plus du double de la proportion enregistrée en 1976 (21,1 %). Parmi les adultes de 65 ans et plus en emploi, 41,3 % travaillaient à temps partiel en 2023, par rapport à 31,4 % en 1976.

Aujourd'hui, tout comme dans les années 1970, les femmes demeurent plus susceptibles de travailler à temps partiel que les hommes, mais l'écart entre les genres a diminué. C'est chez les personnes de 25 à 44 ans en emploi que l'écart est le plus important. Le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel est passé de 21,8 % en 1976 à 15,6 % en 2023¹. Au cours de la même période, le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel est passé de 1,5 % à 5,9 %.

Des études ont montré que les femmes ayant des responsabilités familiales sont plus susceptibles que les hommes d'opter pour un travail qui leur permet de concilier de telles responsabilités¹⁴. Parmi les personnes de 25 à 44 ans travaillant à temps partiel en 2023, les femmes (38,5 %) étaient quatre fois plus susceptibles que les hommes (9,4 %) d'indiquer devoir « s'occuper des enfants » ou veiller à « d'autres responsabilités personnelles ou familiales » comme principales raisons de travailler à temps partiel¹⁵. Alors que le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel pour ces raisons était sensiblement le même qu'en 1997 (38,0 %), il demeurerait près de trois fois plus élevé que celui des hommes invoquant les mêmes raisons (3,2 %).

Le travail à temps partiel peut être dû à une préférence et à un choix personnel, ou plutôt à des

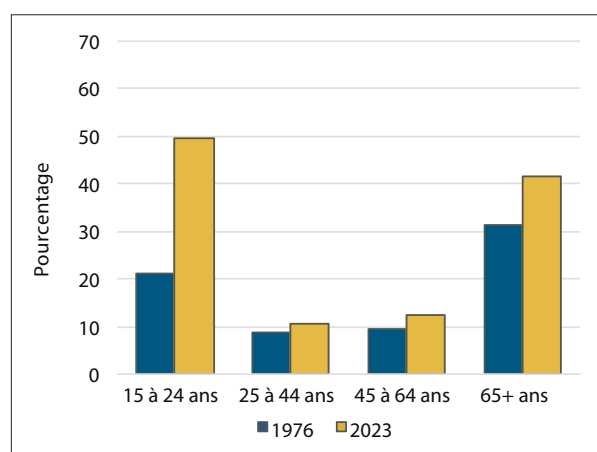


circonstances, comme l'incapacité de travailler à temps plein ou l'absence de postes à temps plein. Parmi les personnes de 15 ans et plus travaillant à temps partiel en 2023, 15,7 % ne l'avait pas choisi, contre 29,2 % en 1998 (soit une baisse par rapport au sommet de 31,2 % en 1997)¹⁵. Si cette proportion a diminué tant pour les femmes que pour les hommes dans toutes les tranches d'âge, c'est chez les hommes de 25 à 54 ans que l'on observe le changement le plus important. La proportion d'hommes de cette tranche d'âge travaillant à temps partiel de manière involontaire est passée de 56,1 % en 1998 à 31,6 % en 2023.

Pourquoi s'en préoccuper?

Le travail à temps partiel permet aux parents de consacrer plus de temps à leurs enfants, à leur famille ainsi qu'à d'autres activités qui leur sont importantes. Les études montrent qu'il aide également à concilier les responsabilités

Pourcentage de personnes en emploi âgées de 15 ans et plus travaillant à temps partiel, selon le groupe d'âge, Canada, 1976 et 2023

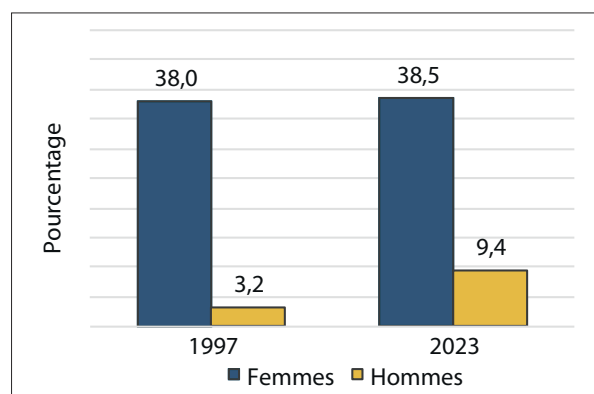


Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024).
Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles¹.

professionnelles et familiales, dans la mesure où la culture organisationnelle du milieu de travail y est favorable¹⁶. Le fait de travailler à temps partiel a par ailleurs pour effet de diminuer les revenus, ce qui peut affaiblir la capacité financière et la résilience des familles.

Travailler à temps partiel et devoir composer avec les revenus inférieurs qui en découlent peut augmenter le stress financier de la famille, en particulier lorsque le travail à temps partiel est involontaire. De plus, l'accès aux prestations parentales et aux régimes de retraite ainsi que le montant des prestations reçues dépendent des heures travaillées et des revenus antérieurs, ce qui peut avoir des conséquences importantes à long terme. Les travailleuses et travailleurs à temps partiel ont tendance à être désavantagés pour ce qui est de leur revenu direct et de leur admissibilité aux programmes de sécurité sociale favorables au bien-être de leur famille.

Pourcentage de travailleuses et travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 44 ans ayant indiqué devoir « s'occuper des enfants » et veiller à « d'autres responsabilités personnelles ou familiales » comme principales raisons de travailler à temps partiel, Canada, 1997 et 2023



Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024).
Tableau 14-10-0029-01 Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles (x 1 000)¹⁵.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.



19 Les personnes proches aidantes jouent un rôle de plus en plus important

Lorsque les personnes vieillissent ou développent des problèmes de santé, elles ont souvent besoin de soins, qui sont habituellement fournis par des membres de leur famille¹⁷. Qu'il s'agisse de conduire un frère ou une sœur à un rendez-vous médical, de préparer un repas pour un grand-parent, d'aller chercher une ou un proche malade à l'école ou au travail – les soins englobent un large éventail d'activités. De telles tâches ne sont pas toujours perçues comme une « prestation de soins » lorsqu'elles sont effectuées par la famille.

La prestation de soins attire de plus en plus l'attention des chercheuses et chercheurs ainsi que des responsables des politiques publiques, notamment en raison des pressions et des préoccupations liées au vieillissement de la population, qui engendre une augmentation des incapacités et des besoins liés à l'âge¹⁸. Puisque les couples d'aujourd'hui ont moins d'enfants que ceux des générations précédentes, la taille des ménages familiaux a diminué. Les membres des jeunes générations sont donc moins nombreux pour s'occuper de leurs proches en cas de besoin.

Selon l'Enquête sociale canadienne de 2022, environ une personne de 15 ans et plus sur sept (14,4 %) avait fourni des soins non rémunérés à des adultes et/ou à des jeunes de 15 ans et plus dépendant de soins au cours de l'année précédente¹⁹. Un pourcentage additionnel de 5,6 % l'avaient fait tout en s'occupant d'un enfant de 14 ans ou moins (notamment de leurs propres enfants), ce que l'on qualifie de « personnes

proches aidantes prises en sandwich ». Plus d'une personne sur cinq (21,9 %) de 15 ans et plus disait s'être occupée d'un enfant de moins de 15 ans.

En 2022, les femmes (44,1 %) étaient plus susceptibles que les hommes (39,8 %) d'avoir fourni des soins¹⁹. Elles étaient également plus susceptibles que les hommes d'avoir été prises en sandwich (6,6 % et 4,5 %, respectivement). Un peu plus de femmes (14,7 %) que d'hommes (14,2 %) disaient s'être occupées d'adultes dépendants. Plus du cinquième des femmes (22,8 %) s'étaient occupées uniquement d'enfants, comparativement à 21,1 % des hommes.

Le mode de cohabitation des familles peut être influencé par la prestation de soins. Près des deux tiers (65 %) des personnes vivant au sein de ménages multigénérationnels en 2022 fournissaient des soins non rémunérés¹⁹. Dans les ménages ne comptant aucun grand-parent, seuls 42 % des adultes s'occupaient d'un proche. Les personnes vivant dans des ménages multigénérationnels étaient plus de deux fois plus susceptibles que les autres d'être prises en sandwich (14 % et 6 %, respectivement).

Les effets de la prestation de soins sur les personnes proches aidantes peuvent être très variés. S'occuper d'enfants est généralement moins difficile que de fournir des soins à des adultes. En 2022, seules 5 % des personnes s'occupant d'enfants disaient avoir de la difficulté avec ces responsabilités, contre 15 % des



personnes s'occupant d'adultes et 17 % des personnes proches aidantes prises en sandwich¹⁹. De plus, parmi les personnes s'occupant uniquement d'adultes, 18 % estimaient avoir une santé mentale passable ou mauvaise. Chez les personnes s'occupant à la fois d'enfants et d'adultes, la proportion était encore plus élevée (21 %), comparativement à celle des personnes s'occupant uniquement d'enfants ou ne prodiguant pas de soins à autrui (14 %).

Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2018, la plupart des personnes proches aidantes estimaient que leur expérience de prestation de soins avait été gratifiante. Les personnes qui avaient fourni entre une et trois heures de soins par semaine et celles qui en avaient fourni 20 ou plus qualifiaient leur expérience de gratifiante dans une proportion similaire (56 % et 61 %, respectivement)²⁰. Il n'est toutefois pas surprenant de constater que les personnes passant de longues heures par semaine à s'occuper d'adultes aient été beaucoup plus susceptibles d'indiquer avoir moins de temps à consacrer à leur partenaire, à leurs enfants et à d'autres membres de la famille que les personnes prodiguant des soins à raison d'une à trois heures par semaine (86 % contre 53 %). Elles étaient également deux fois plus nombreuses à affirmer que leurs responsabilités d'aidantes étaient stressantes ou très stressantes (54 % contre 19 %).

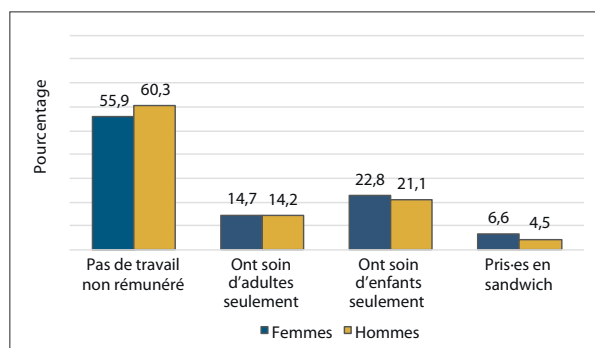
Pourquoi s'en préoccuper?

Le vieillissement de la population continuera d'accroître la pression sur les services de santé et de soins à domicile au cours des prochaines décennies¹⁸. La pression sur les personnes proches aidantes, qui jouent déjà un rôle important dans la société, risque de s'intensifier, ce qui pourrait avoir des répercussions sur leur bien-être. En plus de veiller sans rémunération au bien-être de leurs

proches, elles apportent une contribution précieuse en réduisant les coûts sociaux associés aux services de santé et aux placements en établissement (p. ex. les résidences de soins de longue durée)²¹.

S'occuper d'une personne proche est souvent perçu comme une expérience positive qui peut accroître le sentiment de compétence et donner un sens à la vie²². Les jeunes personnes proches aidantes font également état d'avantages, tels qu'une meilleure connaissance de leurs aptitudes, un sentiment de satisfaction, le développement de nouvelles compétences et une amélioration de leurs relations familiales²³. La prestation de soins peut toutefois également avoir des effets négatifs sur le bien-être des personnes proches aidantes, notamment quant au coût lié au temps investi, à l'augmentation du stress et aux tensions que cela peut générer dans les relations familiales²¹. Les personnes qui s'occupent d'enfants tout en fournissant des soins à des adultes souffrant d'une affection de longue durée ou d'une incapacité font face à des défis particuliers et à une importante sollicitation de leur temps²⁴.

Pourcentage de la population de 15 ans et plus, selon le genre et le type de soins, Canada, 2022



Source : Wray, D. (2 avril 2024). « Pris en sandwich » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres. *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*¹⁹.



