

Quelle



famille?

Bulletin sur les familles et les personnes qui les composent
Direction de la veille et des connaissances stratégiques

Ralentir le rythme. Le souhait de diminuer le nombre d'heures de travail chez les pères salariés en couple au Québec

Au cours des dernières décennies, les difficultés de conciliation travail-famille des parents n'ont cessé de prendre de l'ampleur au Québec (Ministère de la Famille, 2015; Tremblay, 2024). Or, celles-ci ont des répercussions multiples dans leur vie. Les parents qui travaillent sont nombreux, par exemple, à se sentir inquiets lorsqu'ils ne peuvent consacrer suffisamment de temps à leur famille, et plusieurs réduisent leurs heures de sommeil. Beaucoup d'entre eux se sentent insatisfaits de ce qu'ils ont accompli au cours de la journée, et tendus parce qu'ils n'arrivent pas à faire ce qu'ils avaient prévu (Lavoie et Auger, 2023). Plus récemment, la pandémie de COVID-19 et ses confinements répétés ont obligé des centaines de milliers de parents québécois à demeurer à la maison avec leurs enfants pour de longues périodes. Pour ceux dont la demeure est alors devenue leur lieu de travail, la frontière entre le temps de travail et le temps en famille est devenue de plus en plus perméable. Avec la fermeture des écoles et des services de garde ainsi que l'interdiction de fréquenter la famille élargie, une importante charge de travail supplémentaire s'est ajoutée sur les épaules des parents. Le conflit travail-famille a ainsi encore été exacerbé pour de nombreux parents (Institut national de santé publique du Québec, 2020; Charton, Labrecque et Levy, 2022).

Lorsque les parents se demandent de quelle manière ils pourraient mieux équilibrer le temps de travail et le temps pour la famille,

ils expriment régulièrement des préférences concernant, notamment, l'ajustement des heures de travail. C'est du moins ce qui ressort d'études européennes, américaines, australiennes et canadiennes réalisées jusqu'à maintenant, dans lesquelles les parents sont nombreux à déclarer qu'ils aimeraient réduire leur nombre d'heures de travail (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2022; Hobson et Fahlen, 2009; Thorthwaite, 2002). Selon la plus récente de ces enquêtes en Europe, les pères en couple sont d'ailleurs plus nombreux, en proportion, que les mères en couple à exprimer le souhait de ralentir le rythme de travail de façon à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Les différences varient, par ailleurs, entre les pères et les mères quant à leur façon d'exprimer leurs souhaits en ce qui concerne la réduction du rythme de travail, et ce, selon les contextes nationaux européens. Certains chercheurs évoquent notamment à ce sujet le fait qu'il pourrait être encore moins acceptable pour les pères, dans certaines juridictions européennes, de penser à réduire leurs heures de travail pour s'occuper des enfants, en raison de la norme culturelle dominante selon laquelle les pères sont principalement responsables du bien-être financier de la famille (Abendroth et Lukemann, 2023; Fagan et Walthery, 2011; Williams et collab., 2013). Qu'en est-il au Québec, où les normes d'égalité dans la répartition des responsabilités professionnelles et familiales

Table des matières

Introduction.....	1
Précisions méthodologiques.....	2
Résultats descriptifs.....	4
Facteurs associés au souhait de ralentir le rythme.....	14
Bibliographie.....	17
Annexe.....	18

entre les mères et les pères semblent avoir progressé au cours des dernières décennies (Conseil du statut de la femme, 2024)? Combien y a-t-il de pères en emploi désirant réduire leurs heures de travail au Québec? Qu'est-ce qui les caractérise? Est-ce que le souhait de ces pères de réduire leurs heures de travail varie plus ou moins en fonction de certaines caractéristiques de leur travail, de celles de leur conjointe, de leur perception du conflit travail-famille ou de leur expérience parentale?

C'est à ces questions que le présent bulletin entend apporter un éclairage inédit à partir des données les plus récentes. Il vise ainsi à mieux connaître les pères québécois en emploi quant à leurs souhaits de diminuer leur nombre d'heures de travail, de même qu'à cerner les facteurs les influençant. Il s'appuie sur les données de l'Enquête québécoise sur la parentalité (EQP) réalisée par l'Institut de la statistique du Québec en 2022 (pour plus de détails, voir l'encadré «Précisions méthodologiques»). L'EQP a pour objectif général de tracer un portrait de multiples aspects de la vie des parents

ayant au moins un enfant âgé de 6 mois à 17 ans afin de permettre de mieux comprendre ce que vivent les parents au quotidien.

Les souhaits des pères, tels que formulés dans l'enquête, sont appréhendés dans le cadre du présent bulletin comme des préférences, ou comme une désirabilité, et non comme des intentions concrètes de réduction d'heures de travail. Dans la mesure où les souhaits révèlent un écart par rapport à la réalité concrète vécue, ils peuvent néanmoins constituer un indicateur d'enjeu social et politique en lien avec la volonté d'amélioration du bien-être des pères et de leurs familles (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2022). De nombreuses études suggèrent, par ailleurs, que la réduction du temps de travail pourrait aider

en partie à faire face à de multiples enjeux des sociétés occidentales sur les plans social, économique et environnemental. Une revue systématique de la littérature scientifique récente au sujet des effets des politiques de réduction du temps de travail a fait notamment ressortir des retombées positives sur le bien-être des employés, sur leur santé et sur leur conflit travail-famille, de même que sur leur productivité et l'impact écologique de leurs activités (Hanbury et collab., 2023).

Après avoir décrit les souhaits relatifs à la diminution du nombre d'heures de travail chez les pères québécois en emploi, nous dresserons un ensemble de caractéristiques individuelles, familiales et sociales susceptibles d'être étroitement liées à ceux-ci, et nous proposerons des analyses bivariées et multivariées (pour

plus de détails, voir l'encadré «Précisions méthodologiques»). Comme la majorité des familles québécoises sont dorénavant composées de deux parents en emploi et que le présent bulletin veut accorder une attention particulière à certaines caractéristiques d'emploi des conjointes des pères en lien avec l'analyse de leurs souhaits de ralentir leur rythme de travail, les résultats présentés visent plus précisément les pères en couple. De même, l'analyse se consacre aux seuls pères salariés; les pères travaillant à leur compte en sont donc exclus. En effet, il s'agit ici de vérifier si certaines mesures de conciliation travail-famille au sein même de leur milieu de travail font varier (ou non) leur souhait de diminuer le nombre d'heures qu'ils investissent dans la sphère professionnelle.

Précisions méthodologiques

L'EQP et la population visée

Les analyses reposent sur les données de l'EQP, conduite par l'ISQ pour le compte du ministère de la Famille. L'objectif principal de cette enquête est de tracer un portrait de certains aspects de la vie des parents d'enfants de 6 mois à 17 ans, puis de les mettre en relation, ce qui permet de mieux comprendre leur vécu. Plus précisément, l'enquête vise à établir un état de situation de l'expérience vécue par l'ensemble des parents, à différents moments de la vie de leurs enfants, à identifier les facteurs associés à la parentalité et les phénomènes émergents qui touchent l'ensemble des familles, de même qu'à comprendre les réalités des pères et des mères selon les différents contextes de vie des familles.

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon d'un peu plus de 19 000 pères et mères ayant au moins un enfant âgé de 6 mois à 17 ans¹. Cet échantillon comptait un peu plus de 7 000 pères salariés en couple au moment de l'enquête. Les analyses effectuées pour ce bulletin portent sur ce sous-ensemble, lequel représente un peu plus de 550 000 pères.

La mesure et l'analyse des souhaits des pères québécois en emploi de réduire leurs heures de travail

Pour saisir les souhaits des pères québécois en emploi de réduire leurs heures de travail, la question suivante leur a été posée dans l'EQP : Souhaiteriez-vous travailler plus d'heures ou moins

d'heures, ou êtes-vous satisfait/satisfaite de votre nombre d'heures de travail actuellement ?

Les réponses à cette question ont fait l'objet de traitements et d'analyses statistiques permettant, notamment, d'obtenir des résultats à propos des souhaits de réduction du nombre d'heures de travail ventilés selon plusieurs caractéristiques des pères, de leur famille et de leurs conditions de travail, afin de savoir si des différences notables peuvent être observées à ces égards. Dans toute enquête populationnelle comme l'EQP, les estimations statistiques produites comportent des erreurs dues à l'échantillonnage, compte tenu du fait que l'on enquête seulement sur une partie de la population visée au lieu d'effectuer un recensement. Ces erreurs d'échantillonnage peuvent se répercuter sur les estimations statistiques produites en ce qui a trait à leur précision. Il est donc nécessaire de mesurer cette dernière pour chaque estimation statistique et d'en tenir compte dans l'interprétation des résultats inférés à la population visée. C'est ainsi que tous les résultats décrits dans le présent bulletin ont fait l'objet de tests statistiques. Le logiciel d'analyse statistique STATA a été utilisé pour ce faire.

Le coefficient de variation a été retenu comme mesure relative de la précision². Les estimations dont le coefficient de variation est inférieur ou égal à 15 % sont jugées suffisamment précises pour être présentées dans le présent bulletin sans qu'il faille ajouter d'indication de précaution quant à leur utilisation.

1 Pour plus de détails sur la méthodologie de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022, se référer à son rapport méthodologique (Côté et Lavoie, 2023).

2 La lectrice ou le lecteur qui souhaite en savoir plus sur les mesures d'erreur d'échantillonnage, telles que le coefficient de variation, peut consulter le document de vulgarisation *Les statistiques. Le pouvoir des données!* (Statistique Canada, 2021, section 3.5.2).

En ce qui a trait aux analyses statistiques bivariées, dont les résultats sont illustrés tout au long du présent bulletin dans les tableaux et les graphiques, elles ont toutes fait l'objet de tests mesurant la relation ou l'association entre deux variables, par exemple entre l'ampleur du conflit travail-famille perçu par les pères et leur souhait de réduire leur nombre d'heures de travail. À cette fin, le test de khi carré, qui permet de déterminer si l'association découverte entre deux variables à partir de données d'échantillon se retrouve également dans la population de laquelle ce dernier provient, a été utilisé.

Le [tableau Répartition \(en %\) des pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022](#) (en annexe) présente la distribution pondérée des répondants pour chacune des variables retenues dans les analyses bivariées.

Lorsqu'une dépendance entre deux variables était observée, la démarche subséquente visait à vérifier si les différentes proportions comparées présentaient des intervalles de confiance distincts. Tous les écarts et toutes les différences entre deux estimations mentionnées dans le texte sont significatifs au seuil de confiance de 5 %, à moins d'indication contraire.

