

## Reflets

# Expérience de conciliation travail-famille de parents francophones de la région d'Ottawa : étude pilote

Denise Moreau, inf., Viola Polomeno, inf. et Marie-Christine Ranger, M.Sc.

---

Santé et accès aux soins de santé des communautés francophones en situation minoritaire au Canada (CFSM)

Volume 24, numéro 2, automne 2018

URI : [id.erudit.org/iderudit/1053865ar](https://id.erudit.org/iderudit/1053865ar)  
<https://doi.org/10.7202/1053865ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

---

### Résumé de l'article

Plusieurs études soutiennent que l'expérience de la conciliation travail-famille (CTF) a un impact majeur sur la santé et la qualité de vie des familles (Winter, et collab., 2006). Les objectifs de cette étude pilote étaient les suivants : 1) documenter l'expérience de la CTF chez un groupe de parents francophones de la région d'Ottawa, 2) élaborer, pré-tester et administrer le questionnaire sur l'expérience de conciliation travail-famille (ECTF), et 3) exécuter les premières étapes de validation de cet instrument. Cet article présente les données recueillies auprès de 46 participantes et participants concernant leurs expériences et leurs stratégies de CTF ainsi que leurs suggestions pour favoriser la CTF.

### Éditeur(s)

Reflets, Revue d'intervention sociale et communautaire

ISSN 1203-4576 (imprimé)  
1712-8498 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

---

### Citer cet article

Moreau, D., Polomeno, V. & Ranger, M. (2018). Expérience de conciliation travail-famille de parents francophones de la région d'Ottawa : étude pilote. *Reflets*, 24(2), 97–123. <https://doi.org/10.7202/1053865ar>

---

Tous droits réservés © Reflets, Revue d'intervention sociale et communautaire, 2018

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne. [<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>]

---

**é**rudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. [www.erudit.org](http://www.erudit.org)

---

# Expérience de conciliation travail-famille de parents francophones de la région d'Ottawa : étude pilote

---

*Denise Moreau, inf., Ph. D.*

*Professeure agrégée, École des sciences infirmières, Université d'Ottawa*

*Viola Polomeno, inf., Ph. D.*

*Professeure agrégée, École des sciences infirmières, Université d'Ottawa*

*Marie-Christine Ranger, M.Sc.*

*Candidate au doctorat en sciences de la réadaptation, École des sciences de la réadaptation, Université d'Ottawa*

## Résumé

Plusieurs études soutiennent que l'expérience de la conciliation travail-famille (CTF) a un impact majeur sur la santé et la qualité de vie des familles (Winter, et collab., 2006). Les objectifs de cette étude pilote étaient les suivants : 1) documenter l'expérience de la CTF chez un groupe de parents francophones de la région d'Ottawa, 2) élaborer, pré-tester et administrer le questionnaire sur l'expérience de conciliation travail-famille (ECTF), et 3) exécuter les premières étapes de validation de cet instrument. Cet article présente les données recueillies auprès de 46 participantes et participants concernant leurs expériences et leurs stratégies de CTF ainsi que leurs suggestions pour favoriser la CTF.

**Mots clés :** conciliation travail-famille, parents, francophones, étude pilote, Ottawa

## The Experience of Work-Family Balance Among Francophone Parents in the Ottawa Region: A Pilot Study

### Abstract

Several studies indicate that the experience of work-family balance (WFB) has a major impact on the health and the quality of life of families (Winter, et collab., 2006). The research objectives of this pilot study were to: 1) describe the experience of WFB in a

group of francophone parents in the region of Ottawa, 2) develop, pretest and administer the questionnaire on work-family balance, and 3) conduct the first stage of validation of this instrument. This article presents the data collected from 46 participants in regard to their experiences and the strategies that they used for WFB as well as their suggestions to promote WFB.

**Key words:** work-family balance, parents, Francophones, pilot study, Ottawa

## Contexte

---

Les résultats d'une étude descriptive longitudinale sur la parentalité franco-ottavienne, subventionnée par le Consortium national de formation en santé (CNFS) de 2011 à 2013, ont permis d'identifier les principales difficultés rencontrées par les couples dans leur transition à la parentalité (Moreau, et collab., 2017). Parmi les difficultés identifiées, la conciliation travail-famille (CTF) s'est démarquée comme l'un des défis soulevant les plus vives réactions chez les couples francophones ayant participé à cette étude pilote.

Rarissimes sont les études menées en Ontario et dans le reste du Canada sur les besoins des familles francophones vivant en situation linguistique minoritaire en matière de CTF. Pourtant, le conflit travail-famille est une difficulté bien présente dans ces familles de la société canadienne (Landry, 2016; Mitchell, 2016). Les données de l'enquête menée par *Nanos Research* pour la *Cardus Family* (Mitchell, 2016) montrent qu'un Canadien sur trois se dit insatisfait de son équilibre travail-famille. Selon la même enquête, le temps et l'argent sont les deux principaux problèmes qui assombrissent les efforts déployés par les familles canadiennes dans l'organisation d'une vie familiale satisfaisante. Pour bon nombre de Canadiennes et de Canadiens, la difficulté réside dans l'absorption des tensions et la conciliation des obligations du travail et celles de la famille (Mitchell, 2016). Le manque de temps est une source importante de stress pour les parents (Indice canadien du mieux-être, 2014; INSPQ, 2013). D'ailleurs, les sources de stress les plus mentionnées dans l'enquête de *Nanos Research* (Mitchell, 2016) sont les longues heures effectuées au travail et les heures supplémentaires effectuées à la maison pour le travail. De plus, le statut minoritaire des familles francophones avec des enfants en Ontario pose des défis particuliers. Ces défis divergent de ceux qui sont rencontrés par les anglophones de l'Ontario et sont reliés au souci de préserver et de transmettre la langue et l'identité culturelle (Bouchard, et collab., 2012). Par exemple, avoir accès à des services de garde en français dans leur quartier ou à une distance raisonnable du domicile ou du lieu de travail est un enjeu important pour les parents francophones.

Certaines études soutiennent que l'expérience d'équilibre travail-famille a un impact majeur sur la santé et la qualité de vie des familles (Winter, et collab., 2006). L'ambiguïté et la recherche d'équilibre dans les rôles au travail et à la maison combinées au manque de temps et d'argent engendrent du stress (Mitchell, 2016) et affectent la santé physique et mentale des familles (Soltani, et collab., 2013; Vercruyssen et Van de Putte, 2013). En 2013, les résultats d'une méta-analyse de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) ont affiché une corrélation élevée entre l'insatisfaction face à la vie personnelle et familiale et la dépression. Un lien a également été démontré entre les situations de conflit travail-famille et les troubles de l'anxiété et de l'humeur chez les femmes, alors que ce même conflit est associé chez les hommes à une augmentation de la dépendance à l'alcool et de la consommation de drogues (INSPQ, 2013). L'étude pilote présentée ici avait pour but de documenter l'expérience de la CTF chez un groupe de parents francophones vivant en situation linguistique minoritaire dans la région d'Ottawa. Pour ce faire, un questionnaire « Expérience de conciliation travail-famille » (ECTF) a été élaboré, pré-testé, puis administré afin de recueillir les données de l'expérience parentale.

Le contenu de cet article vise à traduire l'expérience de la CTF chez nos participantes et participants et à transmettre leurs stratégies et suggestions quant à la CTF. *Cet article ne porte pas sur le développement et les étapes de validation du questionnaire ECTF.*

## Recension des écrits

---

Devenir parents est une expérience complexe et souvent stressante qui engendre des changements permanents et irréversibles (Lacharité, et collab., 2016). Pour plusieurs parents, c'est une période de grande vulnérabilité (Polomeno, 2014) pouvant avoir des conséquences sérieuses sur tous les aspects de la santé de l'individu, du couple et de la famille (Lacharité, et collab., 2016). Devenir parents entraîne de nombreux défis, dont celui de trouver l'équilibre entre le travail et la famille (Favez, 2013), et tous ces défis se complexifient lorsque s'ajoutent les variables de la langue et de la culture (Lacaze-Masmonteil, et collab., 2013).