20 Pour de nombreuses familles, il est difficile de concilier les soins familiaux et les responsabilités professionnelles

Les soins sont une réalité qui touche le quotidien de nombreuses familles et constituent un enjeu de plus en plus important pour les travailleuses et travailleurs au Canada, alors que la population continue de vieillir. Selon l'Enquête sociale canadienne de 2022, 12,6 % des personnes de 15 ans et plus qui avaient pris soin d'adultes cette année-là affirmaient que leur principale activité au cours de la semaine précédente avait été leur emploi¹⁹. C'était le cas de 24,0 % des personnes qui s'occupaient uniquement d'enfants et de 5,6 % de celles qui s'occupaient à la fois d'adultes et d'enfants (c.-à-d. celles « prises en sandwich »).

Des données antérieures de l'Enquête sociale générale (ESG) ont montré qu'en 2018, les personnes aidantes en emploi étaient légèrement plus susceptibles d'être des femmes (52 %) que des hommes (48 %)²⁵. Les femmes en emploi passaient également plus de temps par semaine à fournir des soins (13,8 heures) que leurs homologues masculins (10,0 heures). Ces proportions ont augmenté de près de 50 % par rapport à 2012, les femmes y consacrant alors en moyenne 9,5 heures par semaine et les hommes 6,9 heures.

Les études ont montré que la prestation de soins peut avoir une incidence négative sur l'emploi des personnes aidantes, en particulier chez les femmes²¹. Selon les données de l'Enquête sociale canadienne de 2022, les deux tiers des personnes

aidantes non retraitées « prises en sandwich » (66 %) estimaient que leurs responsabilités liées aux soins avaient eu une incidence sur leur emploi ou leurs activités de recherche d'emploi au cours de l'année précédente¹⁹.

La nécessité de réaménager les horaires de travail en raison de la prestation de soins était la contrainte la plus fréquemment citée en 2022¹⁹. Les personnes aidantes prises en sandwich (30,0 %) étaient environ deux fois plus susceptibles d'indiquer devoir adapter leurs horaires de travail que celles qui s'occupaient uniquement d'adultes (14,9 %) ou uniquement d'enfants (18,5 %). Elles (7,3 %) étaient également plus susceptibles que leurs homologues ayant soin uniquement d'adultes (5,8 %) ou d'enfants (5,4 %) de se dire incapables de travailler. Les personnes aidantes prises en sandwich (11,1 %) étaient plus de deux fois plus susceptibles que celles qui s'occupaient uniquement d'adultes (3,3 %) ou d'enfants (5,1 %) d'indiquer avoir dû renoncer à des propositions ou possibilités d'emploi.

Bien que moins récentes, les données de l'ESG de 2018 procurent des informations supplémentaires quant aux répercussions sur l'emploi. Parmi les personnes aidantes en emploi âgées de 19 à 70 ans, les femmes (17 %) étaient plus susceptibles que les hommes (12 %) d'affirmer avoir réduit leurs heures de travail rémunérées en 2018²⁵.



Les femmes (55 %) étaient également plus susceptibles que les hommes (45 %) d'indiquer avoir manqué une partie ou la totalité d'une journée de travail parce qu'elles s'occupaient d'une ou d'un proche. Cette année-là, 6 % de l'ensemble des personnes aidantes en emploi âgées de 19 à 70 ans ont quitté ou avaient l'intention de quitter complètement le marché du travail en raison de leurs responsabilités de soins, 58,9 % étant des femmes.

Pourquoi s'en préoccuper?

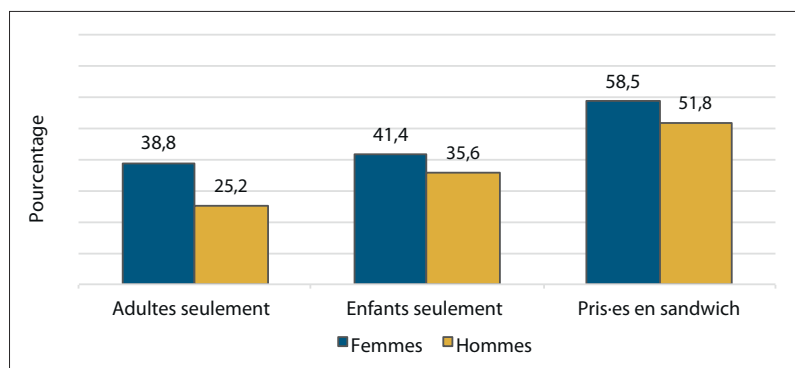
Les personnes aidantes en emploi sont appelées à faire des sacrifices pour le bien-être de leur famille et de leurs amis. Plusieurs en viennent à réduire leurs heures de travail, voire à quitter le marché du travail pour être en mesure d'offrir les soins nécessaires à leurs proches, ce qui entraîne parfois la perte d'avantages sociaux, de pensions et d'assurances²⁶. L'incapacité d'accepter une promotion ou un nouveau poste en raison des responsabilités de soins peut certes avoir une incidence négative sur le développement de carrière. Enfin, ces personnes aidantes ont souvent l'impression de devoir choisir entre le bien-être d'une personne proche et leur propre bien-être.

Le système juridique canadien a commencé à reconnaître les droits des personnes aidantes.

En 2013, le Tribunal canadien des droits de la personne a statué que les employeurs ont l'obligation d'accommoder leurs employés qui ont des obligations familiales et qui ne sont pas en mesure de prendre d'autres dispositions ou qui ont épuisé toutes les autres options raisonnables²⁷. Tout employeur refusant de s'y soumettre peut être poursuivi en justice pour discrimination fondée sur la « situation familiale », à condition que l'aménagement nécessaire n'entraîne aucune « contrainte excessive » pour les activités de l'employeur.

La reconnaissance accrue des soins non rémunérés s'est traduite par l'octroi de nouvelles prestations pour les personnes aidantes en emploi. Trois types de prestations ont été mises en place par le gouvernement fédéral afin de fournir une aide financière ainsi qu'une protection d'emploi aux personnes aidantes en emploi lorsqu'elles ont besoin d'un congé pour s'occuper d'une personne gravement malade ou blessée ou d'une personne nécessitant des soins de fin de vie^{28, 29}. Il s'agit des prestations pour proches aidants d'enfants, des prestations pour proches aidants d'adultes et des prestations de compassion, qui font toutes partie des prestations de l'assurance-emploi (AE).

Pourcentage de personnes aidantes non rémunérées soutenant que leurs responsabilités de soins ont eu une incidence sur leur emploi, selon le genre, 2022



Source : Wray, D. (2 avril 2024). « Pris en sandwich » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres. *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*¹⁹.



21 La plupart des enfants reçoivent des soins en dehors du cadre parental

Avec l'augmentation du nombre de couples à deux revenus et de familles monoparentales au fil des générations, beaucoup d'enfants sont aujourd'hui pris-es en charge en dehors du domicile familial. Or, la disponibilité, le coût et la qualité des services de garde non parentaux ont toujours présenté d'importants défis. Pour y remédier, le gouvernement fédéral s'est engagé en 2021 à mettre en place un système de garde d'enfants financé par l'État, afin d'offrir aux familles des services de garde agréés et abordables par le biais d'un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien³⁰. La réduction des frais constituait un élément central de ce plan. Les provinces et les territoires ont accepté de réduire les frais de garde de 50 % en moyenne à compter de décembre 2022 et de les abaisser à 10 \$ par jour pour 2025-26. Un accord distinct a été signé avec le Québec, où les services de garde étaient déjà offerts à moins de 10 \$ par jour.

En 2023, la majorité (56,1 %) des enfants de moins de six ans au Canada étaient confiés à une forme quelconque de garde non parentale agréée ou non agréée³¹, une baisse par rapport à 2019 (59,9 %). À peine plus du tiers (34,3 %) des enfants de cette tranche d'âge fréquentaient un service de garde agréé, une prématernelle ou un centre de la petite enfance (ou CPE, soit le terme utilisé pour les centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants sans but lucratif au Québec)³². Cette proportion présentait une légère hausse comparativement à 2019 (31,0 %). Le recours aux

services de garde en milieu familial^a a diminué, passant de 12,2 % en 2019 à 9,0 % en 2023.

En 2023, le Québec présentait la plus forte proportion d'enfants de moins de six ans confiés à une garde non parentale (75,0 %)³¹. À l'extérieur du Québec, c'était au Yukon que cette proportion était la plus élevée (65,6 %), suivi du Nouveau-Brunswick (60,7 %). À l'inverse, les enfants du Nunavut (32,2 %) et de l'Ontario (47,8 %) étaient les moins susceptibles d'être confiés à des services de garde hors du milieu familial. En 2023, c'était au Yukon (56,7 %) et au Québec (49,5 %) que les enfants étaient les plus susceptibles de fréquenter un service de garde, un établissement préscolaire ou un centre de la petite enfance (CPE) et au Nunavut (14,0 %) qu'ils y étaient les moins susceptibles³².

Parmi les places en services de garde agréés et réglementés à travers le pays, c'étaient les places pour nourrissons qui s'avéraient les moins nombreuses et les plus coûteuses en 2023. Par exemple, Richmond (Colombie-Britannique) et Toronto (Ontario) présentaient les frais médians de garde de nourrissons (enfants de moins de deux ans) les plus élevés (plus de 900 \$ par mois), suivis de Markham (Ontario - 818 \$)³³. Pour l'ensemble des tranches d'âge, c'étaient les villes du Québec qui offraient les services de garde les plus abordables, suivies de près par d'autres villes, à savoir St. John's, Winnipeg, Saskatoon, Regina et Iqaluit. Depuis la fin des années 1990, le Québec dispose de sa propre politique



familiale, distincte de celle du reste du Canada, qui propose des services de garde abordables.

Pourquoi s'en préoccuper?

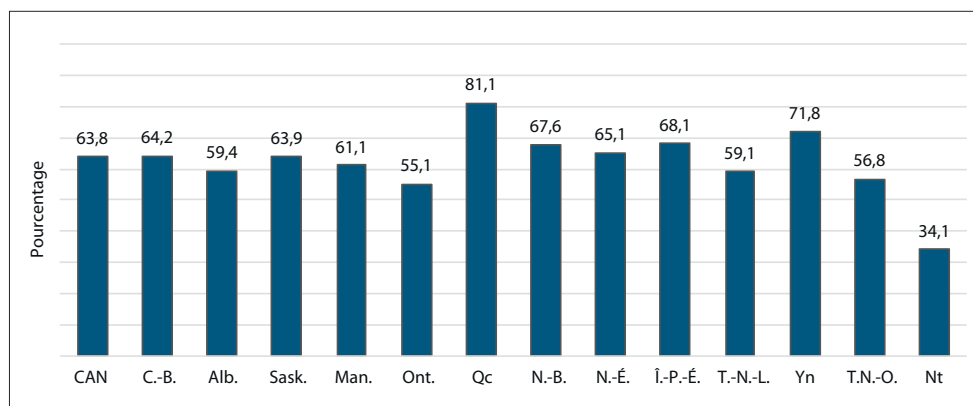
Bien que les enfants au Canada demeurent en grande partie pris-es en charge par leur famille, les services de garde non parentaux agréés jouent un rôle important en aidant les familles à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien a permis de réduire les frais de garde dans la plupart des villes à travers le pays.

La réduction des frais de garde a suscité une augmentation de la demande pour des services de garde reconnus. La pénurie de places est problématique. Le pourcentage de parents qui ont eu recours à des services de garde affirmant avoir eu de la difficulté à en trouver a augmenté entre 2019 (36 %) et 2023 (49 %)³⁴. Parmi les parents d'enfants de moins de six ans n'ayant pas eu recours à des services

de garde, plus du quart (26 %) disaient que leur enfant était inscrit sur une liste d'attente. Or, la difficulté pour les parents de trouver un service de garde peut avoir une incidence négative sur leur vie professionnelle. En 2023, les parents aux prises avec une telle difficulté citaient comme principales conséquences la nécessité de modifier leurs horaires de travail ou d'études (34 %), de réduire leurs heures de travail (33 %) ou de repousser leur retour au travail (31 %).

Outre les préoccupations relatives au coût et à la disponibilité des services de garde, la qualité des soins demeure une préoccupation importante, en particulier lorsque les services sont à but lucratif. Par exemple, en 2022-2023, 58,3 % des services de garde à *but lucratif* du Québec ont échoué à l'évaluation de leur qualité éducative par le ministère de la Famille, comparativement à un taux d'échec de 12,3 % pour ce qui est des services de garde *sans but lucratif*³⁵.