Toujours en ce qui concerne la présentation des résultats dans les tableaux et les figures, il est à noter que des lettres ont été ajoutées en exposant (a, b, c, etc.) aux statistiques de façon à signaler quelles sont les paires de catégories d'une variable de croisement pour lesquelles il existe une différence significative au seuil de 5 %. Ainsi, une même lettre signale un écart statistiquement significatif entre les valeurs de ces deux catégories.

Toutes les estimations statistiques ont été pondérées à l'aide des poids appropriés fournis par l'ISQ. Chacun des pères de l'enquête s'est vu attribuer un poids, lequel constitue le nombre moyen de pères de la population qu'il représente.

Modèle de régression logistique

Une technique statistique nommée « régression logistique » a été retenue pour estimer, chez les pères salariés en couple, la relation entre diverses caractéristiques et la probabilité que ceux-ci expriment le souhait de diminuer leur nombre d'heures de travail au moment où ils ont été interrogés à ce sujet.

Les résultats présentés dans le [tableau 1](#) indiquent la probabilité, sous forme de rapport de cotes, pour un certain nombre de caractéristiques prises en compte simultanément. Pour chaque variable, un groupe de référence sert de repère. Par définition, la probabilité pour le groupe de référence est égale à 1,00. Une probabilité supérieure à 1,00 pour le groupe de comparaison signifie que le facteur à l'étude a un effet positif sur la probabilité qu'un répondant exprime le souhait de réduire son nombre d'heures de travail. Inversement, une probabilité inférieure à 1,00 indique un effet négatif par comparaison au groupe de référence. Enfin, une probabilité égale à 1,00 signifie que le facteur à l'étude n'a aucun effet par comparaison au groupe de référence.

La signification statistique des estimations produites par la régression logistique a été calculée à divers seuils, dont le plus élevé se situait à 5 %³.



³ Une probabilité égale ou inférieure à 5 % laisse peu de chances (une sur vingt) de découvrir une relation dans un échantillon alors qu'il n'y en a pas dans la population de laquelle est tiré cet échantillon. Il est à noter qu'un petit nombre de différences entre deux estimations significatives au seuil de confiance de 10 % ont également été soulignées à titre indicatif de tendance.

Un peu plus du tiers des pères salariés en couple souhaitent ralentir leur rythme de travail

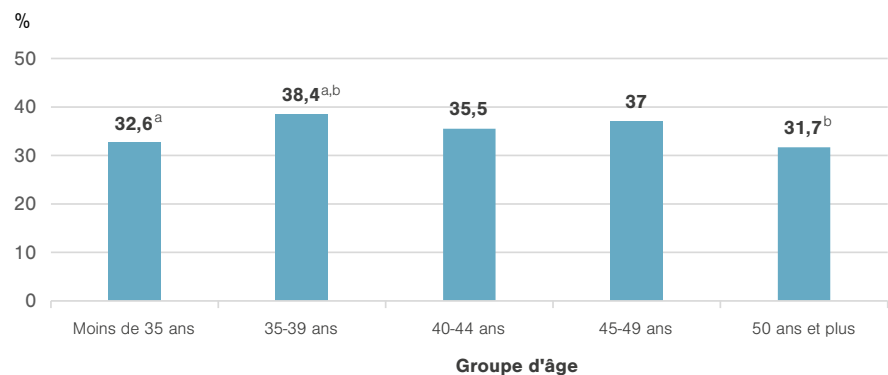
Selon les données analysées, un peu plus du tiers (35 %) des pères salariés en couple ont exprimé le souhait de diminuer leur nombre d'heures de travail au moment de l'enquête en 2022, ce qui représente une population d'un peu plus de 160 000 pères salariés (données non présentées). Ce résultat s'apparente à ceux obtenus à partir des données recueillies de manière récurrente lors de l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 et 2021. Sur la base d'analyses semblables, il a en effet été observé qu'entre le tiers et la moitié des pères en emploi préféreraient travailler moins d'heures que le nombre exercé au moment des enquêtes, la proportion variant selon l'âge du plus jeune enfant présent à la maison (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2017 et 2022).

La proportion de pères salariés en couple ayant formulé le souhait de réduire leur rythme de travail diffère par ailleurs selon leur âge (figure 1). En effet, les pères âgés de 35 à 39 ans sont proportionnellement plus nombreux à exprimer le souhait de diminuer leur nombre d'heures de travail (38 %) que ceux âgés de moins de 35 ans

(33 %) ou que ceux âgés de 50 ans ou plus (32 %). Il ne s'agit pas d'un constat étonnant, les pères du premier groupe d'âge

étant notamment plus susceptibles d'avoir des enfants d'âge préscolaire et de se sentir coincés par le temps (Gravel, 2018).

Figure 1 Proportion (en %) de pères salariés en couple souhaitant diminuer leur nombre d'heures de travail, selon le groupe d'âge, Québec, 2022



Note : Le même exposant exprime une différence significative entre les groupes d'âge au seuil de 0,05.

^{a, b} : Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d'un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Plus de la moitié des pères salariés en couple qui travaillent 50 heures ou plus par semaine expriment le souhait de réduire leur rythme de travail

Bien que l'âge soit un élément important dans l'expression du souhait de diminuer le nombre d'heures de travail des pères salariés en couple, d'autres aspects de leur vie peuvent également avoir un rôle à jouer. L'état des connaissances concernant les déterminants contemporains des choix et décisions en matière de temps de travail, lequel s'inscrit dans le cadre plus large de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales lorsque l'on s'intéresse plus particulièrement aux parents, pointe un vaste ensemble de caractéristiques individuelles des personnes en emploi, de caractéristiques liées à la famille de ces dernières de même que de caractéristiques liées à l'emploi qu'elles occupent (pour une revue, voir Tremblay, 2024).

La [figure 2](#) présente d'abord la distribution des pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de diminuer le nombre d'heures qu'ils passent au travail en fonction de diverses caractéristiques liées à leur situation d'emploi et à celle de leur conjointe. Un premier coup d'œil à ce tableau révèle que les pères travaillant cinquante heures ou plus par semaine sont presque deux fois plus nombreux que ceux travaillant moins de quarante heures, en proportion, à souhaiter réduire leur rythme de travail (57 % c. 29 %). Cette différence ne s'avère pas surprenante, de nombreuses recherches ayant déjà mis en lumière l'insatisfaction des pères face à de telles exigences (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2022). Les pères soumis à de longues heures de travail ont

évoqué, à la source de cette insatisfaction et du souhait de ralentir le rythme de travail, non seulement le sentiment de ne pas avoir suffisamment de temps pour leurs enfants, mais également le manque de temps pour les loisirs et la diminution du stress au travail (Benoît, 2005).

Les données de l'EQP montrent également que le souhait d'alléger l'horaire de travail chez les pères salariés en couple est associé au nombre d'heures de travail de leur conjointe. En effet, les pères dont la conjointe travaille quarante heures ou plus par semaine sont plus nombreux, en proportion, à souhaiter ralentir le rythme, comparativement à ceux vivant avec une conjointe qui travaille entre 30 et 39 heures par semaine, qui travaille

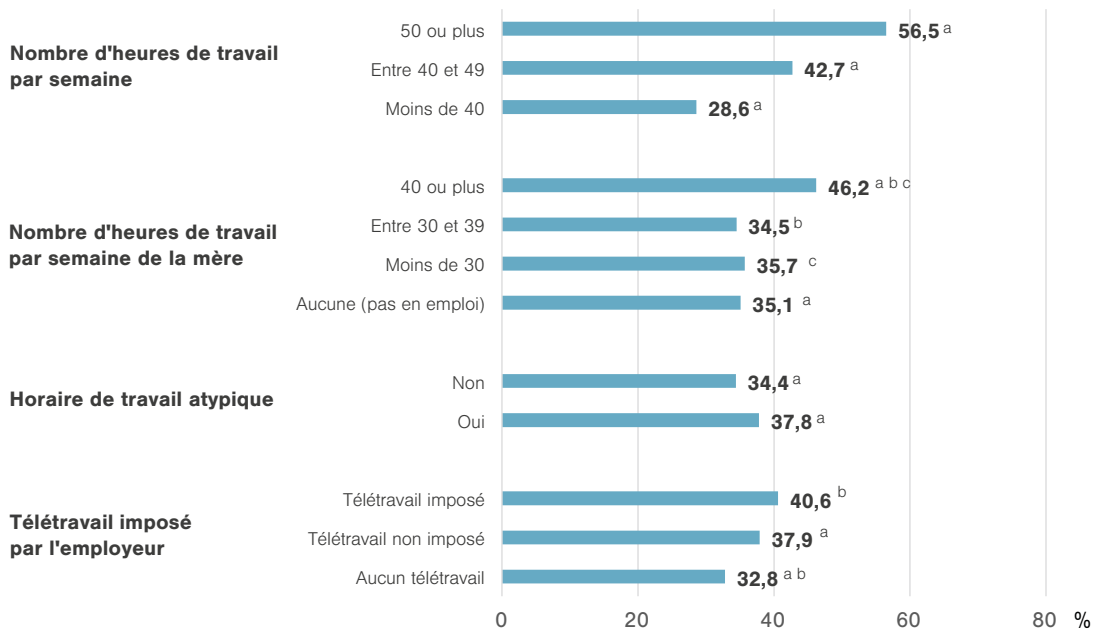
moins de 30 heures par semaine ou qui n'est pas en emploi (46 % c. 35 %, 36 % et 35 % respectivement).

Par ailleurs, les pères à l'étude ayant un horaire de travail atypique, c'est-à-dire un horaire irrégulier, de soir, de nuit

ou de fin de semaine, sont un peu plus enclins, en proportion, à exprimer le souhait de ralentir le rythme que ceux ayant un horaire dit « usuel », c'est-à-dire de jour en semaine (38 % c. 34 %). On note, enfin, que les pères salariés en couple n'étant pas

en télétravail sont moins nombreux que ceux en télétravail, que celui-ci soit imposé ou non par l'employeur, à souhaiter une diminution de leur nombre d'heures de travail (33 % c. 41 % et 38 %).