## Changements aux niveaux de la famille et du marché de l'emploi

Au cours des dernières décennies, des changements sociaux importants sont survenus aux niveaux de la famille et du marché de l'emploi (Bianchi et Milkie, 2010). Parmi les nombreux changements observés, notons la diversification des modèles familiaux, l'augmentation des familles à deux revenus avec l'entrée massive des femmes sur le marché

*« Au cours des dernières décennies, des changements sociaux importants sont survenus aux niveaux de la famille et du marché de l'emploi (Bianchi et Milkie, 2010). Parmi les nombreux changements observés, notons la diversification des modèles familiaux, l'augmentation des familles à deux revenus avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail et les transformations du marché du travail. »*

du travail et les transformations du marché du travail. Au Canada, le pourcentage de familles composées d'un couple marié ayant un ou plusieurs enfants est passé de 55 % en 1981 à 38,6 % en 2006 (Institut Vanier de la famille [IVF], 2010a). Ce modèle familial a fait place à de nouveaux modèles, dont la famille recomposée, la famille monoparentale et la famille gaie ou lesbienne pour ne nommer que ceux-là (IVF, 2010a). En 2007, toujours selon

l'IVF (2010a), un record de 84,6 % des familles biparentales comptait sur deux revenus ou plus pour répondre aux besoins de la famille. De 1976 à 2008, la proportion des familles dans lesquelles seul le conjoint travaillait est passée de 53 % à 21 %, tandis que la proportion des familles comptant deux soutiens ayant des enfants d'âge préscolaire à la maison (âgés de moins de six ans) est passée de 31 % à 67 % au cours des trente dernières années (Statistique Canada, 2009; Statistique Canada, 2016). En 2015, 75 % des couples à deux revenus avec enfants comptaient deux parents ayant un emploi à temps plein (Statistique Canada, 2016). Depuis une vingtaine d'années, le revenu familial moyen a significativement augmenté, et cette augmentation s'explique en grande partie par le taux record de participation des femmes au marché du travail. En effet, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants a augmenté significativement : la proportion de femmes ayant des enfants de moins de trois ans qui occupent un emploi a plus que doublé au Canada, passant de 27,6 % en 1976 à 64,4 % en 2009 (Statistique Canada, 2010).

Le revenu de la femme est devenu le pilier de la sécurité économique de la famille (Institut Vanier de la famille, 2010b). D'ailleurs, un nombre croissant de femmes sont aujourd'hui le principal soutien économique de leur famille. Par ailleurs, le revenu est un facteur non négligeable; il permet de couvrir les dépenses nécessaires au bien-être des familles (Institut Vanier de la famille, 2010b). Pour les mieux nantis, il permet aussi de s'offrir des services qui allègent les tâches domestiques et les tâches liées aux enfants.

Le marché de l'emploi est exigeant, les conditions de travail ont changé et la sécurité d'emploi se fait de plus en plus rare (Institut Vanier de la famille, 2010b). De plus, même si la technologie portable facilite le travail à distance, elle engendre pour les parents des difficultés à se débrancher complètement des exigences de leur emploi (Harden, et collab., 2013; Pocock, Williams et Skinner, 2012). Les horaires atypiques et les quarts

de travail sont courants. Le travail à temps partiel est trois fois plus fréquent chez les femmes. En 2011, 70 % des travailleurs à temps partiel étaient des femmes (INSPQ, 2013; Statistique Canada, 2013a). La majorité des femmes (67 % en 2009) continuent d'occuper des emplois dits féminins, tels l'enseignement, les soins infirmiers et le travail de bureau. Elles demeurent cantonnées dans des emplois de services et de relation d'aide peu valorisés et moins bien rémunérés (Statistique Canada, 2010). Les hommes travaillent surtout à temps plein, et ceux qui s'engagent et s'investissent dans un travail bien rémunéré sont souvent ceux qui font de longues heures (Bianchi et Milkie, 2010). Finalement, les hommes sont plus nombreux que les femmes à travailler plus de 40 heures par semaine et ils sont alors moins disponibles pour la famille (Bianchi et Milkie, 2010).

## Conflit travail-famille ou conflit famille-travail?

Des chercheurs reconnaissent de plus en plus cette relation réciproque entre la famille et le travail et s'intéressent à deux types de conflit : le conflit travail-famille, où le travail interfère avec la vie familiale, et le conflit famille-travail, où ce sont les exigences de la vie familiale qui interfèrent avec les exigences du travail. Les résultats de l'étude québécoise de St-Onge, et collab. (2002) révèlent que les individus trouvent plus intense et difficile le conflit travail-famille que le conflit famille-travail.

### Conflit travail-famille

La majorité des chercheurs s'inspirent de Greenhaus et Beutell (1985) pour définir le conflit travail-famille. Ces derniers définissent le conflit travail-famille comme un conflit entre les différents rôles occupés par une même personne. Ce conflit se présente sous trois formes : le conflit de temps, le conflit de tension entre les rôles et le conflit de comportements (Greenhaus et Beutell, 1985). Il y a conflit de temps lorsque les exigences des différents rôles rendent difficile la gestion du temps. Le conflit de tension entre les rôles survient lorsque le stress et la fatigue ressentis dans un des divers rôles influencent la façon de répondre aux demandes des autres rôles. Enfin, le conflit de comportements apparaît lorsqu'un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec celui attendu dans un autre rôle. »

apparaît lorsqu'un comportement spécifique à un rôle est incompatible avec celui attendu dans un autre rôle.

De nombreux facteurs contribuent à expliquer le conflit travail-famille, par exemple les caractéristiques des parents, de la famille, de l'emploi et de l'environnement de travail. En ce qui a trait aux caractéristiques des parents, il faut tenir compte des différences entre les femmes et les hommes concernant le temps consacré à la famille et au travail. Dans tous les pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), les femmes consacrent plus de temps au travail non rémunéré et ont une charge mentale relative aux besoins de la famille plus importante que les hommes dans une journée moyenne, peu importe le taux d'emploi féminin dans le pays (OCDE, 2011). Quant aux hommes, ils consacrent chaque jour en moyenne 25 % plus de temps au travail salarié que les femmes, pendant que ces dernières accordent une fois et demie plus de temps au travail domestique que les hommes (Table de concertation de Laval en condition féminine [TCLCF], 2012), et ce, même si les deux conjoints travaillent à temps plein.

Certains chercheurs expliquent en partie cette situation d'inégalité dans le partage des tâches domestiques par la pénalité salariale et la mobilité professionnelle endiguée, toujours présentes pour les femmes qui sont sur le marché du travail (Bianchi et Milkie, 2010). En 2008, les femmes recevaient 76 % de la rémunération hebdomadaire moyenne des hommes, soit le même ratio qu'en 1998 (TCLCF, 2012). Les femmes qui gagnent moins que leur conjoint et/ou celles dont les possibilités de promotion sont faibles vont parfois faire le choix de prendre un plus long congé parental et/ou de ne pas retourner au travail ou d'y retourner à temps partiel. Ces choix ont pour effet de maintenir la division dans les rôles, les tâches à la maison et le soin des enfants selon le genre. Ainsi, les femmes font moins d'heures par semaine pour un travail rémunéré et sont plus « disponibles » pour assumer ces rôles et ces tâches. D'autres chercheurs évoquent des raisons différentes pour expliquer cette situation. Certains disent que les hommes résistent aux tâches dites « féminines » et que les femmes hésitent à lâcher prise dans leur rôle de mère pour faire de la place au père (Bittman, et collab., 2003; Gupta, 2007).

Certaines caractéristiques des familles comme la structure familiale, le nombre d'enfants, l'âge des enfants, la situation économique et le soutien reçu de la famille élargie et de l'entourage sont à considérer lorsqu'on s'intéresse à la capacité des parents à articuler la vie familiale et professionnelle (Institut Vanier de la famille, 2010b). On reconnaît généralement que le fait de vivre dans une famille monoparentale apporte des désavantages financiers, tout comme le fait d'avoir plusieurs enfants à nourrir et à vêtir ou d'avoir des enfants en bas âge qui doivent aller à la garderie (INSPQ, 2013).

Selon Vézina et collab. (2011), les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail sont au cœur de la problématique de la CTF. Le type d'horaire de travail, comme le fait d'avoir un horaire de travail atypique, et le nombre d'heures travaillées par semaine peuvent poser des problèmes de planification et d'organisation du temps pour la famille. Dans ces conditions, il peut être plus ardu de trouver des services de garde. En 2015, les emplois atypiques en Ontario représentaient 26,6 % de la population active de la province : les emplois temporaires (emplois de durée déterminée, contractuel, saisonnier, occasionnel ou autre), les emplois à temps partiel involontaires (travailleurs à temps partiel qui disent vouloir travailler à temps plein), le cumul d'emplois (si le travail principal paie moins que le salaire médian) et le travail indépendant « solo » (sans aide rémunérée) (Gouvernement de l'Ontario, 2017b).

En Ontario, entre 1976 et 2015, la proportion totale d'emplois à temps partiel (femmes et hommes) est passée de 13,5 % à près de 20 % (Ministère du Travail de l'Ontario, 2016). Le travail à temps partiel est souvent un piège pour les femmes, lesquelles sont nombreuses à travailler à temps partiel (70 % des travailleurs à temps partiel) et à invoquer (34 %) le motif « soins aux enfants » pour justifier leur choix (INSPQ, 2013; Statistique Canada, 2013a). Les femmes qui occupent ce type d'emploi mettent en veilleuse leur carrière et leur avancement professionnel pour s'occuper de leurs enfants. Finalement, le travail à temps partiel entraîne des pertes économiques (salaire moins élevé), une perte importante des avantages sociaux liés à un emploi à temps plein et une insécurité financière à long terme (OCDE, 2010).