Pourcentage d'enfants de moins de six ans qui ont été gardé-es par une personne autre que leurs parents ou leurs tuteurs ou tuteurs légaux, Canada, provinces et territoires, 2023



Source : Statistique Canada. (5 décembre 2023). Tableau 42-10-0004-01 Recours aux services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, enfants âgés de 0 à 5 ans³¹.

³¹ Il s'agit des services de garde fournis dans la résidence privée de la personne qui s'occupe de l'enfant. Trouver des services de garde de qualité. (s. d.). Catégories de services. <https://servicesdegardedequalite.ca/garde-d-enfants-au-canada/categories-de-services>



22 De plus en plus de pères utilisent les prestations parentales

Les congés parentaux, de maternité et de paternité, de même que les prestations qui y sont associées procurent aux parents une sécurité d'emploi ainsi qu'un soutien financier suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé parental désigne la période pendant laquelle les employé-es ont le droit de s'absenter de leur travail, tandis que les prestations parentales constituent des revenus versés à certains parents pendant leur congé. Le montant reçu varie en fonction du revenu, de la durée des prestations (taux de remplacement plus élevé pour une courte période et moins élevé pour une plus longue période), des politiques de l'employeur (c.-à-d. les prestations complémentaires) et de la province ou du territoire de résidence.

Instaurées en 1971, les prestations de maternité sont offertes aux mères en emploi au Canada qui répondent à certains critères d'admissibilité. Les prestations de maternité et les prestations parentales (ajoutées en 1990)³⁶ demeurent aujourd'hui versées dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE). Le Québec y fait toutefois exception : depuis 2006, les prestations parentales, de maternité et de paternité y sont offertes via le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Depuis lors, l'accès aux prestations est plus facile au Québec que partout ailleurs au pays. Pour bénéficier des prestations parentales par le biais du régime d'assurance-emploi, les parents doivent accumuler 600 heures d'emploi assurable au cours de l'année

précédente^a. Au Québec, un revenu de 2 000 \$ durant cette période donne accès aux prestations. Que ce soit par le biais de l'AE ou du RQAP, les prestations sont versées en pourcentage du revenu de la demandeuse ou du demandeur au cours de l'année précédente.

En 2022, près de 8 parents sur 10 (79,8 %) vivant à l'extérieur du Québec^b et ayant un enfant de 18 mois ou moins avaient un emploi pour lequel des cotisations à l'AE avaient été versées avant la naissance ou l'adoption de leur enfant (c.-à-d. un « emploi assurable »)³⁷. Parmi ces nouveaux parents, 92,4 % avaient demandé et reçu des prestations de maternité ou parentales, comparativement à 89,3 % en 2021³⁸. Au Québec, presque tous les parents assurés (99,3 %) avaient reçu des prestations en 2021.

Les parents qui ne participaient pas au marché du travail pendant la période de référence sont exclus à la fois de l'assurance-emploi et du RQAP. En 2022, ils représentaient environ un parent sur six (20,2 %) ayant un enfant de moins de 18 mois (les 79,8 % restants avaient un emploi assurable)³⁷.

Un tableau différent se profile lorsque l'on analyse la situation de l'ensemble des nouveaux parents, qu'ils bénéficient ou non d'un emploi assurable. Par exemple, en 2022, 74,0 % des nouvelles mères hors Québec ont reçu des prestations de maternité^c. Au Québec, cette proportion était de 87,8 %.



En 2006, le Québec a instauré des prestations de paternité (aussi disponibles pour la mère qui n'a pas donné naissance chez les couples de même genre) « à prendre ou à laisser ». Il s'en est suivi une augmentation importante de la proportion de pères ayant un emploi assurable demandant ou ayant l'intention de demander des prestations, passant de 27,8 % en 2005³⁹ à 92,9 % en 2022⁴⁰. En 2019, des mesures incitatives ont également été ajoutées au régime d'assurance-emploi afin d'encourager les pères résidant à l'extérieur du Québec à bénéficier des prestations parentales. Bien que l'accès aux prestations supplémentaires demeure plus restrictif sous le régime d'assurance-emploi que sous le RQAP, ce changement a été suivi d'une augmentation du nombre de pères hors Québec souhaitant bénéficier des prestations. En 2022, parmi les pères résidant à l'extérieur du Québec et ayant un emploi assurable, 3 sur 10 (31,3 %) ont demandé (ou avaient l'intention de demander) des prestations parentales, soit près de trois fois plus qu'en 2017 (11,9 %) ^c.⁴¹

Les pères ayant exprimé leur intention de faire une demande de prestations ne l'ont pas tous fait. Les taux de participation réels s'avèrent donc inférieurs aux données recueillies par l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi. Par exemple, le taux de participation réel au Québec en 2020 était de 70,0 %⁴², alors que 78,1 % des pères disaient avoir demandé ou avoir l'intention de demander des prestations⁴³. Et lorsque les pères prennent un congé payé, c'est généralement pour une période plus courte que les femmes.

Les employeurs peuvent choisir d'offrir à leurs employés un complément aux prestations de

maternité et parentales de l'assurance-emploi. Ces prestations complémentaires ont pour but de compenser une partie ou la totalité de la différence entre ce que les parents reçoivent de l'assurance-emploi ou du RQAP et leurs gains habituels⁴⁴. En 2019, 30 % des mères d'enfants de moins d'un an au Canada ont reçu des prestations complémentaires, contre 26 % en 2009⁴⁵.

Pourquoi s'en préoccuper?

Les prestations parentales facilitent la transition vers la parentalité. Des chercheuses et chercheurs ont même établi un lien entre l'utilisation du RQAP par les parents et une moindre probabilité de séparation, ce qui suggère que les prestations parentales pourraient aussi avoir une incidence positive sur la stabilité conjugale⁴⁶.

Les parents qui ne sont pas en emploi reçoivent peu de soutien financier de la part des programmes gouvernementaux lorsqu'ils accueillent une ou un nouvel·le enfant, en particulier à l'extérieur du Québec. Les données montrent que les mères autochtones, immigrantes et racisées ont moins recours aux prestations de maternité⁴⁷. On en sait toutefois peu sur les caractéristiques des parents qui ne sont pas bien servis par les programmes de l'AE et du RQAP. Ce qui est clair, c'est que des prestations facilement accessibles, des taux de remplacement élevés et des prestations de paternité « à prendre ou à laisser » et non transférables à la mère constituent des éléments clés qui incitent un plus grand nombre de parents à utiliser les prestations parentales.

^a Ces critères d'admissibilité ont été modifiés au cours des premiers mois de la pandémie de COVID-19, ce qui a facilité l'accès aux prestations pour de nombreux parents.

^b Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.

^c Statistique Canada. Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2022. Totalisation spéciale.



23

Les hommes participent davantage au travail non rémunéré à la maison, mais l'écart entre les genres persiste

Les rôles des hommes et des femmes en ce qui a trait à la famille et au travail ont progressivement évolué au cours des dernières décennies. Alors que les femmes consacrent de plus en plus de temps au travail rémunéré, elles en passent moins à faire du travail non rémunéré à la maison. Parallèlement, comme en témoignent les données d'enquête, les hommes participent de plus en plus à certaines tâches domestiques. Indépendamment de leur participation au marché du travail et des changements qui ont eu cours ces dernières années, les femmes continuent toutefois d'effectuer la majorité des tâches domestiques au Canada⁴⁸.

En 2020, parmi les personnes de 20 ans et moins qui formaient un couple de genre différent, un peu moins de la moitié (47,5 %) disaient que la préparation des repas était principalement effectuée par les femmes⁴⁹, comparativement à 62,0 % en 2011⁵⁰. Environ le tiers (35,5 %) estimaient que la préparation des repas était partagée à parts égales⁴⁹, contre 27,8 % en 2011⁵⁰. Si les personnes interrogées étaient moins susceptibles d'affirmer que les hommes préparaient la plupart des repas, on observe toutefois une augmentation au fil des ans, allant de 10,2 % en 2011 à 16,1 % en 2020⁴⁹. Il convient par ailleurs de noter que les données de l'enquête mesurent les *perceptions*, et non le temps réel

consacré aux tâches domestiques. De plus, les données de 2020 ont été recueillies en juin, après que l'on eut déclaré la pandémie de COVID-19, la plupart des personnes en emploi travaillant alors à domicile. Il est donc probable que les données colligées reflètent davantage ce contexte particulier, plutôt qu'une évolution plus générale.

Un peu plus de la moitié (55,9 %) des personnes interrogées en 2020 soutenaient que la lessive était principalement faite par les femmes⁴⁹, contre 66,6 % en 2011⁵⁰. Plus du quart (27,4 %) estimaient que cette tâche était partagée de manière égale⁴⁹, soit une proportion similaire à 2011 (26,6 %) ⁵⁰. Les personnes interrogées étaient beaucoup moins susceptibles d'affirmer que la lessive était principalement faite par les hommes, bien que cette proportion ait plus que doublé, passant de 6,8 % en 2011 à 15,8 % en 2020⁴⁹.

L'enquête sur l'emploi du temps de 2022 fournit des informations sur le temps *réellement* consacré aux activités quotidiennes. Parmi les personnes travaillant à domicile, les femmes consacraient 40,4 minutes de plus par jour aux tâches domestiques non rémunérées que les hommes (102,9 minutes contre 62,5 minutes)^{a, 51}. Les femmes ne travaillant pas à domicile disaient également consacrer plus de temps par jour aux tâches domestiques non rémunérées que



les hommes ayant le même type d'emploi (87,3 minutes contre 48,5 minutes, respectivement).

Les données de l'enquête sur l'emploi du temps de 2022 montrent également que parmi les parents travaillant à domicile, les mères passaient en moyenne 51,5 minutes de plus par jour avec leurs enfants que les pères (323,5 minutes au total contre 272,0 minutes, respectivement)⁵¹. Les mères qui ne travaillaient pas à domicile passaient moins de temps par jour avec leurs enfants (252,7 minutes), mais plus que les pères ne travaillant pas non plus de la maison (200,9 minutes).

La plupart des personnes interrogées dans le cadre de l'Enquête sociale générale (ESG) de 2016 y voyaient un partage égal des tâches liées aux soins des enfants, comme superviser les enfants (58,8 %), reconduire les enfants à leurs activités (55,2 %) et participer aux activités des enfants à l'heure du coucher (55,8 %)⁵⁰. Lorsque les tâches liées à la garde des enfants n'étaient pas partagées de manière égale, elles étaient principalement effectuées par les femmes.

Pourquoi s'en préoccuper?

Si les données suggèrent que certaines tâches domestiques semblent réparties plus également entre les femmes et les hommes vivant en couple qu'auparavant, les données sur l'emploi du temps révèlent qu'une telle

évolution a été plutôt lente et que les femmes continuent d'effectuer beaucoup plus de travail non rémunéré que les hommes. La répartition des tâches demeure genrée : il revient encore majoritairement aux femmes de préparer les repas, de faire la lessive et de s'occuper des tâches domestiques à l'intérieur du foyer familial. Il n'est donc pas surprenant que, parmi les couples en 2016, les femmes (76,3 %) aient été moins susceptibles que les hommes (88,4 %) de se dire satisfaites de la répartition des tâches domestiques, et plus susceptibles de se dire insatisfaites (9,7 % et 2,6 %, respectivement)⁵⁰. Les femmes exprimaient plus de satisfaction lorsque leur partenaire effectuait la plupart des tâches domestiques ou lorsqu'elles étaient partagées équitablement⁴⁹.

La « double charge » de travail rémunéré et non rémunéré peut affecter le bien-être des femmes, qui doivent assumer une charge de travail globale plus importante, tout en disposant de moins de temps pour se reposer⁵². Celles qui prennent également soin d'une personne proche doivent composer avec une « troisième charge de travail » qui ajoute un niveau de complexité à leur situation et risque de compromettre leur bien-être⁵³. En plus de conséquences sur leur bien-être, les charges de travail multiples peuvent également nuire à la participation des femmes au marché du travail.