Figure 2 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d'heures de travail, selon diverses caractéristiques liées à leur emploi et à celui de la conjointe¹, Québec, 2022



¹ Il est à noter que 0,5% des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L'utilisation du terme conjointe a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

^{a, b, c} Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d'un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Les pères salariés en couple n'ayant pas accès à des mesures de conciliation travail-famille dans leur emploi sont plus nombreux à souhaiter réduire leur nombre d'heures de travail

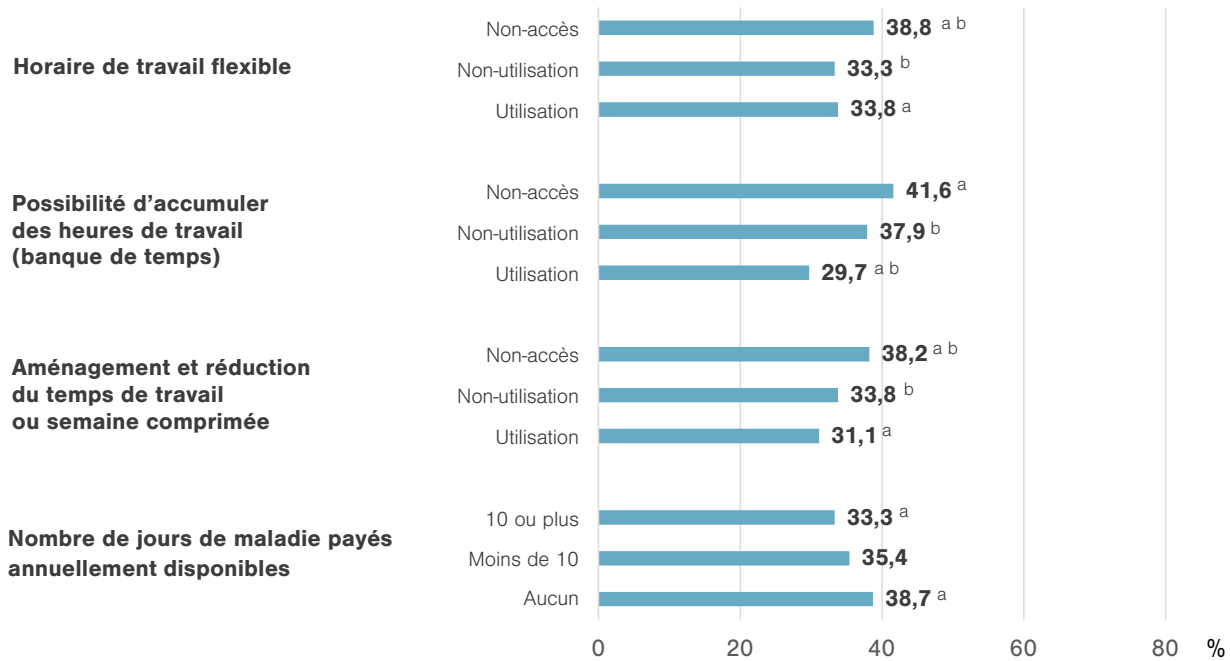
Les mesures de conciliation travail-famille dont bénéficient, ou non, les pères salariés peuvent peser dans la balance lorsqu'il est question de temps de travail. Les employeurs peuvent en effet rendre accessibles des stratégies d'articulation travail-famille comme solutions à la réduction du temps de travail, afin d'équilibrer ou de rendre

plus flexibles la répartition des ressources temporelles des pères à accorder à leurs rôles de travailleur et de parent (Tremblay, 2024).

La **figure 3** présente les proportions de pères à l'étude ayant exprimé le souhait de diminuer leur nombre d'heures de travail en fonction de l'accès et de l'utilisation de différentes

mesures facilitant la conciliation travail-famille. L'EQP a permis de recueillir des informations, plus précisément, à propos de l'accès à des horaires de travail flexibles, à une banque de temps, à de l'aménagement ou de la réduction du temps de travail, de même qu'à des congés de maladie payés.

Figure 3 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d’heures de travail, selon l’utilisation de diverses mesures de conciliation travail-famille et le nombre de jours de maladie payés annuellement, Québec, 2022



a, b, c Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d’un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

D’abord, on constate que les pères ayant indiqué ne pas avoir accès à des horaires de travail flexibles sont proportionnellement un peu plus nombreux à souhaiter ralentir le rythme de travail par rapport à ceux ayant indiqué ne pas utiliser cette mesure ou l’utiliser (39 % c. 33 % et 34 %).

On note les mêmes différences pour ce qui est de l’accès à des banques de temps et au recours à celles-ci, et de l’aménagement ou de la réduction du temps de travail.

Enfin, les pères salariés ne bénéficiant pas de congés de maladie payés sont proportionnellement plus enclins à souhaiter réduire leur nombre d’heures de travail que ceux ayant la possibilité de prendre dix jours ou plus de congés de maladie payés par année (39 % c. 33 %).

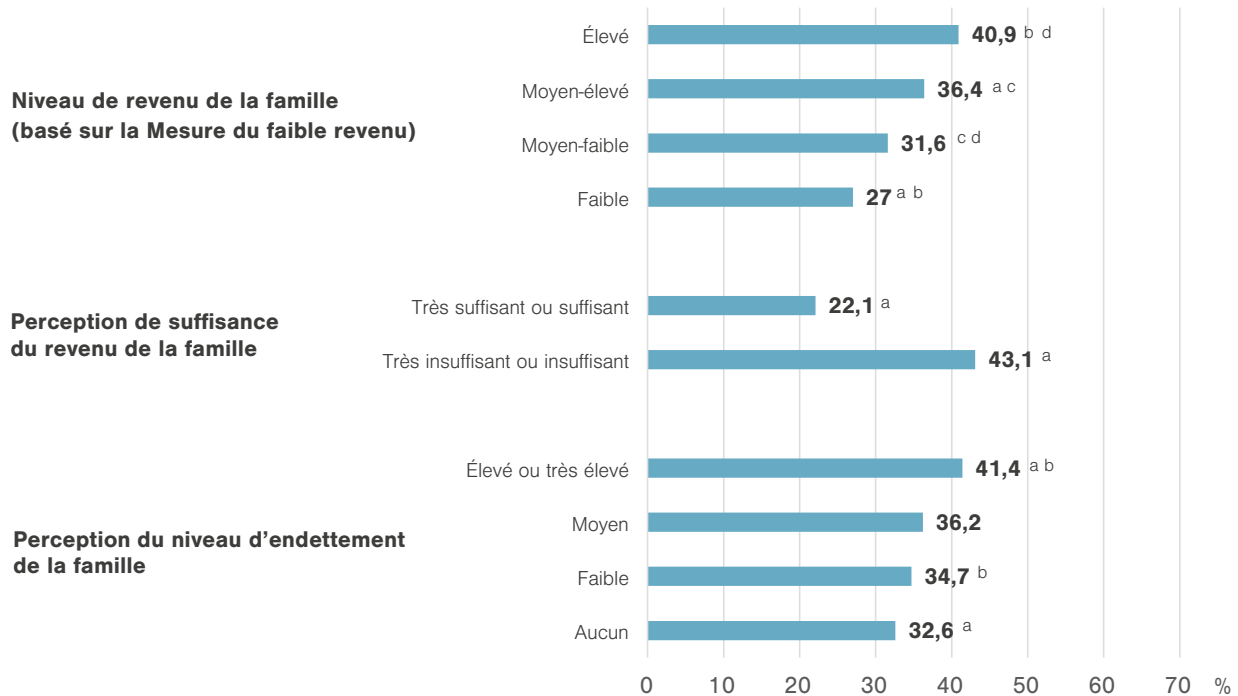
Le souhait de réduire le rythme de travail est moins répandu chez les pères salariés en couple dont la famille a des revenus relativement plus faibles

Parmi les facteurs jouant historiquement un rôle important dans l’offre de travail rémunéré des personnes, les considérations financières et économiques occupent une place de choix. Ces dernières sont vues non seulement comme des sources de motivation à participer ou non au marché du travail, mais également à augmenter ou à diminuer le nombre d’heures travaillées.

Les données de l’EQP permettent d’étudier plus précisément le souhait de réduire le nombre d’heures de travail chez les pères salariés en lien avec le niveau de revenu de la famille, la perception de suffisance de ce revenu pour subvenir aux besoins de la famille, de même que la perception du niveau d’endettement de la famille (figure 4).

D’abord, les pères vivant dans une famille ayant des revenus plus élevés sont plus nombreux que les autres à souhaiter ralentir le rythme. Ceux vivant dans une famille ayant un niveau de revenu élevé sont plus enclins, en proportion, à souhaiter réduire leur nombre d’heures de travail que ceux qui vivent dans une famille ayant un revenu faible ou moyen-faible (41 % c. 27 % et 32 %).

Figure 4 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d'heures de travail, selon certaines caractéristiques familiales et socioéconomiques, Québec, 2022



a, b, c Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d'un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Par ailleurs, les pères salariés en couple dont le revenu familial est jugé très insuffisant ou insuffisant pour subvenir aux besoins de leur ménage sont presque deux fois plus nombreux que ceux dont le revenu familial est jugé très suffisant ou suffisant, en proportion, à souhaiter réduire leur rythme de travail (43 % c. 22 %).

Enfin, la perception d'un fardeau d'endettement plus élevé est aussi liée à une hausse de la proportion d'expression du souhait de ralentir le rythme de travail chez les pères à l'étude. On note à cet égard, plus particulièrement, que le souhait de travailler moins est beaucoup plus fréquent en proportion chez les pères

percevant un endettement de leur famille élevé ou très élevé (41 %), comparativement à ceux qui considèrent que leur famille a un niveau faible d'endettement (35 %), voire aucun (33 %).

Les pères salariés en couple déclarant bénéficier d'un faible niveau de soutien de leur conjointe sont plus nombreux à souhaiter ralentir le rythme