Pour combler leurs besoins en temps et en argent, plusieurs familles ont recours au travail par quarts (IVF, 2010a). Pour bien des couples, travailler par quarts constitue une bonne façon de concilier le travail et la vie familiale. Selon un rapport de l'Institut Vanier de la famille (IVF, 2010a), les hommes représentent 63 % de la main-d'œuvre

*« Certains couples choisissent de travailler sur des quarts de travail différents afin de se relayer auprès des enfants, économisant ainsi sur les frais en services de garde. Toutefois, ce choix entraîne de la fatigue et même de l'épuisement chez chacun des parents et affecte la relation conjugale par manque de temps passé seul et ensemble. Ce style de vie peut parfois mener à la séparation et au divorce (Perry-Jenkins, et collab., 2007). »*

par quarts à temps plein, tandis que les femmes constituent 69 % des travailleurs par quarts à temps partiel. Travailler par quarts permet aux parents de consacrer plus de temps à leurs enfants et de mieux concilier le travail et la famille. Certains couples choisissent de travailler sur des quarts de travail différents afin de se relayer auprès des enfants, économisant ainsi sur les frais en services de garde.



Toutefois, ce choix entraîne de la fatigue et même de l'épuisement chez chacun des parents et affecte la relation conjugale par manque de temps passé seul et ensemble. Ce style de vie peut parfois mener à la séparation et au divorce (Perry-Jenkins, et collab., 2007).

Enfin, d'autres conditions de travail peuvent rendre difficile le conflit travail-famille, par exemple le manque de souplesse quant aux heures de départ et d'arrivée en milieu de travail, le manque ou l'absence de soutien et de reconnaissance de l'employeur et les possibilités ou non de congés de maladie et de congés parentaux (Galardo et Lessard, 2016; Gouvernement de l'Ontario, 2017a; Gouvernement du Canada, 2018).

## Conflit travail-famille et ses impacts sur la santé

### Santé mentale

Dans l'une des rares études canadiennes sur le sujet, les chercheurs ont décelé chez les 2 417 participantes et participants un lien important entre le fait de se sentir surchargé quant aux différents rôles occupés dans la famille et une santé mentale fragilisée (Cullati,

« *La tension temporelle reliée à la nécessité de répondre aux demandes professionnelles tout en s'investissant dans la vie familiale est associée à la dépression (Glynn, et collab., 2009).* »

2014; Tézli et Gauthier, 2009). La tension temporelle reliée à la nécessité de répondre aux demandes professionnelles tout en s'investissant dans la vie familiale est associée à la dépression (Glynn, et collab., 2009). L'absence d'espace pour récupérer du stress

vécu au travail en raison de responsabilités familiales amène certains travailleurs et travailleuses à vivre des épisodes dépressifs (Bianchi et Milkie, 2010). Les mères semblent éprouver plus de stress que les pères (Bianchi et Milkie, 2010) même en ce qui concerne le soin des enfants et les services de garde (Bigras, et collab., 2010).

### Santé physique

Sur le plan de la santé physique, le manque de temps et les difficultés à articuler le travail et les responsabilités familiales ont des conséquences négatives sur les habitudes alimentaires et la pratique de l'activité physique (Cawley et Liu, 2012; Kramer et Chung, 2015; Lee, et collab., 2015). Une synthèse de la littérature publiée par l'Institut national de santé publique du Québec (2005) souligne les effets de ces difficultés sur la santé physique : hypertension, taux de cholestérol sériques élevés, troubles cardiovasculaires et gastro-intestinaux, allergies, migraines, maux de dos, douleurs abdominales, épuisement (Bianchi et Milkie, 2010).

## Habitudes de vie

Les difficultés engendrées par la CTF ne favorisent pas l'adoption de bonnes habitudes de vie (Roos, et collab., 2007). Une augmentation de la consommation d'alcool a été associée aux difficultés de cette conciliation. L'étude réalisée par Andersson et collab. (2012) rapporte une association significative entre la consommation d'alcool chez les femmes et un plus faible engagement dans leurs activités de loisir. Un horaire chargé laisse moins de temps à la préparation de repas santé (Fulkerson, et collab., 2011), à l'activité physique et aux loisirs (Mailey, et collab., 2014). D'ailleurs, il semble que le manque de temps représente le principal obstacle à une saine alimentation pour 35 % des parents (Psychomédia, 2011).

## Relation conjugale

Dans l'étude de Carroll et collab. (2013), le conflit entre le travail et la famille est significativement et positivement associé à des problèmes de communication et d'insatisfaction conjugale (Carroll, et collab., 2013; Cox et Demmitt, 2013). Selon *The National Marriage Project* (2011), lorsque les tâches domestiques et les soins liés aux enfants ne sont pas partagés équitablement entre les deux parents, les deux partenaires sont moins heureux, moins satisfaits de leur relation et moins en mesure de se soutenir mutuellement. Dans ce contexte, les couples sont plus à risque de séparation ou de divorce. Au Canada, le taux de divorce est de 38 % et, en Ontario, il est de 36 % (Ambert, 2009). Selon l'Institut Vanier de la famille (2010a), les cinq principaux motifs de séparation et de divorce sont : la divergence de valeurs et d'intérêts, la violence, l'alcool et la toxicomanie, l'infidélité et les conflits liés à la carrière.

## Compétence parentale

Le sentiment de compétence parentale est affaibli lorsque la CTF est difficile (Cinamon, Weisel et Tzuk, 2007). Il semble que les facteurs qui influencent ce sentiment sont différents pour les mères et pour les pères (Favez, et collab., 2016). Les mères qui exercent une profession hiérarchiquement élevée se sentent moins compétentes comme mères, alors que le sentiment de compétence parentale chez les pères est influencé de façon négative par les difficultés financières et le manque de soutien de l'entourage (Trudelle et Montambault, 1994).

## Services de garde

L'accès à une garderie publique, privée ou en milieu familial près de chez soi et dans la langue de son choix n'est pas facile en Ontario. Les services de garde sont peu nombreux,

encore plus rares en français et souvent très dispendieux (Langlais, 2002). Plusieurs raisons ont motivé les pays de l'OCDE à développer des services de garde : faciliter l'intégration des mères sur le marché du travail, assurer un développement optimal des enfants et soutenir les parents dans leur quête pour un meilleur équilibre travail-famille (OCDE, 2011). Dans un rapport récent au sujet du mieux-être des familles, l'OCDE (2011) affirme que les parents sont plus engagés dans leurs travaux, plus productifs et plus heureux lorsqu'ils ont facilement accès à des services de garde abordables et lorsqu'ils se sentent en pleine confiance d'y laisser leurs enfants. Toutefois, certains pays et certaines provinces canadiennes comme l'Ontario offrent un faible soutien aux familles en matière de prise en charge de la petite enfance. Si les francophones de l'Ontario peuvent recevoir un service (de garde, d'éducation, de loisir, etc.) près de leur domicile et à un coût respectant leur budget, ils vont le prendre, peu importe dans quelle langue officielle il est offert (Savard et Charbonneau, 2016). En effet, les gouvernements de ces pays et provinces n'ont pas développé de réseau de services de garde.

## Question de recherche

---

Comme nous l'avons déjà mentionné, rares sont les recherches portant sur la CTF chez les familles francophones vivant en situation linguistique minoritaire. Par conséquent, la question de recherche est la suivante : Quelle est l'expérience de la CTF chez un groupe de parents francophones vivant en situation linguistique minoritaire dans la région d'Ottawa? Quant aux étapes de la recherche, nous souhaitons :

- 1) effectuer une recension des écrits sur la situation de la CTF en Ontario, au Canada et ailleurs dans le monde,
- 2) identifier les informations pertinentes pour l'élaboration d'un questionnaire sur l'expérience de conciliation travail-famille (ECTF),
- 3) élaborer, pré-tester et modifier le questionnaire ECTF,
- 4) administrer le questionnaire ECTF aux participantes et participants de l'étude pilote et, finalement,
- 5) analyser les données recueillies avec le questionnaire ECTF afin :
  - a) de traduire l'expérience de la CTF de l'échantillon à l'étude, et
  - b) d'obtenir des données préliminaires sur les qualités psychométriques du questionnaire ECTF.

## Méthodologie

---

### *Devis de recherche*

Cette recherche est une étude pilote de nature descriptive. Une étude pilote est une version d'une étude à petite échelle en prévision d'une étude de grande envergure (Fortin et Gagnon, 2016; Thabane, et collab., 2010).