⁵¹ Il s'agit à la fois du temps en coprésence (temps passé « avec » un ou une enfant du ménage, quel que soit son âge, à l'exclusion du temps consacré au sommeil, aux soins personnels ou aux activités liées à la garde des enfants) et du temps lié à la garde des enfants, au cours duquel les soins aux enfants constituent l'activité principale.



24

Le pourcentage d'employé-es travaillant à domicile a plus que doublé depuis 2016

Au cours des dernières décennies, de nombreux changements ont influencé les lieux, les horaires et les méthodes de travail au Canada. Cette transformation est due à de multiples facteurs, notamment aux progrès technologiques (c.-à-d. l'Internet, les téléphones cellulaires), à l'évolution des besoins du marché du travail, de même qu'à l'évolution des préférences et des attentes des travailleuses et travailleurs. Tout récemment, un grand nombre de personnes ont été contraintes de travailler à domicile en raison de la pandémie de COVID-19, alors que des mesures de santé publique étaient en place pour prévenir la propagation du virus.

Les données de l'Enquête sur la population active (EPA)^a montrent qu'en mai 2024, près du quart des employé-es de 15 à 69 ans des 10 provinces travaillaient au moins en partie à domicile, soit exclusivement (13,2 %), soit dans le cadre d'un arrangement hybride (10,3 %)^{b, 54}. Bien que le pourcentage de celles et ceux qui travaillent principalement à domicile ait diminué depuis le sommet record de 41,1 % enregistré en avril 2020 pendant la pandémie de COVID-19⁵⁵, il représente aujourd'hui plus du double du pourcentage enregistré en mai 2016 (7,1 %)⁵⁶.

Les données de l'EPA ne tiennent pas compte des territoires et des réserves, mais les données antérieures du Recensement de 2021 montraient quant à elles que le Nunavut (7,3 %), les Territoires du Nord-Ouest (9,7 %) et le Yukon

(11,4 %) enregistraient les plus faibles proportions d'employé-es de 15 ans et plus travaillant à domicile au pays⁵⁷. En 2021, c'est l'Ontario qui présentait la proportion la plus élevée, où près de 3 employé-es de 15 ans et plus sur 10 (29,7 %) travaillaient à domicile. Les données du Recensement de 2021 ont également montré que le travail à domicile était plus fréquent chez les personnes de 75 ans et plus (38,0 % des femmes et 34,6 % des hommes), et moins fréquent chez les plus jeunes de 15 à 24 ans (13,3 % des femmes et 11,5 % des hommes)⁵⁸.

Certaines personnes préfèrent travailler à domicile pour faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales⁵⁹. Parmi les personnes de 15 à 69 ans interrogées qui travaillaient à domicile en février 2021 et qui travaillaient à l'extérieur avant la pandémie de COVID-19, 38,9 % ont indiqué qu'elles préféreraient travailler la plupart ou la totalité de leurs heures à la maison une fois la pandémie terminée⁶⁰. Une proportion similaire (40,9 %) affirmait qu'elles préféreraient travailler au moins la moitié de leurs heures à domicile, tandis que seulement 20,2 % souhaitaient recommencer à travailler la plupart ou la totalité de leurs heures à l'extérieur du domicile.

Pourquoi s'en préoccuper?

La proportion croissante d'emplois qui peuvent être exercés à domicile offre aux travailleuses et travailleurs et à leur famille une plus grande



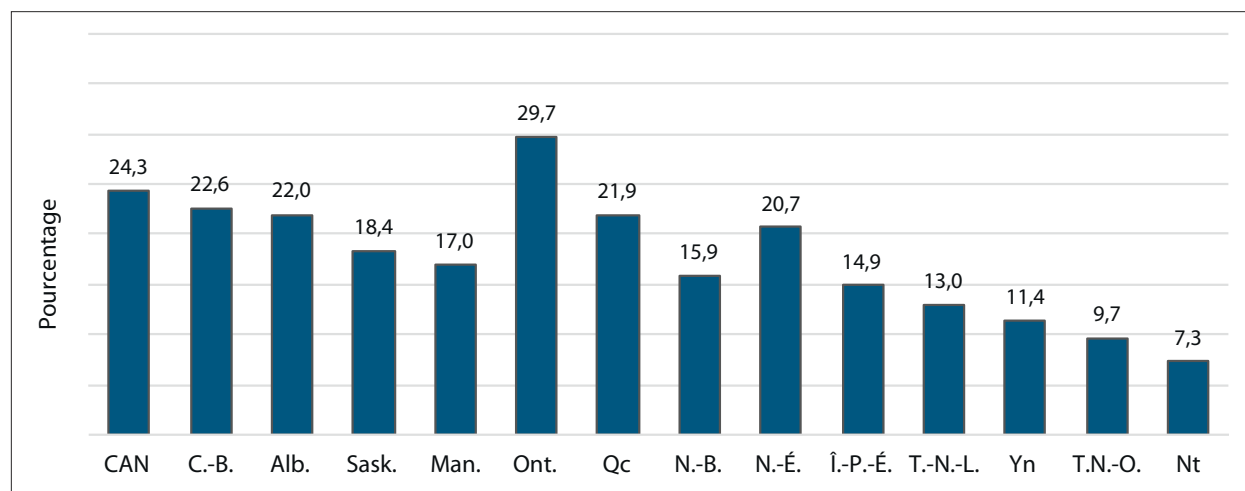
LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

flexibilité qui les aide à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Le travail à domicile peut en outre ouvrir la voie à des possibilités d'emploi à distance sans que les familles soient contraintes de quitter leur communauté d'origine, où les possibilités d'emploi sont parfois limitées. Des estimations récentes montrent toutefois que la plupart des emplois (60 %) ne peuvent être exercés à domicile⁶¹, et que plusieurs d'entre eux ne pourront probablement jamais l'être en raison de la nature du secteur ou de l'emploi.

D'un point de vue positif, le travail à domicile limite, voire supprime les déplacements entre le domicile et le lieu de travail. De longs trajets journaliers, particulièrement en voiture, peuvent nuire à la santé des travailleuses et

travailleurs et affecter leur capacité à maintenir un sain équilibre entre vie professionnelle et personnelle⁶². Des études ont par ailleurs montré que le travail à domicile peut aussi avoir des conséquences négatives. Dans les familles avec enfants, le travail à domicile a tendance à renforcer les différences stéréotypées entre les genres. Certaines études indiquent que les mères travaillant à domicile consacrent plus de temps que les pères aux activités connexes aux soins des enfants⁶³. Selon les données de l'Enquête sociale générale de 2022, bien que les pères travaillant à domicile s'occupent davantage de leurs enfants et leur consacrent plus de temps que les pères travaillant à l'extérieur de la maison, ils en font toujours moins que les mères travaillant à la maison⁵¹.

Pourcentage d'employé-es de 15 ans et plus travaillant à domicile, Canada, provinces et territoires, 2021



Source : Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0456-01 Catégorie du lieu de travail selon les secteurs d'industries, la grande catégorie des professions et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement²⁸.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.

^b Il convient de noter que cette proportion inclut les personnes en télétravail, ainsi que celles qui travaillent dans des secteurs où le travail s'effectue normalement à domicile, comme l'agriculture.



25 De plus en plus de personnes âgées demeurent en emploi et repoussent leur départ à la retraite

En 2023, les données de l'Enquête sur la population active (EPA)^a ont montré que 15,0 % des adultes de 65 ans et plus au Canada participaient au marché du travail, comparativement à 6,6 % en 1994¹. En 2023, parmi les adultes de 65 ans et plus, les femmes (11,2 %) étaient moins susceptibles que les hommes (19,3 %) d'avoir participé au marché du travail¹. Ces deux proportions ont augmenté par rapport à 1976, alors respectivement de 4,2 % et 15,4 %.

L'âge moyen à la retraite a quelque peu fluctué depuis la fin des années 1970, mais c'est surtout depuis les années 1990 qu'il a augmenté⁶⁴. Après avoir chuté de 64,9 ans en 1976 à 60,9 ans en 1998, l'âge moyen de départ à la retraite a ensuite pris la tangente inverse et n'a cessé d'augmenter pour atteindre son niveau actuel de 65,1 ans en 2023.

En 2022, environ une personne de 65 à 74 ans sur cinq occupait un emploi (21 %)⁶⁵. Ces travailleuses et travailleurs étaient plus susceptibles d'indiquer travailler principalement par choix (12 %) que par nécessité (9 %), bien que de tels facteurs ne s'excluent pas mutuellement et peuvent tous deux jouer un rôle. De nombreuses personnes âgées continuent de travailler de manière productive dans leur profession, tandis que d'autres acceptent divers emplois, que l'on appelle des « emplois de transition », vers la fin de leur parcours professionnel⁶⁶.

Puisque plus de 8 adultes de 65 ans et plus sur 10 sont des grands-parents^b, il n'est pas surprenant que le pourcentage de grands-parents occupant un emploi soit aujourd'hui plus élevé qu'au cours des décennies précédentes. En 1995, la proportion de grands-parents ayant déclaré comme activité principale le fait d'avoir « occupé un emploi ou travaillé dans une entreprise au cours des 12 derniers mois » était de 29,2 %^c. En 2011, cette proportion est passée à 34,1 %^d. En 2017, l'année la plus récente pour laquelle des données sur le sujet sont disponibles, lorsqu'on leur a posé la question, plus de 4 grands-parents sur 10 au Canada (40,3 %) ont répondu qu'ils avaient occupé un emploi ou travaillé dans une entreprise au cours de l'année précédente^e.

Pourquoi s'en préoccuper?

L'allongement de l'espérance de vie et la diminution de la part des emplois physiquement exigeants sur le marché du travail canadien ont contribué à ce qu'un plus grand nombre de personnes âgées soient en mesure de travailler au-delà de l'âge traditionnel de la retraite⁶⁵. De plus, la retraite obligatoire à 65 ans a été interdite par le gouvernement fédéral en 2012⁶⁷.

D'autres facteurs ont également « poussé » de nombreuses personnes à travailler au-delà



de 65 ans, notamment l'évolution de leur situation financière et de leurs obligations, la récession de 2008-2009 et la crise financière mondiale, combinées à la réduction de la couverture des régimes de pension et aux modifications apportées aux régimes de retraite dans les années 1990 et 2000⁶⁸.

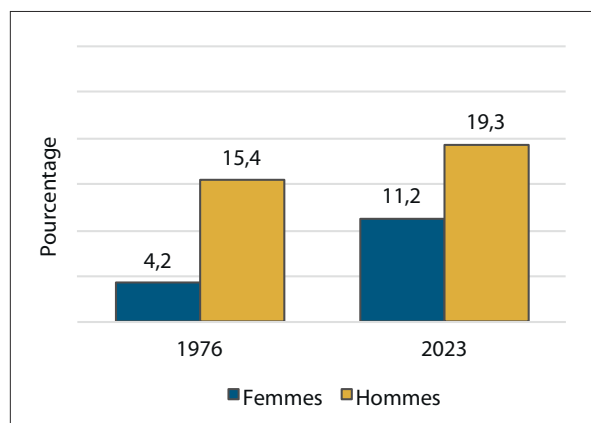
Certaines personnes âgées demeurent en emploi au-delà de 65 ans afin de préserver leur accès à l'assurance maladie et aux prestations de retraite offertes par leur employeur, utiles et parfois nécessaires à leur bien-être. Au-delà des avantages financiers, le travail procure également un sentiment d'identité, des contacts sociaux, des activités régulières et une structure temporelle, en plus de donner un but et un sens à la vie^{69,70}.

Certaines personnes âgées continuent de travailler après 65 ans afin d'apporter un soutien financier à leurs enfants ou petits-enfants⁷¹.

Parmi les grands-parents interrogés en avril 2024, plus d'un sur cinq (21 %) disait aider financièrement au moins un enfant adulte de 25 ans ou plus⁷². La proportion croissante de travailleuses et travailleurs âgés percevant un revenu peut avoir une incidence sur le transfert de richesse entre générations. La possibilité d'obtenir un soutien financier de la part des parents permet aux jeunes générations de financer plus facilement l'achat d'un logement ou d'autres dépenses importantes⁷³.