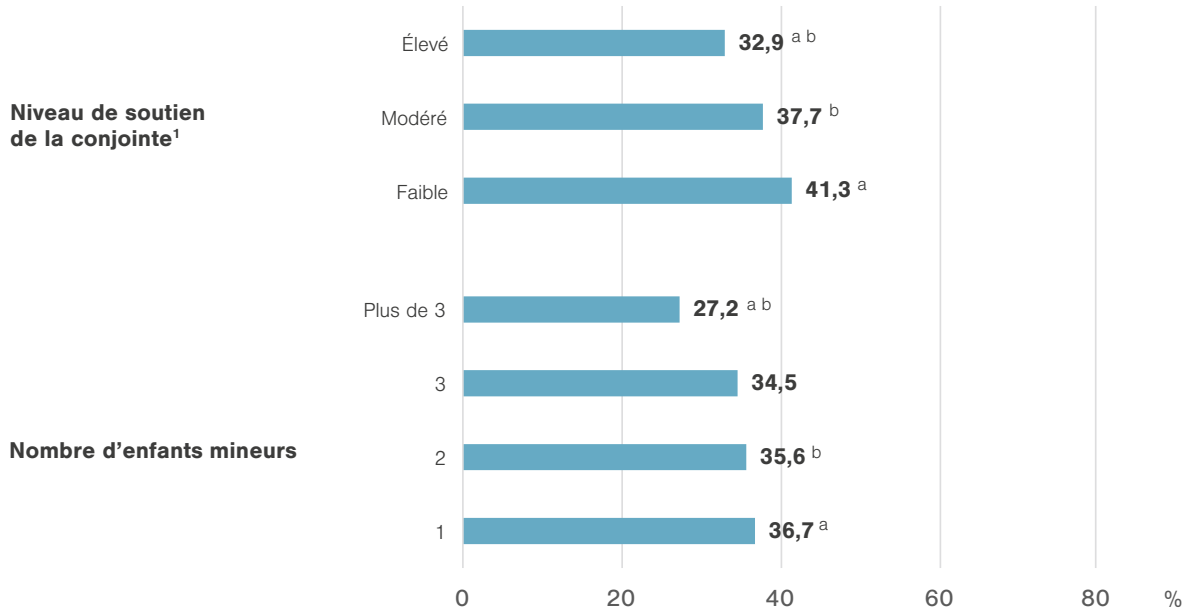
Les données de l'EQP montrent que les souhaits de réduction du nombre d'heures de travail des pères à l'étude sont associés à certaines situations familiales, telles que le niveau de soutien qu'ils perçoivent de la part de leur conjointe⁴, le nombre d'enfants mineurs dans la famille de même

que le partage des responsabilités parentales et des tâches domestiques entre les conjoints. La [figure 5](#) permet d'abord d'observer, à ces sujets, que les pères à l'étude qui perçoivent un niveau de soutien élevé de leur conjointe sont, toutes proportions gardées, un peu moins

nombreux à souhaiter diminuer leur nombre d'heures de travail par rapport à ceux qui considèrent bénéficier d'un soutien modéré ou faible de la part de leur conjointe (33 % c. 38 % et 41 %). Le même constat prévaut en ce qui a trait au nombre d'enfants dans la famille. Le souhait de ralentir le rythme

⁴ Il est à noter que 0,5 % des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L'utilisation du terme « conjointe » a été adoptée en vue de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Figure 5 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d’heures de travail, selon certaines caractéristiques familiales et sociales, Québec, 2022



1 Il est à noter que 0,5% des pères faisant l’objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. et n’a aucune intention discriminatoire. L’utilisation du terme conjointe a été adoptée afin de faciliter la lecture et n’a aucune intention discriminatoire.

a, b, c Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d’un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

de travail est ainsi également moins fréquent, en proportion, chez les pères à l’étude ayant plus de trois enfants (27 %), comparativement à ceux en ayant un (37 %) ou deux (36 %)⁵.

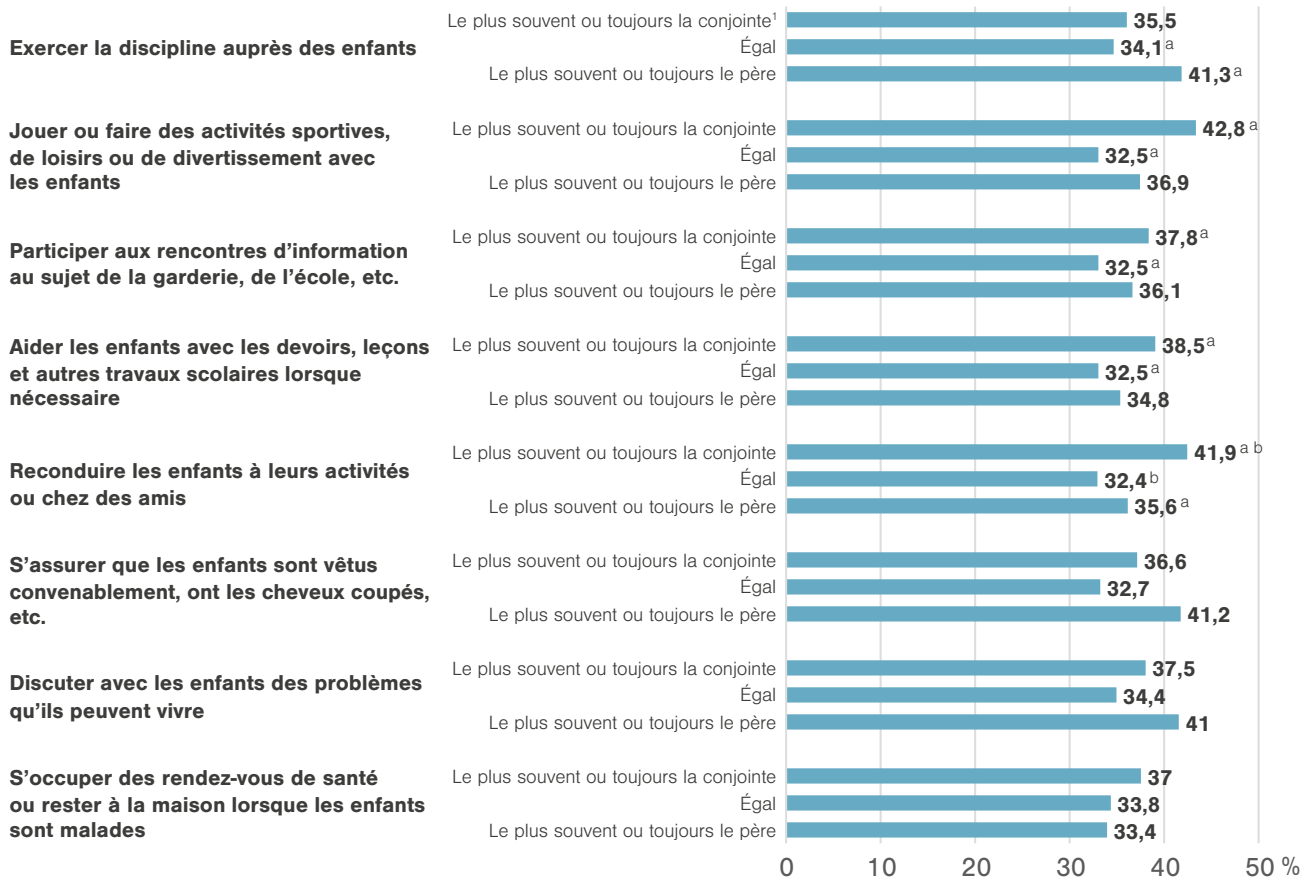
Pour ce qui est du partage des responsabilités parentales (figure 6), on note en premier lieu que les pères à l’étude qui exercent le plus souvent, ou toujours, la discipline auprès des enfants sont plus nombreux, en proportion, à souhaiter diminuer leur nombre d’heures de travail que ceux qui partagent cette responsabilité avec la mère de manière à peu près égale

(41 % c. 34 %). On observe également que les pères dont la conjointe s’occupe le plus souvent, ou toujours, de jouer ou de faire des activités sportives avec les enfants sont plus susceptibles de souhaiter réduire leur rythme de travail par rapport à ceux pour qui cette responsabilité est assumée de manière à peu près égale (43 % c. 33 %). Dans le même sens, la proportion de pères à l’étude qui souhaitent travailler moins est un peu plus élevée chez ceux dont la conjointe s’occupe le plus souvent, ou toujours, de participer aux rencontres d’information au sujet de l’école (ou de la garderie, le cas échéant) que chez

les pères partageant à peu près également cette responsabilité avec la mère (38 % c. 33 %). Le même résultat est noté, par ailleurs, pour ce qui est de la responsabilité d’aider les enfants avec leurs devoirs et leçons. Enfin, les pères dont la conjointe s’occupe le plus souvent, ou toujours, de reconduire les enfants à leurs activités ou chez les amis sont proportionnellement plus enclins à souhaiter ralentir leur rythme de travail que ceux qui partagent à peu près également cette responsabilité avec elle, ou ceux qui prennent plus souvent en charge cette responsabilité que leur conjointe (42 % c. 32 % et 36 %).

5 L’âge des enfants mineurs présents dans la famille n’a pas révélé d’association statistiquement significative avec les souhaits de réduction du nombre d’heures de travail des pères.

Figure 6 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d’heures de travail, selon la répartition de certaines responsabilités parentales au sein du couple, Québec, 2022



¹ Il est à noter que 0,5% des pères faisant l’objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L’utilisation du terme conjointe a été adoptée afin de faciliter la lecture et n’a aucune intention discriminatoire.

^{a, b, c} Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d’un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

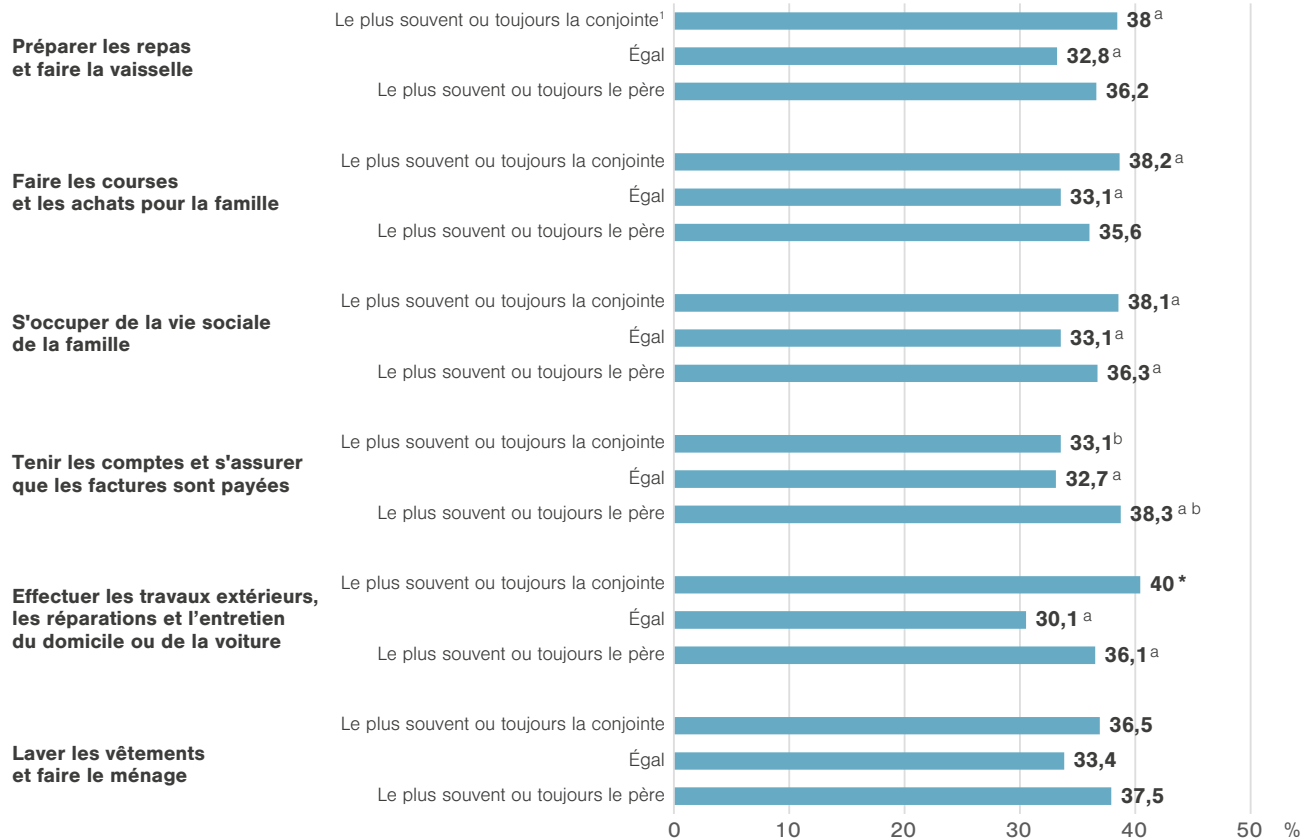
Les pères à l’étude qui se consacrent moins fréquemment que leur conjointe aux tâches domestiques (figure 7) sont légèrement plus nombreux à souhaiter réduire leur rythme de travail, comparativement à ceux dont le partage est à peu près égal, lorsqu’il est question des tâches suivantes :

- Préparer les repas et faire la vaisselle (38 % c. 33 %);
- Faire les courses et les achats pour la famille (38 % c. 33 %);
- S’occuper de la vie sociale de la famille (38 % c. 33 %).