### *Instrument : Le questionnaire ECTF*

Un questionnaire en ligne (questionnaire ECTF) a été développé et pré-testé dans le but de recueillir des données sur l'expérience des couples en matière de CTF. Le questionnaire ECTF est composé de 32 questions divisées en neuf sections : des questions dichotomiques, à courtes réponses et à choix multiples ainsi que des échelles de différenciations sémantiques. Les questions portent sur les données sociodémographiques, sur l'emploi, l'employeur et le milieu de travail, sur les services de garde, sur le partage des tâches, sur les conflits dans la CTF, sur les stratégies utilisées par les parents pour concilier le travail et la famille, et sur les stratégies qui, selon eux, favoriseraient la CTF. Pour les questions concernant les stratégies, les participantes et participants étaient invités à indiquer tous les choix possibles. Le temps moyen de complétion était d'environ quarante minutes.

### *Élaboration et pré-test du questionnaire ECTF*

L'élaboration du questionnaire ECTF a nécessité une recension des écrits, une séance de consultation auprès de 12 travailleuses et travailleurs sociaux et communautaires (eux-mêmes parents) ainsi que des entrevues auprès d'employeurs (4) et d'employées (6) des services de garde de la région d'Ottawa. Par ailleurs, l'ébauche d'instrument ECTF a été pré-testée auprès de trois participantes, mères et travailleuses. L'instrument a ensuite été revu et corrigé en fonction de leurs commentaires et suggestions. Seules quelques questions ont été clarifiées, mais, dans l'ensemble, le questionnaire a été jugé clair et compréhensible par les participantes au pré-test.

### *Recrutement, collecte des données et échantillonnage :*

Le questionnaire ECTF a été envoyé à 154 parents du projet sur la parentalité<sup>1</sup>. Ceux-ci avaient accepté d'être sollicités de participer à des projets qui découleraient de l'étude initiale. Le recrutement des participantes et participants a été fait par courrier électronique selon un plan préétabli de reprise de contact. Un courriel contenant un

message d'invitation et une lettre d'information sur le projet a d'abord été envoyé à toutes les personnes ayant participé à l'étude initiale et potentiellement intéressées. Suivant l'approbation des sujets intéressés à participer à cette étude pilote, un nouveau message courriel leur a été acheminé leur indiquant le lien d'accès au questionnaire ECTF sur *FluidSurveys*. À la page d'accueil du questionnaire, chaque participante ou participant devait lire le formulaire de consentement et donner son approbation avant de remplir le questionnaire au moment qui lui convenait, à partir de son ordinateur personnel ou de sa tablette numérique. Finalement, l'échantillon est formé de 46 participantes et participants (25 femmes et 21 hommes) franco-ontariens de la région d'Ottawa. Browne (1995) suggère que cette taille est adéquate pour une étude pilote.

### ***Analyse des données recueillies***

Des analyses quantitatives ont été exécutées à l'aide du logiciel SPSS, version 22, afin de permettre de dresser le portrait de l'échantillon. Les réponses aux questions ouvertes ont été compilées, et les données qualitatives ont été lues en totalité de manière à donner une idée de l'ensemble selon la méthode de Giorgi (Fortin et Gagnon, 2016). Ce matériel a été soumis à une analyse thématique manuelle afin que les thèmes et sous-thèmes importants soient identifiés et que les deux chercheuses principales arrivent à un consensus.

## **Résultats et discussion**

---

Bien que les résultats et la discussion soient habituellement présentés séparément dans la plupart des publications scientifiques (Fortin et Gagnon, 2016), nous avons choisi de présenter et de discuter simultanément nos résultats. Les raisons qui ont motivé ce choix sont les suivantes :

- 1) étant donné que cette étude pilote visait à rapporter les expériences et les suggestions de stratégies des participantes et participants, les données sont très descriptives;
- 2) comme peu d'études et de connaissances ont été rapportées sur ce sujet en Ontario français, il devient difficile de discuter et de faire des liens avec nos résultats et la littérature existante;
- 3) nous croyons que cette façon de faire permettra de diminuer les risques de répétition et rendra la lecture plus facile et agréable.

## **Caractéristiques de l'échantillon**

L'âge moyen des 46 participantes et participants (25 femmes et 21 hommes) est de 34,2 ans; 78,3 % d'entre eux sont mariés ou en couple depuis environ 8,8 ans et 91,3 % ont deux enfants ou moins. La majorité des participantes et participants, soit 71,7 %, ont fait des études universitaires et 89,1 % occupent un emploi bien rémunéré puisque, pour 63 % d'entre eux, le revenu total brut de la famille est de 100 000 \$ et plus. La très grande majorité (97,6 %) travaille à temps plein, se déplace en voiture (85,4 %) et doit parcourir 23 kilomètres en moyenne afin de se rendre au travail.

## **Caractéristiques de l'emploi des participantes et participants**

Le temps plein est le statut d'emploi de 97,6 % des personnes interrogées. Les hommes font en moyenne 43,5 heures par semaine, alors que les femmes font environ 37 heures par semaine. Comme l'étude pilote a été effectuée dans la capitale fédérale, il n'est pas étonnant de constater que plusieurs de nos participantes et participants, soit 14,6 % des femmes et 12,2 % des hommes, occupent un poste à la fonction publique et au gouvernement. D'autres sont enseignantes ou enseignants, travailleuses ou travailleurs sociaux, gestionnaires, techniciennes ou techniciens, et certains travaillent dans le domaine des assurances. On ne compte qu'un ingénieur, un militaire et un travailleur autonome. La majorité des participantes et participants, soit 92,7 %, travaillent selon un horaire régulier de jour du lundi au vendredi, et seulement 22 % ont un horaire flexible qui leur permet soit de commencer plus tard, soit de finir plus tôt. En plus de leurs heures régulières de travail, un peu plus de la moitié (61 %) des participantes et participants doivent aussi faire des heures supplémentaires à la maison, durant les soirées ou les fins de semaine. Ce sont les hommes qui font le plus d'heures supplémentaires.

Malgré tout, les participantes et participants rapportent que leurs conditions de travail ont peu d'impact sur la CTF parce qu'en contrepartie, 73,2 % d'entre eux peuvent prendre des jours de congé sans avoir à les justifier et 63,4 % peuvent, si un imprévu se présente, modifier leur horaire de travail pour répondre aux besoins de la vie familiale. Selon les données recueillies, les femmes de l'étude pilote ont exprimé recevoir plus de soutien de la part de leur employeur que les hommes. En termes de revenus, le revenu total brut des familles biparentales de l'étude pilote était de 100 000 \$ et plus, les situant ainsi dans la moyenne des familles puisqu'au Canada, le revenu familial moyen total avant déduction des impôts pour les familles biparentales avec enfants de moins de 18 ans était de 114 000 \$ en 2013 (Statistique Canada, 2013b).

## **Expérience de conciliation travail-famille et ses impacts**

### ***Sur l'emploi ou la carrière***

À la question « Le fait de devenir parent a-t-il des conséquences sur votre emploi ou votre carrière? », les participantes et participants sont nombreux (65,9 %) à rapporter diverses conséquences, et ces conséquences sont plus importantes pour les femmes :

- devoir retarder une demande de promotion (48,1 %), surtout chez les femmes,
- retarder la retraite, recevoir des prestations de retraite réduites en raison des congés de parentalité (18,5 %),
- vivre de la discrimination au travail pour les femmes devenues mères (18,5 %),
- ne pas retrouver son poste après le congé parental (14,8 %) et perdre des mois voire des années d'expérience (3,7 %).

Une autre conséquence importante rapportée par 37 % des participantes et participants est la fatigue qui affecte la concentration, le rendement au travail et le manque d'énergie pour faire des heures supplémentaires et du travail à la maison.

### ***Sur la vie personnelle***

Le principal impact est la fatigue liée aux exigences parentales et à l'adaptation tant personnelle que conjugale à cette nouvelle vie. Cette fatigue est aussi expliquée par le fait que les enfants des participantes et participants sont d'âge préscolaire et scolaire. Par ailleurs, l'ajustement financier est considérable étant donné la perte de revenu et les dépenses liées à l'arrivée du nouveau-né et aux services de garde, et ce, d'autant plus que, pour certains, l'employeur ne comble pas le manque à gagner durant le congé de maternité. Enfin, certains participants et participantes (14,8 %) ont indiqué avoir écourté leur congé parental pour retourner au travail en raison des exigences du travail ou de la carrière ou pour des raisons personnelles et financières.

### ***Sur le couple***

Outre la fatigue, l'ajustement financier et le manque de temps passé ensemble comme couple, le partage des tâches est affecté dans l'expérience de la CTF. Les données recueillies dans cette étude pilote permettent de dire que la plupart des tâches ménagères semblent être partagées équitablement et avec satisfaction entre les partenaires. Les responsabilités les plus partagées sont les suivantes : faire les activités avec les enfants, faire les achats pour la maison et conduire les enfants à leurs activités. Toutefois, certaines tâches demeurent

traditionnellement exécutées par les femmes, par exemple : préparer les repas, faire l'épicerie et la lessive, et conduire les enfants à la garderie. En revanche, certaines tâches demeurent traditionnellement exécutées par les hommes, par exemple : faire l'entretien extérieur, faire les réparations et les rénovations. Cette division traditionnelle des tâches maintient la division des rôles et des tâches à la maison selon le genre.