Des études antérieures sur les travailleuses et travailleurs âgés ont par ailleurs montré que le manque de temps à consacrer à leur famille était l'une des principales raisons invoquées pour expliquer leur insatisfaction à l'égard de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle⁷⁴. De plus, de nombreuses personnes âgées s'impliquent activement au sein de leur famille et de leur communauté, en procurant notamment des soins ou en faisant du bénévolat⁶⁸. Le temps consacré au travail rémunéré a tendance à restreindre leur disponibilité pour de telles activités non rémunérées favorables à leur bien-être.

Taux de participation des adultes de 65 ans et plus au marché du travail, selon le genre, Canada, 1976-2023



Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024).
Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles¹.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.

^b Selon les données de l'enquête sociale générale de 2011, 79 % à 84 % des femmes et 72 % à 84 % des hommes de 65 ans et plus étaient grands-parents. Margolis, R. (Juin 2016). The changing demography of grandparenthood. *Journal of Marriage and Family*, 78(3), 610-622. <https://doi.org/10.1111/jomf.12286>

^c Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 1995. Totalisation spéciale.

^d Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 2011. Totalisation spéciale.

^e Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 2017. Totalisation spéciale.



26 Après un recul marqué pendant la pandémie, le navettage connaît un rebond

En mai 2023, les données de l'Enquête sur la population active (EPA)^a montraient que 15,9 millions de travailleuses et travailleurs de 15 à 69 ans des 10 provinces canadiennes faisaient la navette entre leur domicile et leur lieu de travail^{56, 75}. Au cours des 30 dernières années, chacun des recensements a enregistré une augmentation du nombre de personnes effectuant de telles navettes, excepté en 2021, en partie en raison des mesures de santé publique et des politiques de travail à domicile mises en place pendant la pandémie de COVID-19.

Selon les données du Recensement de 2021, les navetteuses et navetteurs de 15 ans et plus consacraient en moyenne 23,7 minutes par jour pour se rendre à leur lieu de travail (une seule direction), contre 25,4 minutes en 2011⁷⁶. La durée moyenne des déplacements était plus longue chez les hommes (25,6 minutes) que chez les femmes (21,6 minutes)⁷⁷. Les hommes (8,5 %) étaient également plus susceptibles que les femmes (5,4 %) d'indiquer des déplacements quotidiens de 60 minutes ou plus. Cet écart est en partie attribuable au fait que les hommes ont tendance à occuper des emplois dans des industries ou des professions dans lesquelles de longs déplacements journaliers sont plus ou moins fréquents, notamment dans les secteurs de la construction, de l'exploitation minière et de la pêche⁷⁶.

Les principaux modes de transport pour ces déplacements en 2021 étaient l'automobile, le camion ou la fourgonnette (83,9 %), suivi du transport en commun (7,7 %) et du transport actif (6,2 %), comme la marche ou le vélo⁷⁷. Le reste des navetteuses et navetteurs (2,2 %) se rendaient au travail en motocyclette, en scooter, en mobylette ou avec un autre moyen de transport. C'étaient les personnes empruntant les transports en commun qui enregistraient la durée moyenne de navettage (dans une seule direction) la plus longue, soit 42,9 minutes⁷⁶, à savoir environ le double du temps passé par celles et ceux qui se déplaçaient en automobile, en camion ou en fourgonnette (22,8 minutes) et à vélo (20,0 minutes).

En 2021, c'était dans les villes les plus peuplées du Canada que les durées moyennes de navettage (dans une seule direction) étaient les plus longues. À Toronto, la durée moyenne était de 29,8 minutes, suivi de 27,3 minutes à Vancouver et de 27,0 minutes à Montréal⁷⁶. Cette année-là, le temps de navettage quotidien de 7,1 % des travailleuses et travailleurs au pays était supérieur à 60 minutes, oscillant entre 2,3 % dans les territoires et 9,1 % en Ontario⁷⁷.

En 2021, les employé-es n'ayant pas d'adresse de travail fixe (p. ex. secteurs de la construction, des transports, de la vente) étaient près de trois fois plus susceptibles de devoir effectuer un navettage quotidien de 60 minutes ou plus en



voiture que celles et ceux qui avaient un lieu habituel de travail (14,6 % et 5,6 %, respectivement)⁷⁵. Parmi les navetteuses et navetteurs, environ une personne sur huit (16,9 %) n'avait aucune adresse de travail fixe en 2021, soit plus du double du pourcentage enregistré en 1996 (la première année pour laquelle de telles données sont disponibles), à savoir 7,6 %⁷⁸.

Divers facteurs peuvent influencer les habitudes de navettage, notamment les changements démographiques (p. ex. urbanisation, mobilité accrue), l'évolution des pratiques commerciales, la présence d'infrastructures et leur efficacité, ainsi que des considérations économiques⁵⁶. La croissance historique de la population au cours des dernières années a également pu influencer les habitudes de navettage, étant donné que la plupart des nouveaux arrivants au Canada ont tendance à s'installer dans les villes⁷⁹ au sein desquelles les longs déplacements journaliers sont plus courants.

Pourquoi s'en préoccuper?

Si pour la plupart des travailleuses et travailleurs, le navettage constitue un élément inévitable pour générer des revenus familiaux, celui-ci occupe parfois une grande partie de leur journée. Il est important de souligner que les données relatives au navettage concernent les trajets dans une seule direction et ne reflètent donc que la moitié des déplacements effectués au quotidien⁸⁰. Les longs

déplacements journaliers peuvent avoir des répercussions négatives sur la vie familiale des travailleuses et travailleurs lorsqu'ils peinent à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales ou autres activités⁸¹. De nombreuses études ont mis en relief les effets négatifs de tels déplacements sur la santé des personnes en emploi ainsi que sur leur capacité à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et personnelle⁶². On a pu établir une corrélation entre de longs déplacements journaliers et une réduction du niveau de satisfaction à l'égard de la vie ainsi que le sentiment accru d'être constamment pressé⁸².

Outre les effets bénéfiques sur la santé, la réduction du temps de navettage contribue à la diminution des émissions de gaz à effet de serre et d'autres polluants. Entre 2019 et 2020, lorsque des restrictions liées à la pandémie de COVID-19 ont été mises en place, les émissions provenant du transport routier ont diminué de 14,4 %⁸³. De plus en plus d'études associent la pollution atmosphérique liée à la circulation automobile – qui est répandue dans les centres urbains et à proximité de nombreuses autoroutes – à un large éventail d'effets nocifs sur la santé de la population ainsi que sur les coûts socio-économiques⁸⁴. Par exemple, une étude réalisée en 2023 estime que le cinquième des nouveaux cas d'asthme infantile au Canada est dû à la pollution causée par la circulation automobile⁸⁵.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.



27

Travailler loin du domicile éloigne les membres d'une famille, mais permet parfois de subvenir à leurs besoins

La mobilité géographique (ou « prolongée ») liée à l'emploi a toujours fait partie du marché du travail au Canada. Se déplacer loin de chez soi permet à de nombreuses familles de trouver un travail qui n'est pas disponible dans leur communauté ou à proximité, ou de trouver un emploi mieux rémunéré. Une telle mobilité implique toutefois un éloignement entre les travailleuses et travailleurs et les membres de leur famille pendant des périodes variables, ce qui peut nuire à leur bien-être, ainsi qu'à celui de leur famille.

Ce mode de travail porte parfois le nom de « super commuting » (super navettage^a), que l'on définit comme « une mobilité de travail à court terme permettant de déplacer les travailleuses et travailleurs des régions où le taux de chômage est élevé vers des employeurs à la recherche de main-d'œuvre qualifiée⁸⁶ » [traduction]. Il peut s'agir de périodes de travail relativement courtes (p. ex. 14 jours de travail et 14 jours de repos), ou de rotations plus longues allant jusqu'à 6 semaines, ou d'une semaine de repos dans le cas d'un arrangement de travail par navettage (« fly-in, fly-out »). Il peut aussi y avoir des rotations plus courtes impliquant seulement quelques jours de congé et de longs trajets aller-retour. Pour de nombreux emplois, il s'agit d'une composante inhérente au travail, par exemple la

construction de routes de glace, le travail saisonnier dans les camps de chasse, la plantation d'arbres et certains emplois dans le secteur du tourisme. Quel que soit l'arrangement particulier ou le nom qu'on lui accole, ce type de travail a généralement pour effet d'éloigner les travailleuses et travailleurs de leurs proches pendant de longues périodes, parfois incertaines.

L'évolution de la situation économique dans diverses régions et provinces ou divers territoires contraint parfois les travailleuses et travailleurs à se déplacer loin de leur domicile pour trouver un emploi⁸⁷, notamment lorsque les perspectives d'emploi se font rares dans la région d'origine (p. ex. l'effondrement de la pêche à la morue à Terre-Neuve-et-Labrador dans les années 1990, la fermeture d'une mine ou d'une usine, ou la fin d'un grand projet de construction industrielle), lorsqu'une autre province ou un autre territoire offre des emplois mieux rémunérés (p. ex. l'exploitation des sables bitumineux en Alberta au début des années 2000), l'employeur assumant parfois les frais liés au déplacement et à l'hébergement, ou lorsque la conjonction de divers facteurs a pour effet que les avantages l'emportent sur les coûts pour les familles.

Selon des estimations récentes, 14,2 % de la population active occupée en 2021 devait composer avec une mobilité géographique



prolongée ou complexe liée au travail^{88, 89, 90}. Il s'agissait notamment des personnes effectuant de longs trajets quotidiens d'au moins une heure (5,4 % de la population active occupée⁸⁸), des travailleuses et travailleurs du secteur des transports (4,8 %⁹⁰), des résidentes et résidents temporaires titulaires d'un permis de travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires et du Programme de mobilité internationale (3,1 %^{91, 92}), des navetteuses et navetteurs interprovinciaux (0,6 %⁹³) et des personnes travaillant à l'extérieur du Canada (0,3 %⁵⁸).

Pourquoi s'en préoccuper?

Se déplacer loin de chez soi pour travailler a toujours fait partie de l'économie canadienne. La mobilité géographique liée au travail joue un rôle important. Elle soutient les économies tout en aidant les travailleuses et travailleurs à subvenir aux besoins de leur famille en se déplaçant temporairement là où il y a du travail, sans pour autant vivre un déracinement.

Travailler loin de chez soi comporte son lot de défis. Les études ont montré que la mobilité géographique et les longs déplacements liés au travail peuvent mener à un épuisement personnel (c.-à-d. une fatigue physique et mentale, voire un surmenage)⁸⁶. De plus, le fait qu'une ou un membre de la famille

travaille loin de son domicile risque de limiter les options d'emploi des autres membres en augmentant leurs responsabilités, notamment liées à la garde des enfants⁹⁴.

Les études explorant l'incidence de la mobilité sur de longues distances pour le travail mettent en relief les approches flexibles qu'adoptent les familles et leurs proches pour soutenir ces travailleuses et travailleurs. Des « réseaux d'entraide » les aident à organiser leurs responsabilités familiales, à demeurer en contact et à veiller à l'éducation de leurs enfants à distance. Bon nombre de travailleuses et travailleurs peuvent compter sur le soutien de leur famille élargie, de leurs amis, de leurs voisins, voire d'autres membres de la communauté⁹⁵.

Les employés interprovinciaux et interterritoriaux ont tendance à dépendre de leur travail pour la plupart de leurs revenus. Leurs familles sont donc plus vulnérables aux fluctuations des possibilités d'emploi interprovinciales et interterritoriales⁸⁷. C'est ce que l'on a constaté en Alberta après la chute des prix du pétrole au milieu des années 2010, ainsi que dans l'ensemble du pays pendant la pandémie de COVID-19. Les régions dont les économies sont soutenues par la mobilité de la main-d'œuvre ou en dépendent, comme le Canada atlantique, sont généralement davantage touchées par de tels changements⁹⁶.

^a Ce mot n'est pas encore d'usage en français.



28 Les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'opter pour le travail autonome afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales

Le travail autonome peut prendre diverses formes, allant du travail en solo, où une seule personne exploite une entreprise ou travaille comme consultante à son propre compte, à une entreprise plus importante, constituée en société et employant plusieurs personnes. La proportion globale de travailleuses et travailleurs autonomes au sein de la population active a peu évolué au cours des cinquante dernières années. Par exemple, parmi les personnes en emploi de 15 ans et plus au Canada en 2023, 13,2 % travaillaient à leur propre compte, contre 15,5 % en 1994⁹⁷, soit une proportion à peine supérieure à celle enregistrée en 1976 (12,2 %). En 2023, les hommes représentaient près des deux tiers (62,9 %) de la main-d'œuvre autonome, comparativement à 73,7 % en 1976.