Par ailleurs, les pères salariés en couple qui s’occupent le plus souvent, ou toujours, de la tenue des comptes et du suivi des factures à payer sont un peu plus susceptibles, toutes proportions gardées, de souhaiter ralentir leur rythme de travail, comparativement à ceux pour lesquels le partage de cette responsabilité se fait de manière à peu près égale avec leur conjointe, et ceux qui s’en occupent moins souvent que leur conjointe (38 % c. 32 % et 33 %). On note, enfin, que les pères à l’étude qui effectuent le plus souvent, ou toujours, les travaux extérieurs, les

réparations ou l’entretien du domicile ou de la voiture sont plus nombreux, en proportion, à souhaiter réduire leur rythme de travail que ceux qui assument à peu près aussi souvent cette responsabilité que leur conjointe (36 % c. 30 %).

Figure 7 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d'heures de travail, selon la répartition de certaines tâches domestiques au sein du couple, Québec, 2022



¹ Il est à noter que 0,5% des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L'utilisation du terme conjointe a été adoptée afin de faciliter la lecture

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; à interpréter avec prudence.

^{a, b, c} Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d'un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

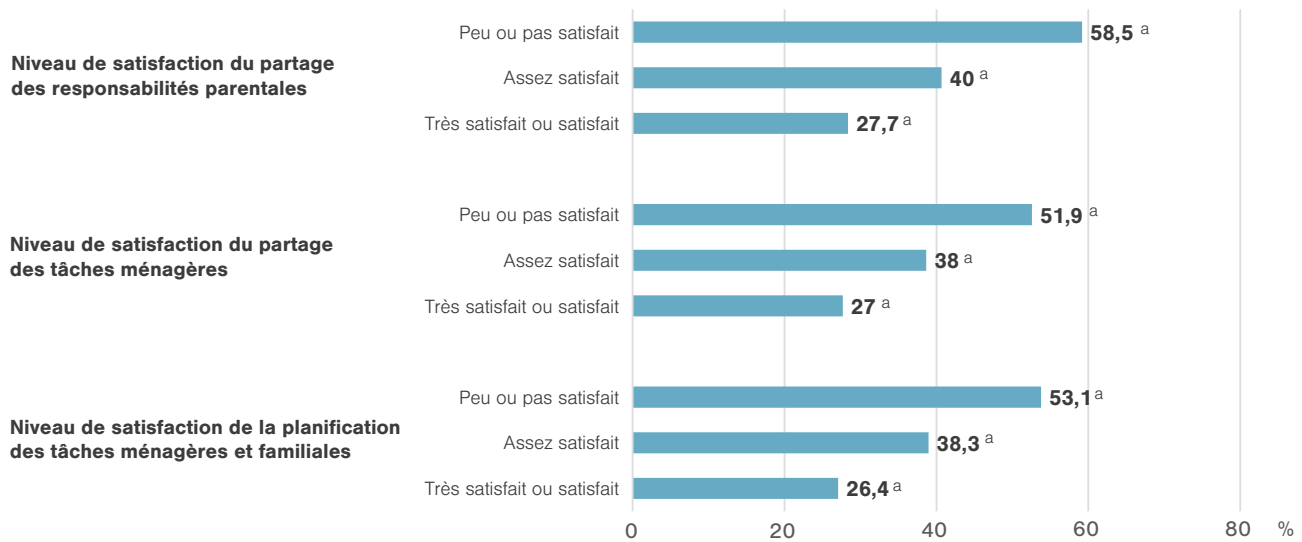
Plus de la moitié des pères à l'étude déclarant être peu ou pas satisfaits du partage et de la planification des responsabilités parentales et des tâches domestiques expriment le souhait de réduire leur nombre d'heures de travail

En plus du partage effectif, entre conjoints, des responsabilités parentales, des tâches domestiques et de leur planification, le niveau de satisfaction par rapport à ce partage et à cette planification est également associé au souhait des pères

à l'étude de réduire leur nombre d'heures de travail (figure 8). Les données de l'EQP indiquent, en effet, que plus le niveau d'insatisfaction à ces égards est élevé, plus la proportion de pères exprimant le souhait de réduire le rythme de travail est

importante; elle passe par exemple de 28 % chez les pères satisfaits ou très satisfaits du partage des responsabilités parentales à 59 % chez ceux qui sont peu satisfaits ou qui ne le sont pas.

Figure 8 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d’heures de travail, selon le niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales, des tâches ménagères et de la planification des tâches



a, b, c Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d’un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Le souhait de ralentir le rythme est très répandu chez les pères salariés en couple ayant le sentiment ne pas avoir assez de temps à consacrer à leurs enfants

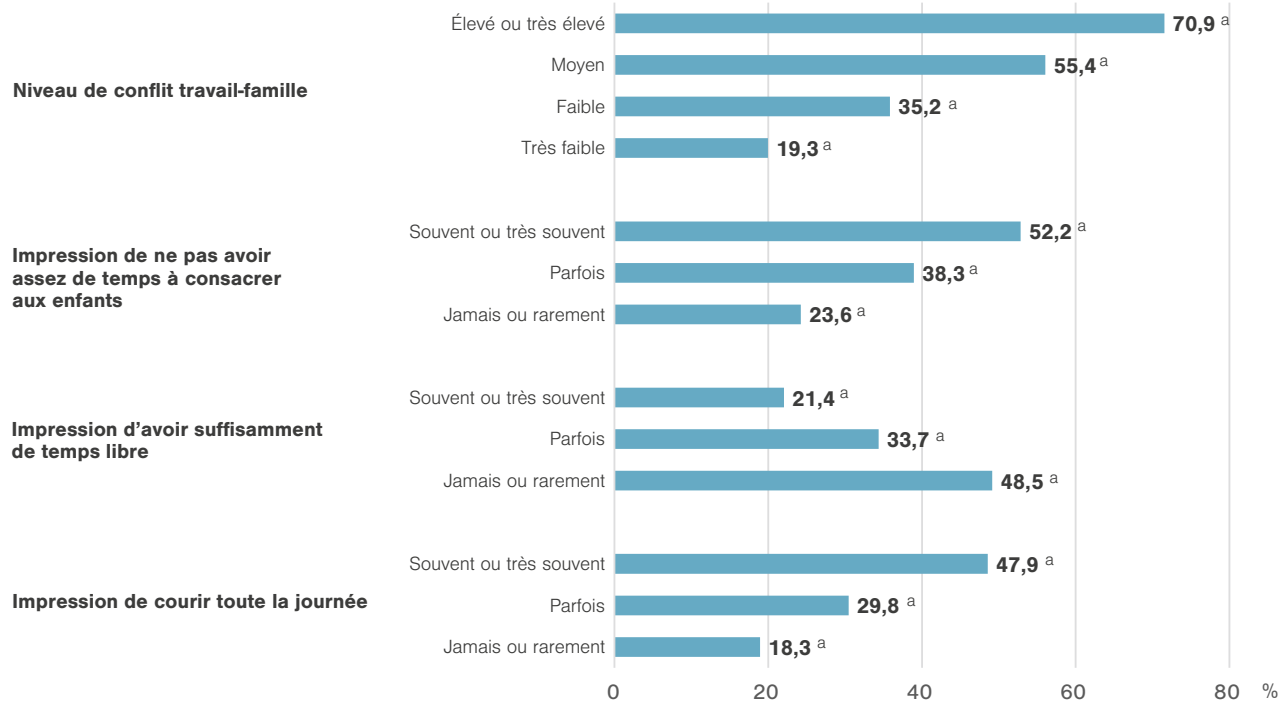
La réduction du nombre d’heures de travail souhaitée chez les pères à l’étude varie également selon différents indicateurs de manque de temps et de difficultés de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles (figure 9). Les données de l’EQP indiquent d’abord que les pères salariés en couple ressentant un niveau élevé ou très élevé de conflit travail-famille sont de deux à trois fois plus nombreux, en proportion, à exprimer le souhait de ralentir leur rythme de travail, comparativement à ceux ressentant

un niveau de conflit travail-famille faible ou très faible (71 % c. 35 % et 19 %).

On note par ailleurs que les pères salariés en couple qui ont souvent, ou toujours, l’impression de ne pas consacrer suffisamment de temps à leurs enfants sont beaucoup plus susceptibles, toutes proportions gardées, de souhaiter une diminution de leur nombre d’heures de travail que ceux n’ayant que rarement ou jamais cette impression (52 % c. 24 %). Le souhait de travailler moins est également beaucoup plus fréquent en proportion chez

les pères qui ont l’impression de ne jamais ou rarement avoir de temps libre (49 %), comparativement à ceux qui ont l’impression d’en avoir parfois (34 %), ou souvent ou très souvent (21 %). Les pères à l’étude ayant déclaré avoir souvent ou très souvent l’impression de courir toute la journée sont enfin beaucoup plus enclins à souhaiter une réduction de leur nombre d’heures de travail (48 %) par rapport à ceux qui ont parfois (30 %), ou rarement ou jamais (18 %), cette impression.