### **Sur les conflits travail-famille**

Les trois types de conflits travail-famille sont : le conflit de temps, le conflit de tension et le conflit de comportements (Greenhaus et Beutell, 1985). Dans cette étude pilote, le conflit le plus important semble être le conflit de temps, soit le temps pour soi, le temps pour le couple et pour la famille. Ce sont les femmes qui se plaignent le plus du manque de temps. Elles se sentent déchirées entre le travail et les obligations familiales : 63 % disent avoir manqué de temps pour leur famille à cause du travail et 52,2 % disent avoir manqué de temps pour le travail à cause de la famille.

Le conflit de tension semble aussi plus présent chez les femmes, qui expriment souvent qu'elles sont épuisées et qu'elles n'ont plus d'énergie (54,3 %) pour leur famille et leur travail. Par ailleurs, plusieurs femmes et hommes (56,5 %) mentionnent que la vie au travail les a empêchés de vivre leur vie de famille aussi bien qu'ils l'auraient voulu.

Quant au conflit de comportements (« Répondre aux exigences du travail m'empêche de répondre à celles de la famille »), il est présent autant chez les femmes que chez les hommes. Nombreux sont les participants et participantes (63 %) qui rapportent qu'ils pensent souvent au travail lorsqu'ils sont en famille, ce qui les empêche de profiter pleinement de la vie en famille. D'autres (50 %) disent que lorsqu'ils sont au travail, ils se font du souci pour leurs enfants, et cela les empêche de bien travailler. Ces comportements montrent que l'ensemble des participantes et participants de cette étude pilote semblent préoccupés à performer tant au travail qu'à la maison. Néanmoins, la plupart, soit 63 %, ont dit se sentir compétents pour gérer leurs responsabilités au travail, à la maison et avec la famille.

### **Stratégies utilisées pour concilier le travail et la famille**

Dans le questionnaire ECTF, nous avons demandé aux participantes et participants d'identifier, parmi une liste de stratégies, celles qu'ils utilisent pour faciliter la CTF. La stratégie « établir une bonne communication dans le couple et entre les membres de la famille » arrive en tête de liste (80,4 %). Elle est suivie de près par les stratégies suivantes : apprendre à travailler en équipe comme couple et comme famille (73,9 %), établir un



calendrier et prioriser les activités familiales (63 %), verbaliser ses besoins (60,9 %), apprendre à dire non (60,9 %), solliciter l'aide et le soutien de la famille élargie (60,9 %), réserver du temps à passer en famille (58,7 %), relaxer ensemble la fin de semaine (58,7 %) et, enfin, faire un menu et préparer quelques repas et lunchs pour la semaine (52,2 %). Finalement, quelques autres stratégies ont été suggérées, par exemple : planifier à l'occasion la fin de semaine en couple sans enfants, faire une activité de couple au moins deux fois par semaine et essayer de garder son calme au quotidien en essayant de se concentrer et de faire une chose à la fois.

## Stratégies souhaitées pour toutes les familles pour faciliter la CTF

### *Stratégies souhaitées dans la garde des enfants pour toutes les familles*

Dans le questionnaire ECTF, nous avons demandé aux participantes et participants d'identifier les stratégies souhaitées pour toutes les familles en ce qui concerne la garde des enfants. La stratégie identifiée le plus souvent est celle d'encourager le développement et l'utilisation des garderies de quartier (58,7 %), suivie par celles d'offrir des garderies/services de garde en fonction du revenu familial (47,8 %), d'offrir des services de garde à raison de quelques heures à la fois pour permettre un répit (47,8 %) et d'offrir une aide financière pour les services de garde aux familles à faible revenu (45,7 %) (Tableau 1). En ce qui concerne les services de garde en milieu de travail, même si 80,5 % n'ont pas accès à un service de garde en milieu de travail, 39,1 % croient qu'un tel service aurait un impact très positif sur la CTF.

**Tableau 1 : Stratégies souhaitées dans la garde des enfants pour toutes les familles<sup>1</sup>**

| Stratégies   | n (%)       |
|--|-------------|
| Encourager le développement et l'utilisation des garderies de quartier                     | 27 (58,7 %) |
| Offrir des garderies/services de garde en fonction du revenu familial                      | 22 (47,8 %) |
| Offrir des services de garde à raison de quelques heures à la fois pour permettre un répit | 22 (47,8 %) |
| Offrir une aide financière pour les services de garde aux familles à faible revenu         | 21 (45,7 %) |
| Favoriser l'établissement de garderies en milieu de travail                                | 18 (39,1 %) |

<sup>1</sup> Le total pour chaque stratégie est en réponses multiples.

### *Stratégies souhaitées dans les milieux de travail pour toutes les familles*

Les participantes et participants souhaitent plus de souplesse au niveau de l'horaire de travail. Soixante-seize pour cent disent que les employeurs devraient permettre un horaire de

travail flexible et adapté (Tableau 2). Ces parents aimeraient pouvoir travailler de la maison (63 %). Ils aimeraient également la semaine de travail comprimée (5 jours en 4) (73,9 %). D'autres sont en faveur des banques de temps (58,7 %), du prolongement (67,4 %) et/ou du partage (63 %) du congé parental, d'un retour progressif et d'un retour à temps partiel (43,5 %) pour un temps déterminé après le congé de maternité ou de paternité. Les participantes et participants aimeraient que l'employeur permette à l'employé d'adapter son cheminement de carrière à ses besoins en matière de CTF (52,2 %) et de s'absenter de son travail avec le moins de contraintes possible (54,3 %). Enfin, 45,7 % croient qu'il faut promouvoir et permettre le congé d'adoption dans tous les milieux de travail. Une enquête québécoise sur l'expérience des parents d'enfants de zéro à cinq ans montre que l'employeur a tout avantage à offrir à ses employés diverses mesures pour faciliter la CTF, car la satisfaction au travail et l'engagement professionnel seraient surtout associés à l'accès à ces mesures plutôt qu'à leur utilisation elle-même (Boulet, 2014).

**Tableau 2 : Stratégies souhaitées dans les milieux de travail pour toutes les familles<sup>1</sup>**

| Stratégies   | n (%)       |
|--|-------------|
| Permettre un horaire de travail flexible et adapté   | 35 (76,1 %) |
| Permettre la semaine de travail comprimée (5 jours en 4)   | 34 (73,9 %) |
| Permettre le prolongement du congé parental jusqu'à deux ans sans affecter le poste occupé ni les possibilités d'avancement et/ou de promotion | 31 (67,4 %) |
| Promouvoir et permettre le partage du congé parental   | 29 (63,0 %) |
| Permettre à l'employé de travailler de la maison   | 29 (63,0 %) |
| Promouvoir et permettre le partage du congé de paternité   | 27 (58,7 %) |
| Permettre l'utilisation de banques d'heures cumulées pour faciliter la conciliation travail-famille  | 27 (58,7 %) |
| Offrir des conditions de travail permettant de s'absenter avec le moins de contraintes possible travail-famille                                | 25 (54,3 %) |
| Permettre à l'employé d'adapter son cheminement de carrière à ses besoins en matière de conciliation travail-famille                           | 24 (52,2 %) |
| Promouvoir et permettre le congé d'adoption  | 21 (45,7 %) |
| Permettre à l'employé de travailler à temps partiel s'il le désire   | 20 (43,5 %) |

<sup>1</sup> Le total pour chaque stratégie est en réponses multiples.

**Stratégies souhaitées dans les services de santé et sociaux pour toutes les familles :**

Les participantes et participants (60,9 %) souhaitent que les heures des cliniques de santé familiale soient prolongées, idéalement 24 heures par jour, 7 jours sur 7 (Tableau 3). Par

ailleurs, 58,7 % mentionnent également qu'il est important de promouvoir et de mieux faire connaître aux parents les ressources existantes, telles que la Maison de la famille, les cliniques d'allaitement et autres.

Ils ont fait des suggestions intéressantes, notamment : offrir des services de télémédecine spécifiques aux familles avec de jeunes enfants (47,8 %), offrir un rabais sur le coût du transport en commun pour les familles à faible revenu qui l'utilisent pour conduire les enfants à la garderie et à leurs activités parascolaires (41,3 %) et offrir des webinaires ou des ateliers gratuits sur la parentalité (30,4 %). Une autre suggestion rapportée par les participantes et participants était d'ouvrir l'accès à la prématernelle (43,5 %) à tous les enfants dès l'âge de trois ans. Cette dernière suggestion a été entendue puisqu'un projet intitulé *Petits pas à trois* a été piloté par la Société de recherche sociale appliquée et est présentement en cours à Ottawa dans les écoles du Conseil des écoles catholiques du Centre-Est (Conseil des écoles catholiques du Centre-Est, 2017). Ce projet est important pour les francophones puisqu'il permettra aux enfants de familles exogames d'être mieux préparés à l'école en français.