Parmi les personnes en emploi de 25 à 54 ans, 10 % des femmes et 15 % des hommes travaillaient à leur propre compte⁹⁸. C'étaient les personnes de 55 ans et plus qui étaient les plus susceptibles de travailler de façon autonome, à savoir la seule tranche d'âge ayant connu une augmentation notable depuis 1976. Entre 1976 et 2022, le pourcentage de travailleuses autonomes

de cette tranche d'âge est passé de 14 % à 18 %, alors qu'il est passé de 23 % à 27 % chez leurs homologues masculins.

Si plusieurs personnes se tournent vers le travail autonome, étant « attirées » par l'indépendance et la flexibilité que procure ce mode de travail, d'autres y sont plutôt contraintes en raison de conditions économiques défavorables, de difficultés à trouver un emploi convenable ou d'autres facteurs⁹⁹. En 2023, la raison la plus couramment invoquée motivant ce mode de travail était l'autonomie et le contrôle sur les heures de travail, le taux salarial ou le lieu de travail (36,5 % chez les femmes et 39,2 % chez les hommes). Les femmes (5,2 %) étaient moins susceptibles que les hommes (11,8 %) de percevoir le travail autonome comme un moyen de gagner plus d'argent.

Les femmes (12,4 %) étaient également plus enclines que les hommes (8,9 %) à indiquer qu'elles étaient travailleuses autonomes pour atteindre un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, pour vivre moins de stress ou pour des raisons de santé⁹⁹. Des données



antérieures (2018) ont montré que les travailleuses autonomes de 15 ans et plus étaient plus de trois fois plus susceptibles que leurs homologues masculins (15,4 % contre 4,6 %) d'invoquer la conciliation travail-famille comme principale raison d'avoir opté pour ce mode de travail¹⁰⁰. Des études ont également montré que les familles sont parfois appelées à coordonner des périodes de travail autonomes afin d'assurer la garde des enfants¹⁰¹.

Pourquoi s'en préoccuper?

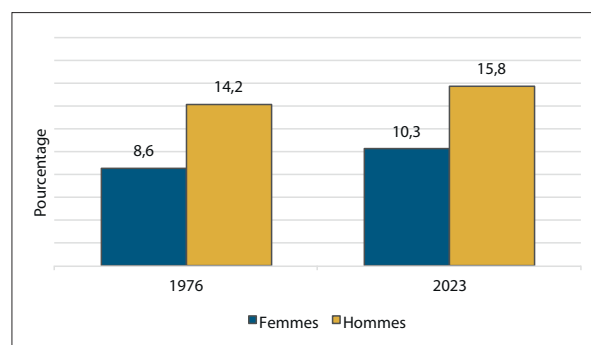
Si le travail autonome offre certains avantages et une plus grande flexibilité par rapport au travail contractuel, il comporte également son lot de défis pour les familles. Les données montrent que les travailleuses et travailleurs autonomes sont plus susceptibles de travailler de longues heures que les salarié-es. En 2021, plus du quart des travailleuses et travailleurs autonomes de 15 ans et plus (26,4 %) disaient travailler plus de 49 heures par semaine, contre 5,3 % chez les salarié-es¹⁰². Les longues heures de travail qu'accomplissent parfois les travailleuses et travailleurs autonomes ont tendance à empiéter sur le temps disponible pour la famille, les loisirs et les activités favorables à la santé.

Le travail autonome en solo (lorsqu'une personne exploite seule son entreprise) est considéré comme précaire¹⁰³. Il comporte parfois des défis liés à la conciliation travail-famille, comme le manque d'accès aux programmes et aux politiques en appui aux responsabilités familiales¹⁰⁴, notamment les prestations de maladie, les congés de maladie payés et les congés annuels. De plus, l'instabilité de l'emploi affecte souvent la

stabilité des revenus, ce qui peut nuire au bien-être matériel des familles.

Bon nombre de travailleuses et travailleurs autonomes ont certaines caractéristiques d'emploi en commun avec celles et ceux qui pratiquent le « travail à la demande », notamment une moindre stabilité d'emploi, l'absence d'employé-es, de partenaires d'affaires ou de locaux consacrés à leur activité commerciale, et le fait de travailler peu d'heures ou de composer avec une clientèle instable. Statistique Canada définit le « travail à la demande » comme « une forme d'emploi caractérisée par des emplois ou des tâches à court terme, qui ne garantit pas un travail stable et dans le cadre de laquelle le travailleur doit prendre des mesures précises pour continuer à travailler¹⁰⁵ ». Statistique Canada estime qu'en décembre 2023, plus du quart (26,6 %) des travailleuses et travailleurs autonomes de 15 à 69 ans au Canada étaient des travailleuses et travailleurs à la demande⁹⁹.

Pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes de 15 à 69 ans, selon le genre, Canada, 1976 et 2023



Source : Statistique Canada. (5 janvier 2024). Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)⁹⁷.



29 Les horaires de travail irréguliers et atypiques présentent des défis pour de nombreuses familles

Divers aspects de la vie familiale sont structurés autour d'horaires et de routines qui échappent au contrôle des membres de la famille, comme l'accompagnement des enfants à l'école, les activités parascolaires ou le bénévolat. Mais le degré de flexibilité des familles est souvent limité lorsqu'elles doivent composer avec un horaire de travail atypique ou irrégulier.

Bien qu'il n'existe aucune définition reconnue universellement, on parle d'horaires atypiques lorsque les horaires de travail des employé-es ne correspondent pas aux horaires « standards », à savoir de 9 h à 17 h du lundi au vendredi. Les employé-es peuvent ainsi travailler dans la journée, dans l'après-midi, le soir et/ou le week-end. Les horaires peuvent également être relativement prévisibles, irréguliers, suivre une rotation, ou être planifiés « sur appel » (c.-à-d. à court terme). Pour de nombreuses familles, il est difficile de concilier de tels horaires atypiques avec les routines de la vie familiale.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA)^a, parmi les travailleuses et travailleurs de 15 à 69 ans interrogés en février et en mars 2020, plus du cinquième (22,6 %) disaient avoir dû composer avec un horaire de travail irrégulier dans leur emploi actuel ou dans leur emploi précédent¹⁰⁶. Plus de 6 sur 10 (62,3 %) avaient été confrontés à des

variations à la fois de leur horaire et du nombre d'heures travaillées.

En 2015, l'année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles, plus du tiers des femmes (39,4 %) et des hommes (36,5 %) sans enfants occupant un emploi travaillaient selon un horaire irrégulier^b. Ces données n'ont guère changé par rapport aux pourcentages observés en 1998 (39,6 % et 37,3 %, respectivement). En 2015, un peu plus du quart des mères et des pères travaillaient selon un horaire irrégulier (25,3 % dans les deux cas), soit légèrement moins qu'en 1998, où c'était le cas de 26,2 % des mères et de 26,1 % des pères^c.

En 2017, au moins un parent travaillait selon un horaire atypique dans 39 % des familles ayant un ou plusieurs enfants de 5 ans ou moins¹⁰⁷. Les mères composant avec des horaires de travail atypiques présentaient un degré de précarité d'emploi plus élevé. Elles étaient plus susceptibles d'indiquer occuper un travail temporaire, saisonnier ou contractuel et/ou de travailler à temps partiel que les pères ayant des horaires atypiques.

Pourquoi s'en préoccuper?

La gestion du temps constitue un élément déterminant quant à la capacité qu'ont les



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

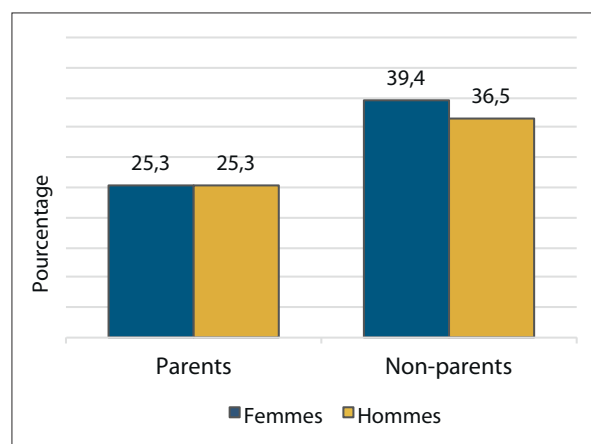
personnes de s'acquitter de leurs responsabilités et obligations familiales – autrement dit, comment les familles « exercent leur vie de famille ». Pour y parvenir, il est essentiel d'harmoniser ou de concilier les horaires de travail avec le rythme et les routines de la vie familiale. Or, les personnes dont les horaires de travail sortent du cadre standard du 9 h à 17 h, du lundi au vendredi, sont plus susceptibles d'éprouver des difficultés à participer à des activités régulières en dehors de leur travail.

Les horaires de travail non prévisibles sont associés à une intensification des conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales (en particulier chez les femmes), en plus d'avoir des effets négatifs sur le bien-être familial et social¹⁰⁷.

Les horaires de travail irréguliers et atypiques présentent des défis lorsque vient le temps de prévoir un rendez-vous pour des soins de santé, que l'on souhaite participer à une fête de fin d'année ou encore s'adonner à des loisirs avec la famille et les amis¹⁰⁸. L'organisation des impératifs familiaux, comme la garde des enfants, peut s'avérer fort complexe, peu de services de garde offrant suffisamment de flexibilité pour s'adapter à des horaires irréguliers. Les parents sont donc souvent contraints de prévoir un éventail d'arrangements pour la garde de leurs

enfants, recourant notamment à une garde familiale, à une garde non familiale (c.-à-d. par des amis ou des voisins), à des services de garde réglementés ou non, et à une garde parentale partagée, chacun des parents veillant tour à tour aux besoins des enfants, lorsque des horaires de travail différents, mais complémentaires le leur permettent¹⁰⁷. Le manque de prévisibilité et de stabilité des horaires ajoute une couche supplémentaire de complexité et de stress qui peut avoir une incidence négative sur le bien-être de l'ensemble des membres de la famille.

Pourcentage de parents et de non-parents de 15 ans et plus composant avec un horaire de travail irrégulier, selon le genre, Canada, 2015



Source : Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 2015. Totalisation spéciale^b.

^a Les données de l'EPA excluent les territoires, les personnes vivant dans les réserves, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes régulières ainsi que les personnes vivant en établissement institutionnel.

^b Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 2015. Totalisation spéciale.

^c Statistique Canada. (2024). Enquête sociale générale de 1998. Totalisation spéciale..