Figure 9 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d’heures de travail, selon diverses caractéristiques liées à la conciliation travail-famille, Québec, 2022



^{a, b, c} Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d’un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Plus le niveau de scolarité atteint s’élève, plus le souhait de réduire le rythme de travail est présent chez les pères à l’étude

D’autres caractéristiques socio-démographiques et de santé des pères à l’étude sont susceptibles de faire fluctuer l’expression du souhait de ralentir leur rythme de travail (figure 10). D’abord, on constate que les pères plus scolarisés sont plus susceptibles que les autres d’exprimer le souhait de ralentir le rythme de travail. Ceux ayant un diplôme d’études universitaires de deuxième ou troisième cycle sont en effet plus enclins, en proportion, à souhaiter réduire leur nombre d’heures de travail par rapport à ceux ayant obtenu un diplôme d’études secondaires ou moins (42 % c. 31 % et 25 %).

Par ailleurs, les pères à l’étude dont la langue le plus souvent parlée à la maison est différente du français sont proportionnellement plus nombreux

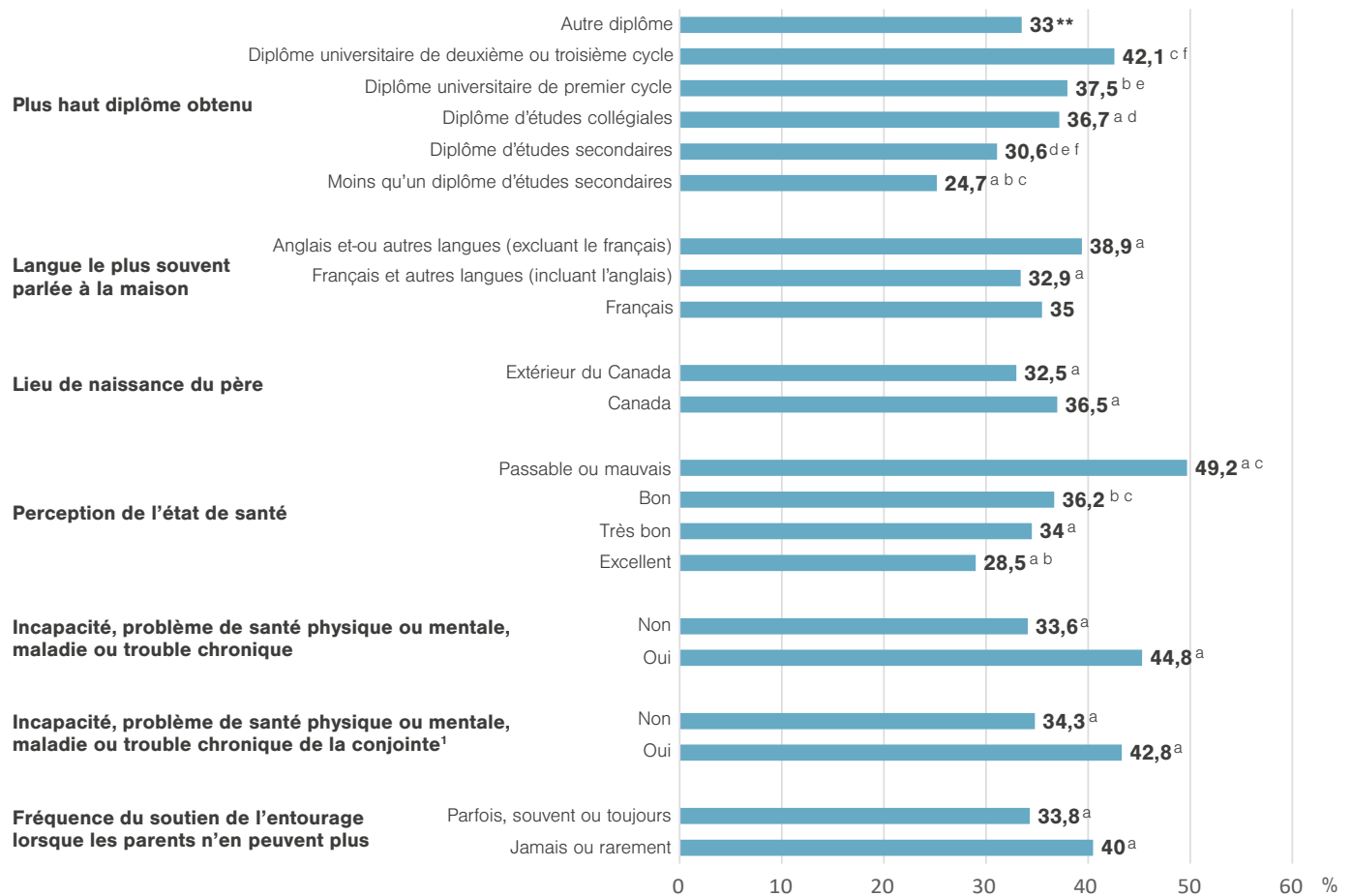
à exprimer le souhait de ralentir le rythme que ceux qui parlent français et d’autres langues (incluant l’anglais) (39 % c. 33 %). On note également que les pères nés à l’extérieur du Canada sont un peu moins nombreux que ceux nés au Canada à souhaiter une diminution de leur nombre d’heures de travail (33 % c. 37 %).

On observe aussi que les pères qui perçoivent leur état de santé comme passable ou mauvais sont plus susceptibles de souhaiter réduire leur rythme de travail par rapport à ceux qui le perçoivent comme bon, très bon ou excellent (49 % c. 36 %, 34 % et 29 %). Dans le même sens, la proportion de pères à l’étude souhaitant réduire le rythme de travail est plus élevée chez ceux qui ont indiqué avoir une incapacité ou un problème de santé,

comparativement à ceux qui n’ont pas fait mention d’une telle condition (45 % c. 34 %). Par ailleurs, le même résultat est noté pour ce qui est de la présence d’une incapacité ou d’un problème de santé chez leur conjointe.

Enfin, les données de l’EQP montrent que le souhait visant à réduire le nombre d’heures de travail chez les pères salariés en couple est associé à la fréquence de soutien reçu par l’entourage. En effet, les pères qui déclarent ne pas recevoir de soutien de la part de leur entourage lorsqu’ils n’en peuvent plus sont plus nombreux, en proportion, à souhaiter ralentir le rythme de travail que ceux ayant déclaré en recevoir parfois, souvent ou toujours (40 % c. 34 %).

Figure 10 Proportion (en %) de pères salariés en couple ayant exprimé le souhait de réduire leur nombre d'heures de travail, selon diverses caractéristiques sociodémographiques et de santé, Québec, 2022



1 Il est à noter que 0,5% des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L'utilisation du terme conjointe a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

** Coefficient de variable supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

^{a, b, c} Pour une caractéristique donnée, les pourcentages (%) accompagnés d'un même exposant sont statistiquement différents au seuil de 0,05.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Certaines caractéristiques ou situations favorisent plus que d'autres l'expression du souhait de ralentir le rythme de travail, toutes choses égales par ailleurs

Les différents résultats présentés au cours des pages précédentes révèlent un portrait pour le moins complexe, car de nombreuses caractéristiques des pères salariés en couple et de leur environnement familial, professionnel et social semblent interagir avec leur souhait de ralentir le rythme de travail. De plus, certaines d'entre elles sont sans doute en partie interreliées, de sorte qu'il est difficile de distinguer leur contribution. Il s'avère ainsi nécessaire de procéder à une analyse statistique qui tienne compte simultanément de toutes ces caractéristiques. Les résultats de l'analyse de régression logistique réalisée à cet effet sont présentés au tableau 1⁶.

À la lecture de ce tableau, on constate que, parmi l'ensemble des caractéristiques des pères examinées dans la section précédente, un certain nombre d'entre elles sont effectivement associées, toutes choses égales par ailleurs, à des probabilités plus élevées, ou plus faibles, d'exprimer le souhait de diminuer le nombre d'heures de travail. On remarque d'abord que l'âge des pères joue un rôle non négligeable. Lorsqu'ils sont âgés de moins de 35 ans ou de 50 ans et plus, les pères ont tendance à moins souhaiter réduire le rythme, comparativement à ceux âgés de 35 à 39 ans.

De même, les pères à l'étude qui travaillent entre 40 et 49 heures ou 50 heures ou plus sont plus enclins à souhaiter diminuer leur nombre d'heures de travail que ceux qui travaillent moins de 40 heures. Quant à ceux ayant un horaire de travail atypique, c'est-à-dire un horaire irrégulier, de soir, de nuit ou de fin de semaine, ils sont également plus susceptibles de souhaiter réduire leur rythme de travail, comparativement à ceux n'ayant pas de tels horaires. En ce qui a trait au télétravail, le fait de se voir imposer par son employeur un tel type d'organisation du travail augmente la probabilité que les pères souhaitent diminuer leur nombre d'heures de travail par rapport à ceux qui ne sont pas en télétravail. Ce résultat rejoint celui d'études antérieures qui indiquent que le travail à domicile n'est pas utilisé prioritairement comme une manière de concilier les exigences professionnelles et familiales et de permettre ainsi davantage de flexibilité aux employés dans l'organisation de leur horaire de travail (Tremblay, Najem et Paquet, 2006).

Pour ce qui est des mesures de conciliation travail-famille qui ont été examinées dans la première section et dont peuvent bénéficier les pères salariés vivant en couple, seule la banque de temps permettant d'accumuler des heures de travail utilisables au besoin paraît associée au souhait de ralentir le rythme de travail. En effet, les pères n'ayant pas accès à une telle mesure ou n'y recourant pas sont plus susceptibles de souhaiter une diminution de leurs heures de travail que ceux qui n'en bénéficient pas.