**Tableau 3 : Stratégies souhaitées dans les services de santé et sociaux pour toutes les familles<sup>1</sup>**

| Stratégies   | n (%)       |
|--|-------------|
| Prolonger les heures des cliniques de santé familiale (24 heures par jour, 7 jours sur 7)  | 28 (60,9 %) |
| Faire connaître les ressources communautaires aux parents (Maison de la famille, cliniques d'allaitement et autres)  | 27 (58,7 %) |
| Offrir des services de télémédecine spécifiques aux familles avec de jeunes enfants  | 22 (47,8 %) |
| Avoir la possibilité de commencer la prématernelle dès l'âge de 3 ans  | 20 (43,5 %) |
| Offrir un rabais sur le coût du transport en commun pour les familles à faible revenu qui l'utilisent pour conduire les enfants à la garderie et à leurs activités parascolaires | 19 (41,3 %) |
| Offrir des webinaires ou des ateliers gratuits sur la parentalité  | 14 (30,4 %) |

<sup>1</sup> Le total pour chaque stratégie est en réponses multiples.

### **Stratégies à recommander à la Ville d'Ottawa et sa région pour toutes les familles**

Selon les données recueillies, le nombre de services de garde offerts aux francophones dans la région d'Ottawa est insuffisant, et ce, quelle qu'en soit la nature (privés, publics, subventionnés ou non), car près de 69,6 % en réclament davantage (Tableau 4). Les besoins sont variés : 54,3 % des participantes et participants croient que la Ville et sa

région devraient offrir plus de garderies subventionnées, alors que 21,7 % voudraient un plus grand nombre de haltes-garderies. Quant au nombre de places dans les garderies existantes, 54,3 % disent qu'il y a un besoin urgent de places pour les bébés âgés entre 6 et 18 mois. De nos jours, les parents sont nombreux à retourner au travail lorsque l'enfant a atteint l'âge de six mois, et il leur est difficile de trouver une gardienne ou un service de garde pour leur jeune enfant.

Dans un autre ordre d'idées, les heures prolongées en soirée et en fin de semaine dans les services de garde seraient appréciées par 41,3 % des parents puisqu'ils sont nombreux à avoir de longues heures de travail et à subir la pression de se rendre à temps à la garderie pour chercher leurs enfants. Ils sont également tout aussi nombreux à vivre loin de la famille étendue et à ne pas pouvoir bénéficier d'aide et de répit grâce au soutien des grands-parents et de la famille. Plusieurs participantes et participants (41,3 %) ont également mentionné que la Ville devrait offrir gratuitement des passes d'autobus aux familles à faible revenu qui sont sans voiture et doivent se déplacer pour aller chercher les enfants à la garderie ou à l'école. Certains (23,9 %) nous ont aussi fait remarquer qu'il serait important d'augmenter la visibilité et l'accessibilité aux ressources disponibles pour les familles via le site Internet de la Ville d'Ottawa. Enfin, 26,1 % ont manifesté leur intérêt pour le développement d'une application (APP) sur les services de garde pour les appareils mobiles.

**Tableau 4 : Stratégies à recommander à la Ville d'Ottawa et sa région pour toutes les familles<sup>1</sup>**

| <b>Stratégies</b>  | <b>n (%)</b> |
|--|--------------|
| Augmenter le nombre de services de garde francophones  | 32 (69,6 %)  |
| Offrir plus de garderies subventionnées dans la région d'Ottawa  | 25 (54,3 %)  |
| Augmenter le nombre de places en garderie pour les bébés âgés entre 6 et 18 mois                                 | 25 (54,3 %)  |
| Avoir des garderies qui offrent des heures prolongées en soirée et en fin de semaine                             | 19 (41,3 %)  |
| Offrir des passes d'autobus aux jeunes familles à faible revenu pour faciliter les déplacements des enfants      | 19 (41,3 %)  |
| Développer une application (APP) sur les services de garde pour les appareils mobiles                            | 12 (26,1 %)  |
| Augmenter l'accessibilité aux ressources disponibles pour les familles via le site Internet de la Ville d'Ottawa | 11 (23,9 %)  |
| Augmenter le nombre de haltes-garderies  | 10 (21,7 %)  |

<sup>1</sup> Le total pour chaque stratégie est en réponses multiples.

### **Stratégies souhaitées de la part du gouvernement de l'Ontario pour toutes les familles**

Lorsque nous avons demandé aux participantes et participants ce que devrait faire le gouvernement de l'Ontario pour faciliter la CTF, 73,9 % ont réclamé un congé de paternité pour tous les travailleurs ainsi qu'une prestation de congé de maternité partagée entre l'employeur et le gouvernement jusqu'à 100 % du salaire pour 12 mois (Tableau 5). D'autres (67,4 %) ont indiqué que le gouvernement de l'Ontario devrait exiger des employeurs qu'ils augmentent le nombre de congés familiaux payés jusqu'à au moins cinq jours par année. Le retour progressif au travail pour les deux parents, à leur rythme et dans l'harmonie souhaitée, jusqu'à ce que l'enfant entre à la prématernelle est désiré par 63 % des participantes et participants. En outre, plus de la moitié (54,3 %) aimeraient que le gouvernement exerce un contrôle provincial sur le tarif journalier des services de garde. De plus, les participantes et participants souhaitent que le gouvernement accepte de subventionner les services de garde, tout en offrant une contribution familiale additionnelle en fonction du revenu aux familles dans le besoin. Enfin, les parents voudraient que le gouvernement autorise l'accès aux services de garde en milieu scolaire dès l'âge de trois ans, ce qui permettrait une économie importante en frais de garderie.

**Tableau 5 : Stratégies souhaitées de la part du gouvernement de l'Ontario pour toutes les familles<sup>1</sup>**

| <b>Stratégies</b>  | <b>n (%)</b> |
|--|--------------|
| Offrir un congé de paternité à tous les travailleurs   | 34 (73,9 %)  |
| Offrir des prestations de congé de maternité partagées entre l'employeur et le gouvernement provincial jusqu'à 100 % du salaire pour 12 mois   | 34 (73,9 %)  |
| Exiger des employeurs d'augmenter le nombre de jours de congés payés (5 jours par année) pour les besoins de la famille  | 31 (67,4 %)  |
| Offrir la possibilité d'un retour progressif pour les parents jusqu'à ce que l'enfant entre à la prématernelle   | 29 (63 %)    |
| Exercer un contrôle provincial du tarif journalier (8,00 \$ par jour payés directement par le gouvernement au service de garde subventionné ainsi qu'une contribution familiale additionnelle en fonction du revenu de la famille) | 25 (54,3 %)  |
| Permettre l'accès aux services de garde en milieu scolaire dès l'âge de trois ans  | 20 (43,5 %)  |
| Demander à l'employeur d'ajuster les retenues d'impôt à la source afin de payer la contribution additionnelle en cours d'année   | 14 (30,4 %)  |

<sup>1</sup> Le total pour chaque stratégie est en réponses multiples.

En somme, il est clair que toutes et tous souhaitent une plus grande contribution du gouvernement tant sur le plan organisationnel que sur le plan financier. Le conflit travail-famille est une difficulté bien présente dans la société canadienne, et ce conflit demeure encore aujourd'hui une affaire privée, alors qu'il devrait aussi être une « affaire de société ».

## Limites et forces de l'étude pilote

---

Il est certain que la petite taille de l'échantillon ayant servi à notre étude pilote est une limite importante puisque celui-ci n'est pas représentatif des autres parents francophones de l'Ontario et de l'ensemble des parents ontariens dans toute leur diversité. Le recrutement a été difficile et n'a pas donné les résultats escomptés, car, même si plusieurs participantes et participants de l'étude initiale avaient manifesté leur intérêt, seulement 46 sujets ont finalement participé à l'étude pilote. Toutefois, la force de cet échantillon est qu'il était composé de presque autant de pères (21) que de mères (25), nous permettant ainsi de connaître l'expérience de chacun.

Notre étude pilote nous a permis d'obtenir des données préliminaires sur les qualités psychométriques du questionnaire ECTF, ce qui constitue une bonne préparation à l'enquête provinciale que nous nous proposons de faire dans la prochaine étape de recherche. Enfin, nous croyons que la plus grande force de notre étude pilote est qu'elle constitue la première de cette nature en Ontario, la première à recueillir des données sur la CTF des couples parentaux francophones en situation linguistique minoritaire.

## Conclusion

---

Les résultats de cette étude pilote confirment que les hommes comme les femmes francophones de la région d'Ottawa rencontrent plusieurs défis dans l'articulation travail-famille. Les principales difficultés rencontrées dans la CTF sont liées aux exigences de l'employeur et à son manque de soutien (surtout pour les hommes), à l'impact sur la carrière (surtout pour les femmes), aux types de services de garde disponibles en français et leur accessibilité, au partage des tâches ainsi qu'aux sources de tension dans le couple. Ce projet pilote est l'assise d'une enquête provinciale. Nous voulons reproduire cette étude à l'échelle de la province de l'Ontario. Notre objectif ultime est de présenter des recommandations en matière de services et de politiques familiales aux employeurs, aux cliniciens et aux politiciens visant à mieux soutenir les parents et à améliorer la santé et la qualité de vie des familles de l'Ontario.