Références

- ¹ Statistique Canada. (5 janvier 2024). Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410032701-fra>
- ² Moyser, M., et Burlock, A. (30 juillet 2018). Emploi du temps : la charge de travail totale, le travail non rémunéré et les loisirs. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54931-fra.htm>
- ³ Institut de la statistique du Québec. (2 février 2024). Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, Québec, Ontario, Canada, 1976-2023. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-resultats-selon-la-situation-familiale-et-le-sexe-25-54-ans-quebec-ontario-canada>
- ⁴ Statistique Canada. (27 juin 2024). Tableau 11-10-0029-01 Familles de recensement comptant un couple selon la contribution de l'épouse au revenu d'emploi du couple et le nombre d'enfants. <https://doi.org/10.25318/1110002901-fra>
- ⁵ Statistique Canada. (15 novembre 2023). Tableau 98-10-0083-01 Répartition du revenu entre les conjoints mariés ou les partenaires en union libre selon les caractéristiques des couples : Canada, provinces et territoires et régions métropolitaines de recensement y compris les parties. <https://doi.org/10.25318/9810008301-fra>
- ⁶ Fox, D., et Moyser, M. (16 mai 2018). Le bien-être économique des femmes au Canada. *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/54930-fra.htm>
- ⁷ Riedmann, A., Lamanna, M. A., et Nelson, A. (2003). *Marriages and families: Making choices in a diverse society*. Thomson Nelson.
- ⁸ Statistique Canada. (30 mai 2022). Écart salarial, 1998 à 2021. *Qualité de l'emploi au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm>
- ⁹ Fong, F., Seithleko, L., Gebreselassie, M., et Garcia, D. (4 mars 2024). *International Women's Day: Female breadwinners get a stale deal*. Services économiques TD. <https://economics.td.com/IWD-female-breadwinners-stale-deal>
- ¹⁰ Choi, Y. (22 novembre 2023). Participation au marché du travail des parents ayant de jeunes enfants. *Rapports économiques et sociaux*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023011/article/00003-fra.htm>
- ¹¹ Institut de la statistique du Québec. (3 septembre 2024). Indicateurs du marché du travail selon la situation familiale et la présence d'enfant, 25-54 ans, résultats selon le sexe, Québec, Ontario et Canada, 1976-2023. https://statistique.quebec.ca/fr/document/responsabilites-familiales-et-travail/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-selon-la-situation-familiale-et-la-presence-denfant-25-54-ans-resultats-selon-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=50040000000000000000&tri_sexe=1
- ¹² Budig, M. J., Misra, J., et Boeckmann, I. (1^{er} juin 2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social politics*, 19(2), 163-193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- ¹³ Statistique Canada. (21 avril 2023). Classification d'heures de travail temps plein et temps partiel. *Classifications statistiques*. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=114437&CVD=114437&CLV=0&MLV=1&D=1
- ¹⁴ Oxfam Canada. (Mars 2016). Making women count: The unequal economics of women's work. <https://www.oxfam.ca/wp-content/uploads/2016/03/making-women-count-report-2016.pdf>
- ¹⁵ Statistique Canada. (5 janvier 2024). Tableau 14-10-0029-01 Emploi à temps partiel selon la raison, données annuelles (x 1 000). https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002901&request_locale=fr
- ¹⁶ van Breeschoten, L., et Evertsson, M. (1^{er} mars 2019). When does part-time work relate to less work-life conflict for parents? Moderating influences of workplace support and gender in the Netherlands, Sweden and the United Kingdom. *Community, Work & Family*, 22(5). <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1581138>
- ¹⁷ Statistique Canada. (8 janvier 2020). Les aidants au Canada, 2018. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200108/dq200108a-fra.htm>
- ¹⁸ Wray, D., Badets, J., Keating, N., et Fast, J. (29 novembre 2023). L'économie des soins au Canada : un cadre conceptuel. *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2023002-fra.htm>
- ¹⁹ Wray, D. (2 avril 2024). « Pris en sandwich » entre la prestation de soins non rémunérés à des enfants et à des adultes dépendants de soins : une analyse comparative entre les genres. *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2024002-fra.htm>



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

- ²⁰ Statistique Canada. (14 janvier 2022). Les soins donnés en heures, 2018. *Infographies*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2021074-fra.htm>
- ²¹ Turcotte, M. (Septembre 2013). Être aidant familial : quelles sont les conséquences? *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2013001/article/11858-fra.htm>
- ²² Statistique Canada. (14 janvier 2022). Différences dans les caractéristiques des aidants et les modes de prestation de soins des Canadiens, 2018. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220114/dq220114c-fra.htm>
- ²³ D'Amen, B., Socci, M., et Santini, S. (5 février 2021). Intergenerational caring: A systematic literature review on young and young adult caregivers of older people. *BMC Geriatrics*, 21(1), 105. <https://doi.org/10.1186/s12877-020-01976-z>
- ²⁴ Duxbury, L., et Dole, G. (27 mars 2015). Squeezed in the middle: Balancing paid employment, childcare and eldercare. Dans *Flourishing in life, work and careers: Individual wellbeing and career experiences*. <https://doi.org/10.4337/9781783474103.00017>
- ²⁵ Magnaye, A., Choong, K., Eales, J., et Fast, J. (15 mai 2023). Les aidants en emploi au Canada : Série de fiches infographiques. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/les-aidants-en-emploi-au-canada-recueil-de-fiches-infographiques/>
- ²⁶ Fast, J. (16 décembre 2015). Caregiving for older adults with disabilities: Present costs, future challenges. *IRPP Study*, n° 58. <https://irpp.org/wp-content/uploads/2015/12/study-no58.pdf>
- ²⁷ Commission canadienne des droits de la personne. (2014). Guide sur la conciliation des responsabilités professionnelles et des obligations familiales des proches aidants : Stratégies de collaboration pour un milieu de travail compréhensif et performant. https://publications.gc.ca/collections/collection_2014/ccdp-chrc/HR4-24-2014-fra.pdf
- ²⁸ Emploi et Développement social Canada. (9 novembre 2017). Plus de choix et de souplesse pour les familles et les proches aidants à compter du 3 décembre 2017. https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2017/11/plus_de_choix_etdesouplessepourlesfamillesetlesprochesaidantsaco.html
- ²⁹ Gouvernement du Canada. (29 décembre 2023). Prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi : Ce qu'offrent ces prestations. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>
- ³⁰ Ministère des Finances Canada. (13 mai 2021). Budget de 2021 – Un plan d'apprentissage et de garde des jeunes enfants pancanadien. <https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/nouvelles/2021/04/budget-de-2021-un-plan-dapprentissage-et-de-garde-des-jeunes-enfants-pancanadien.html>
- ³¹ Statistique Canada. (5 décembre 2023). Tableau 42-10-0004-01 Recours aux services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, enfants âgés de 0 à 5 ans. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=4210000401&request_locale=fr
- ³² Statistique Canada. (5 décembre 2023). Tableau 42-10-0031-01 Mode de garde, enfants âgés de 0 à 5 ans. <https://doi.org/10.25318/4210003101-fra>
- ³³ Macdonald, D., et Friendly, M. (Octobre 2023). *Measuring Matters: Assessing Canada's progress toward \$10-a-day child care for all*. Canadian Centre for Policy Alternatives. <https://policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2023/10/measuring-matters-FINAL-October%2027%202023.pdf>
- ³⁴ Statistique Canada. (5 décembre 2023). Modes de garde d'enfants, 2023. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231205/dq231205a-fra.htm>
- ³⁵ Ministère de la Famille. (Mai 2024). Qualité des services de garde éducatifs à l'enfance. Québec : *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2023-2024*. https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-annuel/208/VGQ_mai2024_ch4_Qualite_SGEE_CDD.pdf
- ³⁶ Mathieu, S. (15 février 2023). *Accès aux prestations parentales au Canada : Analyse de l'accès aux prestations parentales au Canada au cours des 50 dernières années* [Exposé de politiques]. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/expose-de-politiques-acces-aux-prestations-parentales-au-canada/>
- ³⁷ Commission de l'assurance-emploi du Canada. (1^{er} mai 2024). Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/assurance-emploi/ae-liste/rapports/controle2023.html>
- ³⁸ Statistique Canada. (23 novembre 2023). Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2022. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/231123/dq231123b-fra.htm>
- ³⁹ Statistique Canada. (21 juin 2010). Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2009. *Le Quotidien*. <https://www.hrinfodesk.com/Articles/employmentinsurancecoverage2009statscan.pdf>



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

- 40 Statistique Canada. (15 mai 2024). L'utilisation des prestations parentales par les conjoints : une tendance à la hausse? *Les faits, tout simplement!* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-28-0001/2022001/article/00010-fra.htm>
- 41 Statistique Canada. (2024). Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2022. Totalisation spéciale.
- 42 Conseil de gestion de l'assurance parentale. (Novembre 2023). *Profil des prestataires du Régime québécois d'assurance parentale 2021*. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/statistiques/profil_prestataires/Profil-Prestataires-2021.pdf
- 43 Statistique Canada. (19 novembre 2021). Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2020. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/211119/dq211119b-fra.htm>
- 44 Statistique Canada. (27 novembre 2015). Prestations complémentaires versées par l'employeur. *L'emploi et le revenu en perspective*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11120-fra.htm>
- 45 Statistique Canada. (22 mars 2023). La probabilité et le moment du retour au travail des mères après un congé parental. *Rapports économiques et sociaux*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023003/article/00002-fra.htm>
- 46 Margolis, R., Choi, Y., Holm, A., et Mehta, N. (14 septembre 2020). The Effect of Expanded Parental Benefits on Union Dissolution. *Journal of Marriage and Family*, 83(1). <https://doi.org/10.1111/jomf.12718>
- 47 Statistique Canada. (13 juin 2023). Congé parental, 1997 à 2022. *Qualité de l'emploi au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00009-fra.htm>
- 48 Statistique Canada. (17 mars 2022). Estimation de la valeur économique du travail ménager non rémunéré au Canada, 2015 à 2019. *Les nouveautés en matière de comptes économiques canadiens*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/13-605-x/2022001/article/00001-fra.htm>
- 49 Zossou, C. (15 février 2021). Partage des tâches domestiques : faire équipe pendant la pandémie de COVID-19. *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00081-fra.htm>
- 50 Frank, K., et Frenette, M. (8 avril 2021). Perceptions des couples quant à la répartition des tâches domestiques et des tâches liées aux soins des enfants : existe-t-il des différences entre les groupes sociodémographiques? *Direction des études analytiques : documents de recherche*, n° 460. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2021003-fra.htm>
- 51 Wray, D. (5 juin 2024). Télétravail, emploi du temps et bien-être : données probantes tirées de l'Enquête sur l'emploi du temps de 2022. *Mettre l'accent sur les Canadiens : résultats de l'Enquête sociale générale*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-652-x/89-652-x2024003-fra.htm>
- 52 Seedat, S., et Rondon, M. (31 août 2021). Women's wellbeing and the burden of unpaid work. *Women's Health and Gender Inequalities*, 374. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1972>
- 53 Gladu, M. (Juin 2021). *Le travail non rémunéré des femmes au Canada : Rapport du comité permanent de la condition féminine*. <https://www.noscommunes.ca/documentviewer/fr/43-2/FEWO/rapport-8>
- 54 Statistique Canada. (7 juin 2024). Enquête sur la population active, mai 2024. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240607/dq240607a-fra.htm>
- 55 Statistique Canada. (8 mars 2024). Enquête sur la population active, février 2024. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240308/dq240308a-fra.htm>
- 56 Statistique Canada. (22 août 2023). Le navetage en automobile et en transport en commun augmente en 2023. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230822/dq230822b-fra.htm>
- 57 Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0456-01 Catégorie du lieu de travail selon les secteurs d'industries, la grande catégorie des professions et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810045601-fra>
- 58 Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0455-01 Catégorie du lieu de travail selon les sous-secteurs d'industries, la grande catégorie des professions, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. <https://doi.org/10.25318/9810045501-fra>
- 59 Emploi et Développement social Canada. (Septembre 2016). *Conditions de travail souples : Commentaires reçus*. https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/what-we-heard-flexible-work-arrangements/Conditions_de_travail_souples-FR.pdf