Qu'il s'agisse du niveau de revenu de la famille, de sa perception de suffisance pour combler les besoins de la famille

Tableau 1 Rapport des cotes de probabilité qu'un père salarié en couple souhaite réduire son rythme de travail, Québec, 2022

Rapport de cotes ¹		
Âge du père		
Moins de 35 ans	0,75	*
35-39 ans	1	
40-44 ans	0,85	
45-49 ans	0,95	
50 ans et plus	0,80	*
Nombre d'heures de travail par semaine		
Moins de 40	1	
Entre 40 et 49	1,65	***
50 et plus	2,59	***
Horaire de travail atypique		
Oui	1	
Non	0,79	**
Télétravail imposé par l'employeur		
Aucun télétravail	1	
Télétravail non imposé	1,11	
Télétravail imposé	1,23	*
Possibilité d'accumuler des heures de travail (banque de temps)		
Utilisation	1	
Non utilisation	1,42	***
Non-accès	1,53	***
Niveau de revenu de la famille		
Faible	1	
Moyen-faible	1,17	
Moyen-élevé	1,41	*
Élevé	1,43	*

6 Pour plus de détails, voir l'encadré de la section «Précisions méthodologiques».

ou de la perception du niveau d'endettement, ces aspects financiers de la vie des pères à l'étude exercent tous un effet sur leur propension à souhaiter ralentir le rythme. Il est d'abord plus probable que ceux-ci souhaitent ralentir le rythme lorsque le niveau de revenu de leur famille s'avère élevé, comparativement à ceux dont la famille a un revenu faible. Quant à ceux ayant le sentiment que leur revenu familial est suffisant ou très suffisant, il est au contraire moins probable qu'ils souhaitent diminuer leur nombre d'heures de travail, comparativement à ceux qui perçoivent que leur revenu familial ne suffit pas à combler les besoins de base de leur famille. Ce dernier résultat peut sembler contradictoire, à première vue, avec le précédent. Il peut peut-être s'expliquer par la non prise en compte dans les analyses réalisées de certaines variables possiblement importantes dans l'étude des souhaits et intentions de réduire le rythme de travail. Il faudrait savoir, par exemple, si les pères ayant le sentiment que leur revenu familial ne suffit pas à combler les besoins de leur famille ne sont pas confrontés à certaines conditions de travail jugées pénibles ou stressantes pouvant les inciter à la réduction du temps de travail, malgré la nécessité parallèle de satisfaire les besoins financiers de la famille. Il est également possible que les pères ayant le sentiment que leur revenu est suffisant ou très suffisant pour combler les besoins de leur famille soient davantage dotés de valeurs et d'attitudes prônant un dévouement plus important au travail (Benoît, 2005). Enfin, les pères à l'étude ayant la perception d'un niveau d'endettement de la famille très élevé ou élevé sont significativement moins enclins à exprimer le souhait de réduire le rythme de travail par rapport à ceux qui perçoivent ne pas être endettés.

Le nombre d'enfants mineurs est par ailleurs lié au souhait de réduire le nombre d'heures de travail des pères salariés en couple. C'est le cas des pères à l'étude ayant deux, trois ou plus de trois enfants, lesquels sont moins susceptibles de souhaiter ralentir leur rythme de travail, comparativement à ceux ayant un seul enfant. Ce dernier résultat concorde avec plusieurs études antérieures relatives à la dynamique de participation au marché du travail des pères (pour une revue, voir Pailhé et Solaz, 2009) et rejoint l'idée que l'arrivée d'enfants supplémentaires accroît les besoins financiers de la famille et, par conséquent, la nécessité d'y subvenir par un nombre d'heures de travail qui ne laisse pas le loisir d'être diminué.

Pour ce qui est du partage des responsabilités parentales, on remarque également que, lorsque la conjointe s'occupe le plus souvent, ou toujours, d'exercer la discipline auprès des enfants, les pères sont moins enclins à souhaiter réduire leur nombre d'heures de travail que ceux qui partagent cette tâche à peu près également avec leur conjointe. En ce qui a trait à la satisfaction du partage des tâches ménagères entre les parents, le fait d'être peu ou aucunement satisfait de la situation en la matière augmente, chez les pères à l'étude, la probabilité qu'ils souhaitent réduire leur rythme de travail.

Les résultats montrent en outre qu'un niveau de conflit travail-famille élevé semble être fortement lié au souhait de réduire le rythme de travail, chez les pères à l'étude. Il en est de même concernant les différents indicateurs de manque de temps que sont l'impression de courir toute la journée et celle de ne pas avoir assez de temps

Tableau 1 Rapport des cotes de probabilité qu'un père salarié en couple souhaite réduire son rythme de travail, Québec, 2022 (suite)

Perception de suffisance du revenu de la famille		
<i>Très insuffisant ou insuffisant</i>	1	
Très suffisant ou suffisant	0,72	***
Perception du niveau d'endettement de la famille		
<i>Aucun</i>	1	
Faible	1,04	
Moyen	0,97	
Élevé ou très élevé	0,77	†
Nombre d'enfants mineurs		
1	1	
2	0,85	*
3	0,71	**
Plus de 3	0,52	***
Partage des responsabilités parentales – Exercer la discipline auprès des enfants		
Toujours ou le plus souvent le père	1,07	
<i>Partage de manière à peu près égale</i>	1	
Toujours ou le plus souvent la conjointe ²	0,81	*
Niveau de satisfaction du partage des tâches ménagères		
Très satisfait ou satisfait	0,94	
<i>Assez satisfait</i>	1	
Peu ou pas satisfait	1,30	†
Niveau de conflit travail-famille		
<i>Très faible</i>	1	
Faible	1,77	***
Moyen	3,33	***
Élevé ou très élevé	5,53	***
Impression de courir toute la journée		
Jamais ou rarement	0,90	
<i>Parfois</i>	1	
Souvent ou très souvent	1,34	***

à consacrer à ses enfants. Les pères à l'étude ayant l'impression d'avoir souvent ou très souvent suffisamment de temps libre sont, quant à eux, moins susceptibles de souhaiter une diminution de leur nombre d'heures de travail.

En ce qui concerne le plus haut diplôme obtenu, le fait que les pères possèdent tout au plus un diplôme d'études secondaires réduit les probabilités qu'ils souhaitent ralentir leur rythme de travail, par rapport à ceux qui ont obtenu un diplôme ou une attestation d'études collégiales. De même, les pères à l'étude nés à l'extérieur du Canada sont moins susceptibles de souhaiter une diminution de leur nombre d'heures travaillées que ceux qui sont nés au Canada. Enfin, le souhait de travailler moins est, chez les pères à l'étude, associé au fait d'avoir une incapacité ou un problème de santé.

En résumé

Au Québec, en 2022 :

- Un peu plus du tiers (35 %) des pères salariés en couple souhaitent réduire leur nombre d'heures de travail hebdomadaires.
- Ceux qui ressentent un niveau élevé ou très élevé de conflit travail-famille sont de deux à trois fois plus nombreux, en proportion, à exprimer le souhait de ralentir leur rythme de travail, comparativement à ceux ressentant un niveau de conflit travail-famille faible ou très faible (70 % c. 35 % et 19 %).
- Par ailleurs, les pères salariés en couple dont le revenu familial est jugé très insuffisant ou insuffisant pour subvenir aux besoins de leur ménage sont presque deux fois plus nombreux que ceux dont le revenu familial est jugé très suffisant ou suffisant, en proportion, à souhaiter réduire leur rythme de travail (43 % c. 22 %).
- Plus de la moitié des pères salariés en couple qui travaillent 50 heures ou plus par semaine expriment le souhait de ralentir leur rythme de travail.
- Tous les facteurs suivants sont notamment susceptibles d'augmenter la probabilité d'exprimer le souhait de réduire le nombre d'heures travaillées chez les pères salariés en couple : le fait de travailler en moyenne plus de 40 heures par semaine, d'avoir un horaire de travail atypique, d'être en télétravail imposé par l'employeur, de ne pas bénéficier d'une banque de temps ou de ne pas y avoir accès, d'avoir un niveau de revenu familial élevé, d'être peu satisfait ou de ne pas être satisfait du partage des tâches ménagères entre conjoints, d'avoir un niveau de conflit travail-famille élevé ou très élevé, d'avoir l'impression de courir toute la journée, d'avoir le sentiment de ne pas avoir assez de temps à consacrer à ses enfants et d'avoir une incapacité ou un problème de santé.
- Inversement, les situations suivantes réduisent notamment la probabilité que les pères salariés en couple expriment un tel souhait : le fait de percevoir un niveau d'endettement familial élevé ou très élevé, de percevoir les revenus familiaux comme suffisants ou très suffisants, d'avoir plus d'un enfant mineur, d'être âgé de moins de 35 ans ou de plus de 50 ans, d'avoir l'impression de bénéficier suffisamment de temps libre pour soi, d'avoir obtenu tout au plus un diplôme d'études secondaires ou un diplôme de niveau inférieur et d'être né à l'extérieur du Canada plutôt qu'au Canada.

Tableau 1 Rapport des cotes de probabilité qu'un père salarié en couple souhaite réduire son rythme de travail, Québec, 2022 (suite)

Impression d'avoir suffisamment de temps libre		
Jamais ou rarement	1,28	**
<i>Parfois</i>	1	
Souvent ou très souvent	0,77	**
Impression de ne pas avoir assez de temps à consacrer aux enfants		
Jamais ou rarement	0,83	*
<i>Parfois</i>	1	
Souvent ou très souvent	1,24	*
Plus haut diplôme obtenu		
Moins que diplôme d'études secondaires	0,54	**
Diplôme d'études secondaires ou professionnelles	0,71	**
<i>Diplôme ou attestation d'études collégiales</i>	1	
Diplôme universitaire de 1 ^{er} cycle	1,06	
Maîtrise ou doctorat	1,11	
Autre	1,35	
Lieu de naissance		
<i>Canada</i>	1	
Extérieur du Canada	0,84	†
Incapacité, problème de santé physique ou mentale, maladie ou trouble chronique		
Oui	1,34	**
<i>Non</i>	1	

Niveau de signification statistique : *** p < 0,001 **p < 0,01 * p < 0,05 † p < 0,1.

- 1 Un rapport de cotes supérieur à 1 indique que le fait de détenir la caractéristique (par rapport à celle de référence) augmente la probabilité d'exprimer le souhait de réduire son rythme de travail, comparativement à la probabilité de ne pas être dans cette situation. Un rapport de cotes inférieur à 1 indique que le fait de la détenir diminue cette probabilité comparative.
- 2 Il est à noter que 0,5 % des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. L'utilisation du terme « conjointe » a été adoptée en vue de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Bibliographie