## Note

<sup>1</sup> Notre étude pilote découle de l'étude sur la transition à la parentalité. En voici un résumé. La santé d'une société passe par celle des familles qui, à son tour, est déterminée par celle des parents. On en sait peu sur les déterminants de la santé et les services de santé et sociaux utilisés par les couples francophones qui deviennent parents. Cette étude s'est intéressée à la transition à la parentalité chez des couples francophones vivant en situation minoritaire dans la région d'Ottawa en Ontario. Le but de cette recherche était de tracer le portrait de ces familles durant leur transition à la parentalité, en termes de déterminants de la santé et de services utilisés. Cette étude descriptive sous forme d'enquête s'est appuyée sur un devis longitudinal. Des données qualitatives et quantitatives ont été recueillies en quatre (4) temps auprès de la mère, du père et du couple parental soit : à huit mois de grossesse (T1), quelques heures après la naissance (T2), avant la sortie de l'hôpital (T3) et 6 à 8 semaines postnatales (T4). Les principaux résultats montrent que la majorité des 103 couples participants sont mariés et en sont à leur premier enfant ensemble. La plupart des couples se sont dits insuffisamment préparés à la réalité de l'accouchement et du retour à la maison. L'évaluation des cours prénataux par les participantes et participants a été mitigée, seulement la moitié des femmes ayant affirmé qu'elles se sentaient bien préparées à l'accouchement grâce aux cours prénataux. Pour l'ensemble des mères, l'accouchement a été un choc et l'expérience a été beaucoup plus difficile qu'anticipée. Presque tous les pères voulaient assister à l'accouchement, mais près du tiers (31,67 %) ont dit se sentir obligés de le faire et ne se sentaient pas prêts. Tous les couples ont ressenti beaucoup de pression pour l'allaitement. Quant à l'expérience de l'allaitement, elle s'est avérée exigeante et difficile pour presque toutes les mères ayant participé à l'étude. Plusieurs femmes ont rapporté avoir le sentiment que c'est surtout leur vie qui a changé avec l'arrivée de l'enfant. Enfin, en postnatal, ce sont les aspects suivants qui semblent susciter le plus de désaccord dans le couple : le budget, les loisirs et la sexualité. Enfin, en termes de services de santé, sociaux et de garde, ces derniers ne sont pas assez nombreux à être offerts en français.

Remerciements : Les auteurs remercient l'Institut de Recherche de l'Hôpital Montfort (IRHM) pour avoir subventionné cette recherche dans le cadre du programme de Subventions pour projets pilotes. Des remerciements sont aussi adressés à tous les participants qui ont pris part à ce projet.

## Bibliographie

- AMBERT, Anne-Marie (2009). *Divorce : faits, causes et conséquences*, 3<sup>e</sup> édition, Ottawa, Institut Vanier de la famille.
- ANDERSSON, Christina, et collab. (2012). « Women's patterns of everyday occupations and alcohol consumption », *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, Vol. 19, N° 3, p. 225-238.
- BIANCHI Suzanne, et Melissa Milkie (2010). « Work and family research in the first decade of the 21st Century », *Journal of Marriage and Family*, Vol. 72, N° 3, p. 705-725.

- BIGRAS, Nathalie, et collab. (2010). « A comparative study of structural and process quality in center-based and family-based child care services », *Child Youth Care Forum*, Vol. 39, N° 3, p. 129-150.
- BITTMAN, Michael, et collab. (2003). « When does gender trump money? Bargaining and time in household work », *American Journal of Sociology*, Vol. 109, N° 1, p. 186-214.
- BOUCHARD, Louise, et collab. (2012). *La santé des francophones de l'Ontario. Un portrait régional tiré des Enquêtes sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC)*, Ottawa, Réseau de recherche appliquée sur la santé des francophones de l'Ontario.
- BOULET, Maude (2014). « La satisfaction de l'équilibre travail-famille comme gage de la santé mentale », *Données sociodémographiques en bref de l'Institut de la statistique du Québec*, Vol. 18, N° 2, p.7-12, réf. du 9 octobre 2017, <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no2.pdf#page=7>
- BROWNE, Richard H. (1995). « On the use of a pilot sample for sample size determination », *Statistics in Medicine*, Vol. 14, N° 17, p. 1933-1940.
- CARROLL, Sarah, et collab. (2013). « Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction », *Contemporary Family Therapy: An International Journal*, Vol. 35, N° 3, p. 530-545.
- CAWLEY, John, et Feng LIU (2012). « Maternal employment and childhood obesity: A search for mechanisms in time use data », *Economics & Human Biology*, Vol. 10, N° 4, p. 352-364.
- CINAMON, Rachel Gali, Amatzia WEISEL et Kineret TZUK (2007). « Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions », *Journal of Career Development*, Vol. 34, N° 1, p. 79-100.
- CONSEIL DES ÉCOLES CATHOLIQUES DU CENTRE-EST (2017). « Prémamanuelle Petits pas à trois », réf. du 10 décembre 2017, [http://www.ecolecatholique.ca/fr/Petite-Enfance\\_12/Premamanuelle-Petits-Pas-A-Trois\\_26](http://www.ecolecatholique.ca/fr/Petite-Enfance_12/Premamanuelle-Petits-Pas-A-Trois_26)
- COX, Frank D., et Kevin DEMMIT (2013). *Human intimacy: Marriage, the family, and its meaning*. Belmont, Wadsworth Publishing Company.
- CULLATI, Stéphane (2014). « The influence of work-family conflict trajectories on self-rated health trajectories in Switzerland: a life course approach », *Social Science & Medicine*, Vol. 113, p. 23-33.
- FAVEZ, Nicolas (2013). « La transition à la parentalité et les réaménagements de la relation de couple », *Dialogue*, Vol. 199, N° 1, p. 73-83.
- FAVEZ, Nicolas, et collab. (2016). « Sense of competence and beliefs about parental roles in mothers and fathers as predictors of coparenting and child engagement in mother-father-infant triadic interactions », *Infant and Child Development*, Vol. 25, N° 4, p. 283-301.
- FORTIN, Marie-Fabienne, et Johanne GAGNON (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives*, 3<sup>e</sup> édition, Montréal, Chenelière Éducation.



- FULKERSON, Jayne, et collab. (2011). « Focus groups with working parents of school-aged children: What's needed to improve family meals? », *Journal of Nutrition Education and Behavior*, Vol. 43, N° 3, p. 189-93.
- GALARDO, Catherine, et Pierre-Olivier LESSARD (2016). *La conciliation travail-famille : l'employeur a-t-il un devoir d'accommodement?*, réf. du 2 avril 2018, <http://langlois.ca/la-conciliation-travail-famille-lemployeur-t-il-un-devoir-daccommodement/>
- GLYNN, Keva, et collab. (2009). « The Association between Role Overload and Women's Mental Health », *Journal of Women's Health*, Vol. 18, N° 2, p. 217-23.
- GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO (2017a). *Guide de la Loi sur les normes d'emploi*, réf. du 2 avril 2018, <https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/conges-de-maternite-et-conges-parentaux>
- GOUVERNEMENT DE L'ONTARIO (2017b). *Rapport final sur l'examen portant sur l'évolution des milieux de travail*, Chapitre 4, Travailleurs vulnérables occupant un emploi précaire, Toronto.
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2018). *Congé de maternité et congé parental*, réf. du 2 avril 2018, <https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/remuneration-compensation/services-pay-pay-services/pay-information-pay/vie-life/vie-conge-life-leave/mat-par-fra.html>
- GREENHAUS, Jeffrey, et Nicholas BEUTELL (1985). « Source of conflict between work and family roles », *Academy of Management Review*, Vol. 10, N° 1, p. 76-88.
- GUPTA, Sanjiv (2007). « Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women's earnings and housework », *Journal of Marriage and Family*, Vol. 69, N° 2, p. 399-417.
- HARDEN, Jeni, et collab. (2013). « Home and away: constructing family and childhood in the context of working parenthood », *Children's Geographies*, Vol. 11, N° 3, p. 298-310.
- INDICE CANADIEN DU MIEUX-ÊTRE (2014). « Comment les Ontariens se portent-ils véritablement? Un rapport provincial sur le mieux-être de l'Ontario », University of Waterloo, réf. du 9 octobre 2017, [https://uwaterloo.ca/canadian-index-wellbeing/sites/ca.canadian-index-wellbeing/files/uploads/files/ontarioreport-accessible\\_1.pdf](https://uwaterloo.ca/canadian-index-wellbeing/sites/ca.canadian-index-wellbeing/files/uploads/files/ontarioreport-accessible_1.pdf)
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ) (2013). « Conciliation travail-famille et santé : Le Québec peut-il s'inspirer des politiques gouvernementales mises en place dans d'autres pays? », réf. du 9 octobre 2017, [https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1718\\_ConcilTravFamSante\\_QcPeutInspirPolGouvAutresPays.pdf](https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/1718_ConcilTravFamSante_QcPeutInspirPolGouvAutresPays.pdf)
- INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC (INSPQ) (2005). « La difficulté de concilier travail-famille : Ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises », réf. du 9 octobre 2017, <https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/375-ConciliationTravail-Famille.pdf>

- INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE (IVF) (2010a). « La famille compte : Profil des familles canadiennes », réf. du 9 octobre 2017, <http://institutvanier.ca/ressources/la-famille-compte/>
- INSTITUT VANIER DE LA FAMILLE (IVF) (2010b). « La famille compte : La situation économique des familles entraide », *Transition*, Vol. 40, N° 3, p. 4-7.
- KRAMER, Amit, et Wonjoon CHUNG (2015). « Work demands, family demands, and BMI in dual earners families: A 16-year longitudinal study », *Journal of Applied Psychology*, Vol. 100, N° 5, p. 1632.
- LACAZE-MASMONTEIL, Thierry, et collab. (2013). « Perception du contexte linguistique et culturel minoritaire sur le vécu de la grossesse », *Revue canadienne de santé publique*, Vol. 104, N° 6, p. S65-S70.
- LACHARITÉ Carl, et collab. (2016). *La perspective des parents sur leur expérience avec de jeunes enfants. Une recherche qualitative reposant sur des groupes de discussion dans le cadre de l'initiative « Perspectives parents »*, Cahiers du Centre d'études interdisciplinaires sur le développement de l'enfant et de la famille, Volume 4, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.
- LANDRY, Marie-Claude (2016). Notes d'allocation de la présidente de la Commission canadienne des droits de la personne à l'évènement : *Canadian Work-Life Leadership Circle : Current, Burning and Emergent Trends in Work-Life*, « Les droits de la personne et l'équilibre travail-famille », réf. du 9 octobre 2017, <http://institutvanier.ca/equilibre-travail-famille-droits-de-la-personne/>
- LANGLAIS, Odette (2002). *Portrait national des services à la petite enfance offerts en français en milieu minoritaire*, préparé pour le Centre interdisciplinaire de recherche sur la citoyenneté et les études minoritaires de l'Université d'Ottawa, la Commission nationale des parents francophones (CNPF) et la Fédération canadienne des enseignantes et enseignants (FCE) avec l'appui financier de Patrimoine canadien, Ottawa.
- LEE, Bora, et collab. (2015). « Leisure-Time Physical Activity Moderates the Longitudinal Associations between Work-Family Spillover and Physical Health », *Journal of Leisure Research*, Vol. 47, N° 4, p. 444-446.
- MAILEY, Emily, et collab. (2014). « Physical activity barriers and facilitators among working mothers and fathers », *BMC Public Health*, Vol. 14, p. 657-665.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DE L'ONTARIO (2016). *Examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Rapport intérimaire des conseillers spéciaux*, Section 3 : Évolution des pressions et des tendances, réf. du 2 avril 2018, [https://www.labour.gov.on.ca/french/about/cwr\\_interim/chapter\\_3.php](https://www.labour.gov.on.ca/french/about/cwr_interim/chapter_3.php)
- MITCHELL, Peter Jon (2016). *Canadians' Work-Life Balance: What Gives?*, Hamilton, Cardus, réf. du 9 octobre 2017, <https://www.cardus.ca/research/family/publications/4952/canadians-work-life-balance-what-gives/>

- MOREAU, Denise, et collab. (2017). « Transition à la parentalité : Portrait de familles francophones vivant en situation linguistique minoritaire dans la grande région d'Ottawa », *Revue francophone internationale de recherche infirmière* (article soumis en décembre 2017 et en révision).
- NATIONAL MARRIAGE PROJECT (2011). « When baby makes three: how parenthood makes life meaningful and how marriage makes parenthood bearable », sous la direction de W. Bradford Wilcox, et Elizabeth Marquardt, *The State of Our Unions: Marriage in America*, Charlottesville, Institute for American Values.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2011). « Assurer le bien-être des familles », réf. du 9 octobre 2017, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr>
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2010). « Le travail à temps partiel : une bonne option? », Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2010 — Sortir de la crise de l'emploi, p. 237-297, Paris, OCDE, réf. du 7 décembre 2017, <https://www.oecd.org/fr/els/emp/48806848.pdf>
- PERRY-JENKINS, Maureen, et collab. (2007). « Shift work, role overload, and the transition to parenthood », *Journal of Marriage and Family*, Vol. 69, N° 1, p. 123-138.
- POCOCK, Barbara, Philippa WILLIAMS et Natalie SKINNER (2012). « Conceptualizing Work, Family and Community: A Socio-Ecological Systems Model, Taking Account of Power, Time, Space and Life Stage », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, N° 3, p. 391-411.
- POLOMENO, Viola (2014). « A couples approach to the teaching of conjugal vulnerability during the transition to parenthood », *International Journal of Childbirth Education*, Vol. 2, N° 1, p. 78-85.
- PSYCHOMÉDIA (2011). « Comportements alimentaires des familles québécoises : manque de planification, perte d'art culinaire », Étude menée par Professeure Marie Marquis d'EXTENSO-Centre de référence sur la nutrition de l'Université de Montréal, réf. du 10 décembre 2017, <http://www.psychomedia.qc.ca/sante/2011-09-22/comportements-alimentaires-familles-quebec>
- ROOS, Eva, et collab. (2007). « Associations of work-family conflicts with food habits and physical activity », *Public Health Nutrition*, Vol. 10, N° 3, p. 222-229.
- SAVARD, Sébastien, et Dominique CHARBONNEAU (2016). « Réalité, enjeux et défis de la pratique du développement communautaire auprès des communautés francophones en situation minoritaire », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, Vol. 22, N° 2, p. 69-94.
- SOLTANI, Iraj, et collab. (2013). « Investigating the effect of role conflict and role ambiguity on employees' job stress: Articulating the role of work-family conflict », *Management Science Letters*, Vol. 3 N° 7, p. 1927-1936.
- STATISTIQUE CANADA (2016). « L'essor de la famille à deux revenus avec enfants », réf. du 9 octobre 2017, <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2016005-fra.htm>

- STATISTIQUE CANADA (2013a). « Tableaux sommaires », réf. du 9 octobre 2017, <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/l02/cst01/famil05a-fra.htm>
- STATISTIQUE CANADA (2013b). « Portrait de la population active canadienne : Enquête nationale auprès des ménages, 2011 », réf. du 9 octobre 2017, <http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-012-x/99-012-x2011002-fra.cfm>
- STATISTIQUE CANADA (2010). « Travail rémunéré », *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, réf. du 9 octobre 2017, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-503-x/2010001/article/11387-fra.htm>
- STATISTIQUE CANADA (2009). « La semaine de travail de la famille », *L'emploi et le revenu en perspective*, Vol. 10, N° 4, numéro 75-001-X au catalogue, réf. du 11 décembre 2017, <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2009104-fra.pdf>
- ST-ONGE, Sylvie, et collab. (2002). « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations industrielles / Industrial relations*, Vol. 57, N° 3, p. 491-516.
- TABLE DE CONCERTATION DE LAVAL EN CONDITION FÉMININE (TCLCF) (2012). *La conciliation travail-famille : c'est le temps, maintenant! Guide d'accompagnement des milieux de travail pour l'implantation de mesures en conciliation travail-famille*, Laval.
- TÉZLI, Annette, et Anne H. GAUTHIER (2009). « Balancing work and family in Canada: An empirical examination of conceptualizations and measurements », *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, Vol. 34, N° 2, p. 433-462.
- THABANE, Lehana, et collab. (2010). « A tutorial on pilot studies: the what, why and how », *Medical Research Methodology*, Vol. 10, N° 1, p. 1-10.
- TRUDELLE, Denis, et Esther MONTAMBAULT (1994). « Le sentiment de compétence parentale chez des parents d'enfants d'âge préscolaire », *Service social*, Vol. 43, N° 2, p. 47-62.
- VERCRUYSSSEN, Anina, et Bart VAN DE PUTTE (2013). « Work-family conflict and stress: Indications of the distinctiveness of role combination stress for Belgian working mothers », *Community, Work & Family*, Vol. 16, N° 4, p. 351-371.
- VÉZINA, Michel, et collab. (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).
- WINTER, Torsten, et collab. (2006). « Work-family conflicts and self-rated health among middle-aged municipal employees in Finland », *International Journal of Behavioral Medicine*, Vol. 13, N° 4, p. 276-285.