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

- 60 Mehdi, T., et Morissette, R. (1^{er} avril 2021). Travail à domicile : productivité et préférences. *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2021001/article/00012-fra.htm>
- 61 Messacar, D., Morissette, R., et Deng, Z. (8 juin 2020). Inégalités en matière de faisabilité du travail à domicile pendant et après la COVID-19. *StatCan et la COVID-19 : Des données aux connaissances, pour bâtir un Canada meilleur*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/45-28-0001/2020001/article/00029-fra.htm>
- 62 Allen, J., Palm, M., Tiznado-Aitken, I., et Farber, S. (Octobre 2022). Inequalities of extreme commuting across Canada. *Travel Behaviour and Society*, 29, 42-52. <https://doi.org/10.1016/j.tbs.2022.05.005>
- 63 Kim, J. (26 novembre 2018). Workplace flexibility and parent-child interactions among working parents in the U.S. *Social Indicators Research*, 151, 427-469. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2032-y>
- 64 Statistique Canada. (5 janvier 2024). Tableau 14-10-0060-01 Âge de la retraite selon la catégorie de travailleur, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410006001-fra>
- 65 Morissette, R., et Hou, F. (24 avril 2024). Emploi par choix ou par nécessité chez les personnes âgées nées au Canada et les personnes âgées immigrantes. *Rapports économiques et sociaux*. <https://doi.org/10.25318/36280001202400400002-fra>
- 66 Gobeski, K. T., et Beehr, T. A. (12 août 2008). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-425. <https://doi.org/10.1002/job.547>
- 67 Gouvernement du Canada. (14 décembre 2012). Le gouvernement du Canada souligne l'interdiction d'imposer la retraite obligatoire. <https://www.canada.ca/fr/nouvelles/archive/2012/12/gouvernement-canada-souligne-interdiction-imposer-retraite-obligatoire.html>
- 68 Statistique Canada. (29 novembre 2017). Les personnes âgées au travail au Canada. *Recensement en bref*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016027/98-200-x2016027-fra.cfm>
- 69 Beck, V., Warren, T., et Lyonette, C. (25 juin 2024). Is any job better than no job? Utilising Jahoda's latent deprivation theory to reconceptualise underemployment. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170241254794>
- 70 Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- 71 Fidelity Investments. (31 mai 2024). *Rapport 2024 de Fidelity sur la retraite : Alimenter la réflexion sur la retraite au Canada*. https://go.fidelity.ca/rs/902-MHK-205/images/Fidelity%20Retirement%20Report%202024%20FR.pdf?Marketing_ID=&Investor_ID=&utm_source=mk&utm_medium=email&utm_campaign=fic-inv-coma-2024retirementreport-043024-conversion&utm_content=fr&mkt_tok=OTAYLU1SyoYMDUAAAGUs7chi9MpCJykw76HMGnF34ZvPZIRZzTvAIU6cVVp8R5FzNrXvfKanP-OZnWP9xYlqmYM7iaKPdQJ4Eq_HARfO42a29USGMe7X9Wqr65RBK8rWDnlnQ
- 72 Banque Royale du Canada. (17 juillet 2024). Banking on Grandma and Grandpa: Canada's grandparents risk their own financial future to support their adult children and grandchildren - RBC poll. <https://www.rbc.com/newsroom/news/article.html?article=125923>
- 73 Lee, H., Myers, D., Painter, G., Thunell, J., et Zissimopoulos, J. (Mars 2020). The role of parental financial assistance in the transition to homeownership by young adults. *Journal of Housing Economics*, 47, 101597. <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2018.08.002>
- 74 Uriarte-Landa, J., et Hébert, B.-P. (29 mars 2019). La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés. *L'emploi et le revenu en perspective*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2009110/pdf/10944-fra.pdf?st=1Y6Sxe_0
- 75 Statistique Canada. (15 novembre 2023). Tableau 98-10-0479-01 Catégorie du lieu de travail selon le mode principal de transport pour la navette, l'heure de départ pour le travail et la durée du navettage : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810047901-fra>
- 76 Statistique Canada. (13 juin 2023). Durée du navettage, 2011 à 2022. *Qualité de l'emploi au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00003-fra.htm>
- 77 Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0457-01 Principal mode de transport pour la navette selon la durée du navettage, l'heure de départ pour le travail, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. <https://doi.org/10.25318/9810045701-fra>



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

⁷⁸ Statistique Canada. (4 juin 2019). Population active occupée de 15 ans et plus selon le sexe (3), par catégorie de lieu de travail (5), Canada, provinces, territoires et régions métropolitaines de recensement, recensement de 1996 - Données-échantillon (20 %). <https://www12.statcan.gc.ca/francais/census96/data/tables/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=1&DIM=0&FL=A&FREE=1&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=5705&PRID=0&PTYPE=89103&S=0&SHOWAL=No&SUB=0&Temporal=1996&THEME=12&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>

⁷⁹ Statistique Canada. (26 octobre 2022). Les immigrants représentent la plus grande part de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.htm>

⁸⁰ Statistique Canada. (29 novembre 2017). Déplacement domicile-travail : faits saillants du Recensement de 2016. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129c-fra.htm>

⁸¹ Montazer, S. et Young, M. (22 janvier 2020). Commuting distance and work-to-family conflict: The moderating role of residential attributes. *Social Currents*, 7(3), 231-251. <https://doi.org/10.1177/2329496519900491>

⁸² Hilbrecht, M., Smale, B., et Mock, S. E. (8 avril 2014). Highway to health? Commute time and well-being among Canadian adults. *World Leisure Journal*, 56(2), 151-163. <https://doi.org/10.1080/16078055.2014.903723>

⁸³ Statistique Canada. (30 novembre 2022). La pandémie de COVID-19 a-t-elle changé les tendances du navettage pour de bon? *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221130/dq221130c-fra.htm>

⁸⁴ Santé Canada. (Mars 2022). Impacts sanitaires de la pollution atmosphérique liée à la circulation automobile au Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/vie-saine/impacts-sanitaires-pollution-atmospherique-liee-circulation-automobile.html>

⁸⁵ Achakulwisut, P., Brauer, M., Hystad, P., et Anenberg, S. C. (Avril 2019). Global, national, and urban burdens of paediatric asthma incidence attributable to ambient NO₂ pollution: Estimates from global datasets. *The Lancet Planetary Health*. [https://doi.org/10.1016/s2542-5196\(19\)30046-4](https://doi.org/10.1016/s2542-5196(19)30046-4)

⁸⁶ Chattu, V. K., Bani-Fatemi, A., Howe, A., et Nowrouzi-Kia, B. (5 août 2023). Exploring the impact of labour mobility on the mental health and wellbeing of skilled trades workers in Ontario, Canada. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(8), 1441-1451. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13080105>

⁸⁷ Statistique Canada. (22 mars 2023). L'emploi interprovincial et interterritorial au Canada, 2002 à 2019. *Rapports économiques et sociaux*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023003/article/00004-fra.htm>

⁸⁸ Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0458-01 Principal mode de transport pour la navette selon la durée du navettage, l'heure de départ pour le travail, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810045801-fra>

⁸⁹ Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0462-01 Destination du navettage selon le principal mode de transport pour la navette, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, divisions de recensement et subdivisions de recensement. <https://doi.org/10.25318/9810046201-fra>

⁹⁰ Statistique Canada. (30 novembre 2022). Tableau 98-10-0448-01 Groupes d'industries selon la catégorie de travailleur incluant la permanence de l'emploi, la situation d'activité, l'âge et le genre : Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement y compris les parties. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810044801&request_locale=fr

⁹¹ Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Canada - Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires selon le sexe, le niveau de compétence professionnelle et l'année à laquelle le permis est entré en vigueur, janvier 2015 à avril 2023*. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/880e786d-9d33-4397-a37d-4de021247172>

⁹² Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2022). *Canada - Titulaires de permis de travail du programme de mobilité internationale (PMI) au 31 décembre selon la province/le territoire de destination et le programme, 2000-2022*. <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/360024f2-17e9-4558-bfc1-3616485d65b9/resource/8d4c4240-88ea-421d-b80d-6cc6a3d28044>



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

- ⁹³ Statistique Canada. (28 mars 2018). Tableau 98-400-X2016292 Industrie - Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012 (427A), catégorie de travailleur (7A), situation d'activité (3), âge (13A) et sexe (3) pour la population active âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires et divisions de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %). *Produits de données, Recensement de 2016*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Ap-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=111853&PRID=10&TYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>
- ⁹⁴ Battams, N. (20 septembre 2022). Entretien : Barb Neis au sujet des familles et de la mobilité pour le travail. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/entretien-avec-barb-neis-au-sujet-des-familles-et-de-la-mobilite-pour-le-travail/>
- ⁹⁵ Dorow, S., et Mandizadza, S. (10 janvier 2017). Réseaux d'entraide : la mobilité, le travail et la gestion des relations familiales. L'Institut Vanier de la famille. <https://institutvanier.ca/ressource/reseaux-dentraide-la-mobilite-le-travail-et-la-gestion-des-relations-familiales/>
- ⁹⁶ Neil, K., et Neis, B. (Septembre 2020). *Interjurisdictional employment in Canada, 2002-2016*. <https://www.onthemovepartnership.ca/wp-content/uploads/sites/14/2020/09/Interjurisdictional-Employment-in-Canada-2002-to-2016.pdf>
- ⁹⁷ Statistique Canada. (5 janvier 2024). Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000). <https://doi.org/10.25318/1410002701-fra>
- ⁹⁸ Uppal, S. (4 décembre 2023). Le travail autonome chez les femmes au Canada. *Regards sur la société canadienne*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2023001/article/00014-fra.htm>
- ⁹⁹ Lovei, M., et Hardy, V. (3 juin 2024). Expériences des travailleurs autonomes au Canada, 2023. *Regard sur les statistiques du travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2024001-fra.htm>
- ¹⁰⁰ Yssaad, L., et Ferrao, V. (28 mai 2019). Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils? *Regard sur les statistiques du travail*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>
- ¹⁰¹ Lloyd, N. (2020). Strategic self-employment and family formation. *Working Paper Series*, 20. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/215771/1/1694283755.pdf>
- ¹⁰² Statistique Canada. (30 mai 2022). Longues heures de travail, 1976 à 2021. *Qualité de l'emploi au Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00009-fra.htm>
- ¹⁰³ May, B. (Juin 2019). *Emploi précaire : Comprendre l'évolution de la nature du travail au Canada*. Rapport du Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées. <https://www.noscommunes.ca/Content/Committee/421/HUMA/Reports/RP10553151/humarp19/humarp19-f.pdf>
- ¹⁰⁴ Hilbrecht, M. (2016). Self-employment and experiences of support in a work-family context. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 28(1), 75-96. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1117878>
- ¹⁰⁵ Statistique Canada. (4 mars 2024). Définition et mesure de l'économie à la demande à l'aide des données d'enquête. *Statistiques sur le travail : Documents de recherche*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2024001-fra.htm>
- ¹⁰⁶ Statistique Canada. (22 mars 2021). Aspects de la qualité de l'emploi au Canada, février et mars 2020. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210322/dq210322a-fra.htm>
- ¹⁰⁷ Lero, D. S., Prentice, S., Friendly, M., Richardson, B., et Fraser, L. (Juin 2021). *Non-standard work and child care in Canada: A challenge for parents, policy makers, and child care provision*. <https://childcarecanada.org/publications/other-publications/21/06/non-standard-work-and-child-care-canada-challenge-parents>
- ¹⁰⁸ Cho, H., Lambert, S. J., Ellis, E., et Henly, J. R. (9 janvier 2024). How work hour variability matters for work-to-family conflict. *Work, Employment and Society*. <https://doi.org/10.1177/09500170231218191>



LA FAMILLE COMPTE 2024 | LE TRAVAIL DES FAMILLES

Notes

Les chapitres 15 à 22 ont été rédigés par Nathan Battams et Sophie Mahieu.

Les chapitres 23 à 29 ont été rédigés par Nathan Battams.

Remerciements

Nous tenons à remercier Statistique Canada pour sa contribution à la révision des chapitres de cette section. Pour leur relecture des chapitres 21 et 27, respectivement, nous remercions Susan Prentice, professeure du programme d'études gouvernementales Duff Roblin du Département de sociologie et de criminologie de l'Université du Manitoba, et Barbara Neis, professeure titulaire émérite de la Chaire John Lewis Paton, professeure-chercheuse honoraire au Département de sociologie de l'Université Memorial et chef de projet du Partenariat en mouvement. Nous sommes également très reconnaissants envers feu Janet Fast, professeure récemment retraitée du Département d'écologie humaine de l'Université de l'Alberta, pour ses commentaires et sa relecture du chapitre 20.



La famille compte 2024 est une publication de l'Institut Vanier de la famille présentant des informations précises et actuelles sur les familles et la vie de famille au Canada. Rédigée dans un langage clair, elle est composée de chapitres sur un éventail de sujets et tendances qui ont une incidence sur la vie familiale au pays. Ses quatre sections (la structure, le travail, l'identité et le bien-être des familles) trouvent appui sur le [Cadre sur la diversité et le bien-être des familles](#).

L'Institut Vanier de la famille
94, promenade CentrepoinTE
Ottawa (Ontario) K2G 6B1
info@institutvanier.ca
www.institutvanier.ca



Cette publication est autorisée par [Creative Commons - Attribution de licence - Pas d'utilisation commerciale 4.0 International](#).

Comment citer ce document :

L'Institut Vanier de la famille. (2024). Le travail des familles. Dans *La famille compte 2024*.
<https://institutvanier.ca/la-famille-compte-2024/travail-des-familles>