- ABENDROTH, Anja-Kristin et Laura LUKEMANN (2023). «Transition to fatherhood and adjustments in working hours: The importance of organizational policy feedback», *Journal of Family Research*, vol. 35, p. 535-552.
- BENOÎT, Amélie (2005). «Tous pareils, les pères? Le rapport à la paternité peut-il expliquer le rapport au temps des pères?», *Lien social et Politiques*, n° 54, p. 25-37.
- CHARTON, Laurence, Léoni LABRECQUE et Joseph Josy LÉVY (2022). «La pandémie de COVID-19: quelles répercussions sur les familles?», *Enfances Familles Générations*, vol. 40.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2024). *L'égalité entre les femmes et les hommes: regard sur 50 ans d'évolution au Québec*. Québec, Conseil du statut de la femme, 140 p.
- CÔTÉ, Luc et Amélie LAVOIE (2023). *Enquête québécoise sur la parentalité 2022. Méthodologie de l'enquête*. Québec, L'Institut, 34 p.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2017). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 78 p.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2022). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future*. Luxembourg, Publications Office of the European Union, 150p.
- FAGAN, Colette et Pierre WALTHERY, (2011). «Individual working-time adjustments between full-time and part-time working in European firms», *Social politics: international studies in gender, state and society*, vol. 18, n° 2, p. 269-299.
- GRAVEL, Marie-Andrée (2018). «Qui sont ces Québécois en manque de temps?», *Coup d'œil sociodémographique, avril 2018*, n° 64, 14 p.
- HANBURY, Hugo, Patrick ILLIEN, Eva MING, Stéphanie MOSER, Christoph BADER et Sebastian NEUBERT (2023). «Working less for more? A systematic review of the social, economic, and ecological effects of working time reduction policies in the global North», *Sustainability: Science, practice and policy*, vol. 19, n° 1, p. 1-19.
- HOBSON, Barbara et Susanne FAHLEN (2009). «Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency», *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 624, p. 214-233.
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (2020). *Atténuation des impacts de la pandémie COVID-19 sur le développement des enfants âgés de 0 à 5 ans: adaptation des pratiques de santé publique auprès des familles et dans les milieux de vie*. Québec, Institut national de santé publique du Québec, 18 p.
- LAVOIE, Amélie et Alexis AUGER (2023). *Être parent au Québec en 2022. Un portrait à partir de l'Enquête québécoise sur la parentalité 2022*. Québec, L'Institut, 336 p.
- MINISTÈRE DE LA FAMILLE (2015). «L'évolution des difficultés de conciliation travail-famille – Un portrait réalisé à partir de la situation des mères et des pères en emploi au Québec et ailleurs au Canada», *Bulletin Quelle famille?*, vol. 3, n° 2, 12 p.
- PAILHÉ, Ariane et Anne SOLAZ (2009). «Les ajustements professionnels des couples autour des naissances: une affaire de femmes?», dans Ariane Pailhé et Anne Solaz, *Entre famille et travail: des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris, Institut national d'études démographiques, p. 167-186.
- STATISTIQUE CANADA (2021). [Les statistiques. Le pouvoir des données!](#) [En ligne] (consulté le 30 décembre 2024).
- THORTHWAITE, Louise (2002). *Work-family balance: international research on employee preferences*. Australian Center for industrial relations research and teaching, working paper 79, 45 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2024). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec, Presses de l'Université du Québec, 488 p.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle, Elmustapha NAJEM et Renaud PAQUET (2006). «Articulation emploi-famille et temps de travail: de quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils?», *Enfances, Familles, Générations*, n° 4, p. 1-21.
- WILLIAMS, Joan, Mary BLAIR-LOY et Jennifer BERDAHL (2013). «Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma». *Journal of Social Issues*, vol. 69, n° 2, p. 209-234.

Annexe

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022

Nombre d'heures de travail par semaine	%
Moins de 40	67,7
Entre 40 et 49	16,2
50 ou plus	16,1
Nombre d'heures de travail par semaine de la conjointe ¹	
Aucune (pas en emploi)	13,9
Moins de 30	8,6
Entre 30 et 39	71,5
40 ou plus	6,1
Horaire de travail atypique	
Oui	28,3
Non	71,7
Télétravail imposé par l'employeur	
Aucun télétravail	61,3
Télétravail non imposé	14,0
Télétravail imposé	24,7
Horaire de travail flexible	
Utilisation	50,3
Non-utilisation	17,7
Non-accès	32,0
Possibilité d'accumuler des heures de travail (banque de temps)	
Utilisation	45,3
Non-utilisation	22,1
Non-accès	32,6
Aménagement et réduction du temps de travail ou semaine comprimée	
Utilisation	17,6
Non-utilisation	35,6
Non-accès	46,8

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022 (suite)

Nombre de jours de maladie payés annuellement disponibles	
Aucun	16,8
Moins de 10	60,5
10 ou plus	22,7
Niveau de revenu de la famille (basé sur la Mesure du faible revenu)	
Faible	7,7
Moyen-faible	32,5
Moyen-élevé	32,3
Élevé	27,5
Perception de suffisance du revenu de la famille	
Très insuffisant ou insuffisant	22,3
Très suffisant ou suffisant	77,7
Perception du niveau d'endettement de la famille	
Aucun	20,2
Faible	39,1
Moyen	30,4
Élevé ou très élevé	10,3
Niveau de soutien de la conjointe¹	
Faible	8,6
Modéré	36,7
Élevé	54,7
Nombre d'enfants	
1	30,1
2	48,6
3	16
Plus de 3	4,4

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022 (suite)

Exercer la discipline auprès des enfants	
Le plus souvent ou toujours le père	16,3
Égal	66,4
Le plus souvent ou toujours la mère	17,4
Jouer ou faire des activités sportives, de loisir ou de divertissement avec les enfants	
Le plus souvent ou toujours le père	16,3
Égal	62,4
Le plus souvent ou toujours la conjointe	21,3
Participer aux rencontres d'information au sujet de la garderie, de l'école, etc.	
Le plus souvent ou toujours le père	8,4
Égal	43,0
Le plus souvent ou toujours la conjointe	48,6
Aider les enfants avec les devoirs, leçons et autres travaux scolaires lorsque nécessaire	
Le plus souvent ou toujours le père	13,8
Égal	43,2
Le plus souvent ou toujours la conjointe	42,9
Reconduire les enfants à leurs activités ou chez des amis	
Le plus souvent ou toujours le père	24,0
Égal	52,3
Le plus souvent ou toujours la conjointe	23,7
S'assurer que les enfants sont vêtus convenablement, ont les cheveux coupés, etc.	
Le plus souvent ou toujours le père	2,6
Égal	37,0
Le plus souvent ou toujours la conjointe	60,4
Discuter avec les enfants des problèmes qu'ils peuvent vivre	
Le plus souvent ou toujours le père	5,3
Égal	72,5
Le plus souvent ou toujours la conjointe	22,2

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022 (suite)

S'occuper des rendez-vous de santé ou rester à la maison lorsque les enfants sont malades	
Le plus souvent ou toujours le père	9,5
Égal	39,5
Le plus souvent ou toujours la conjointe	51,0
Préparer les repas et faire la vaisselle	
Le plus souvent ou toujours le père	17,4
Égal	45,2
Le plus souvent ou toujours la conjointe	37,4
Faire les courses et les achats pour la famille	
Le plus souvent ou toujours le père	25,7
Égal	42,0
Le plus souvent ou toujours la conjointe	32,3
S'occuper de la vie sociale de la famille	
Le plus souvent ou toujours le père	12,1
Égal	50,7
Le plus souvent ou toujours la conjointe	37,2
Tenir les comptes et s'assurer que les factures sont payées	
Le plus souvent ou toujours le père	46,1
Égal	30,3
Le plus souvent ou toujours la conjointe	23,6
Effectuer les travaux extérieurs, les réparations et l'entretien du domicile ou de la voiture	
Le plus souvent ou toujours le père	83,2
Égal	15,2
Le plus souvent ou toujours la conjointe	1,6
Laver les vêtements et faire le ménage	
Le plus souvent ou toujours le père	10,3
Égal	39,8
Le plus souvent ou toujours la conjointe	49,9

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022 (suite)

Niveau de satisfaction du partage des responsabilités parentales	
Très satisfait ou satisfait	46
Assez satisfait	48,3
Peu ou pas satisfait	5,6
Niveau de satisfaction du partage des tâches ménagères	
Très satisfait ou satisfait	35,9
Assez satisfait	54,5
Peu ou pas satisfait	9,6
Niveau de satisfaction de la planification des tâches ménagères et familiales	
Très satisfait ou satisfait	34,7
Assez satisfait	57,3
Peu ou pas satisfait	8,0
Niveau de conflit travail-famille	
Très faible	37,6
Faible	36,0
Moyen	21,0
Élevé ou très élevé	5,4
Impression de ne pas avoir assez de temps à consacrer aux enfants	
Jamais ou rarement	37,9
Parfois	42,7
Souvent ou très souvent	19,5
Impression de ne pas avoir assez de temps libre	
Jamais ou rarement	33,9
Parfois	39,1
Souvent ou très souvent	27,0
Impression de courir toute la journée	
Jamais ou rarement	18,4
Parfois	39,1
Souvent ou très souvent	42,6

Répartition (en %) de pères salariés en couple en fonction de diverses caractéristiques professionnelles, familiales et sociodémographiques, Québec, 2022 (suite)

Plus haut diplôme obtenu	
Moins qu'un diplôme d'études secondaires	6,0
Diplôme d'études secondaires	28,7
Diplôme d'études collégiales	19,8
Diplôme universitaire de premier cycle	27,6
Diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle	17,5
Autre diplôme	0,1 **
Langue le plus souvent parlée à la maison	
Français	71,3
Français et autres langues (incluant l'anglais)	12,5
Anglais et/ou autres langues (excluant le français)	16,2
Lieu de naissance du père	
Canada	71,2
Extérieur du Canada	28,8
Perception de l'état de santé	
Excellent	16,7
Très bon	37,0
Bon	36,7
Passable ou mauvais	9,6
Incapacité, problème de santé physique ou mentale, maladie ou trouble chronique	
Oui	16,1
Non	83,9
Incapacité, problème de santé physique ou mentale, maladie ou trouble chronique de la conjointe¹	
Oui	12,5
Non	87,5
Fréquence du soutien de l'entourage lorsque les parents n'en peuvent plus	
Jamais ou rarement	25,9
Parfois, souvent ou toujours	74,1

¹ Il est à noter que 0,5 % des pères faisant l'objet des analyses ici présentées sont en couple avec un partenaire du même genre. Le terme « conjointe » a été adopté en vue de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %; à interpréter avec prudence.

** Coefficient de variation supérieur à 25 %; estimation imprécise fournie à titre indicatif seulement.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête québécoise sur la parentalité 2022*, calculs du ministère de la Famille.

Données disponibles sur demande

D'autres données sont disponibles sur demande. Faites votre commande à l'adresse de courriel suivante : quelle-famille@mfa.gouv.qc.ca.

PRODUCTION ET RÉDACTION

Philippe Pacaut

COORDINATION – BULLETINS *QUELLE FAMILLE?*

Joanie Migneault et Kevin Rousseau

RELECTURE

Joanie Migneault et Myriam Boivin-Villeneuve

ADAPTATION GRAPHIQUE ET ÉDITION

Direction des communications du ministère de la Famille

Pour citer ce document

Ministère de la famille (2025), « Ralentir le rythme. Le souhait de diminuer le nombre d'heures de travail parmi les pères salariés en couple au Québec », Bulletin *Quelle famille?*, volume 12, numéro 1, 24 pages.

ISSN : 2292-0846 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2025

© Gouvernement du Québec

À paraître

Le prochain numéro du bulletin *Quelle famille?* présentera un portrait des enfants de résidents non permanents.

Cette publication a été préparée par la Direction de la veille et des connaissances stratégiques, Sous-ministériat des politiques et programmes, ministère de la Famille.

Vous pouvez envoyer vos commentaires sur cette publication à cette adresse : quelle-famille@mfa.gouv.qc.ca.