

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

LA CONCILIATION FAMILLE – TRAVAIL – ÉTUDES DES ÉTUDIANTS EN
ÉDUCATION

PRÉSENTÉ À

M. HAMED MOTAGI, DIRECTEUR DE RECHERCHE

ET

MME DIANE-GABRIELLE TREMBLAY, CO-DIRECTRICE DE RECHERCHE

COMME EXIGENCE PARTIELLE À L'ESSAI DU PROGRAMME MBA DE
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS, CAMPUS DE SAINT-JÉRÔME

PAR

JOANIE ST-HILAIRE

LE 4 JANVIER 2023

Table des matières

REMERCIEMENT	4
INTRODUCTION	5
LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES	7
Environnement sociodémographique	8
Milieu du travail	10
PROBLÉMATIQUE	14
Le travail et les jeunes	14
Facteurs explicatifs	15
Les parents aux études	17
DES PISTES DE SOLUTIONS	19
Soutien de l'employeur	19
Milieux scolaires	20
Appui légal	22
Moyens de l'étudiant	22
Le soutien du conjoint	23
Responsabilité collective	24
Les effets	26
PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE	27
SOLUTIONS SPÉCIFIQUES	30
Question de recherche	31
MÉTHODOLOGIE	31
ANALYSE DES RÉSULTATS	33
Portrait des répondants	33
Portrait des études	35
Portrait du travail	41
Portrait général de la conciliation	43
Les bonnes mesures des établissements d'enseignement fréquentés par les candidats	51
LIMITES DE LA RECHERCHE	56
RECOMMANDATIONS	57
Structure des programmes	57
La question financière	59
Attirer les hommes et les étudiants étrangers	59
Les travaux scolaires	60

Mesure d'aide ou d'accommodement à la conciliation.....	61
Les stages.....	62
Réalité du marché du travail.....	63
Programme d'accompagnement.....	64
DISCUSSION	64
CONCLUSION.....	66
Bibliographie	70
ANNEXE 1 – Questionnaire du sondage destiné à la population étudiante en général	75
ANNEXE 2 – Résultats du questionnaire du sondage destiné à la population étudiante en général.....	90
ANNEXE 3 – Questionnaire des entrevues.....	109
ANNEXE 4 – Résultats combinés des sondages et des entrevues.....	112
ANNEXE 5 – Transcription des entrevues.....	132

REMERCIEMENT

En premier lieu, je remercie M. Hamed Motaghi, professeur à l'Université du Québec en Outaouais et Mme Diane-Gabrielle Tremblay, professeure à la Télé-Université du Québec. En tant que directeur et co-directrice de mon essai, ils m'ont guidé dans mon travail et m'ont aidé à trouver des solutions pour avancer.

J'adresse également mes sincères remerciements à tous les professeurs, intervenants et toutes les personnes qui par leurs paroles, leurs écrits, leurs conseils et leurs critiques ont guidé mes réflexions et ont accepté de me rencontrer et de répondre à mes questions durant mes recherches.

Finalement, un remerciement tout particulier à la Chaire-réseau sur la jeunesse du Québec | INRS pour le financement de ce projet.

INTRODUCTION

Depuis le dernier tiers du vingtième siècle, les taux d'abandons et d'échecs dans les programmes de formation aux études supérieures au Québec sont élevés. L'État quant à lui souhaite élever le niveau de formation de sa population tout en faisant preuve d'une plus grande justice sociale, en réduisant les inégalités d'accès aux études, notamment aux études supérieures. De leur côté, les établissements d'enseignement sont incités à lutter contre le décrochage et les échecs des étudiants, visant davantage la réussite (Romainville, 2012).

Les statistiques québécoises sont plutôt alarmantes à ce sujet, et ce, peu importe le niveau d'études. En effet, le décrochage scolaire se fait sentir bien avant l'entrée à l'université, car plus de 12 % des personnes âgées de 20 à 24 ans n'ont pas de diplôme d'études secondaires (Bowlby, 2005) et ne peuvent donc pas être admis à l'université puisque ce diplôme est un préalable à la poursuite des études dans les établissements d'enseignement supérieur au Québec (Romainville, 2012). Il est possible d'accéder aux études sur la base de l'âge (22 ans) et d'une expérience pertinente, mais les étudiants ont alors souvent plus de difficulté puisqu'ils n'ont pas l'habitude des études et peuvent avoir perdu la capacité d'apprendre et de travailler aux études, du moins en partie.

Pour ceux qui poursuivent leurs études aux niveaux supérieurs, le phénomène d'abandon est aussi très présent. Selon une étude récente du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (Ministère de l'Éducation, 2005), 20,2 % des étudiants inscrits au baccalauréat à temps plein et 30,4 % des étudiants inscrits à temps partiel abandonnent leurs études (Ministère de l'Éducation, 2005). La situation au regard de la maîtrise et du doctorat est aussi préoccupante, puisque 30 % des étudiants à la maîtrise et 47 % des étudiants au doctorat abandonnent leur programme d'étude avant d'avoir obtenu leur diplôme (Association canadienne pour les études supérieures, 2006).

La crise sanitaire aurait cependant eu pour effet de stabiliser légèrement la situation en raison du grand nombre de réorientations de carrières, les inscriptions à temps partiel de même que l'accès plus facile aux études supérieures en raison des cours à distance (Ministère de l'Enseignement supérieur, 2021).

Ces statistiques ont mené à bon nombre d'études afin de mieux comprendre les raisons de ces décrochages scolaires. Un élément commun ressort : les difficultés au niveau de la conciliation travail-famille-études (CFTE).

Les problèmes liés à la CFTE se manifestent de plus en plus à l'ère moderne, car plusieurs changements ont conduit à des transformations de la relation entre emploi et famille pour certains, voire entre emploi, famille et études pour d'autres.

Quelques éléments ont déjà été identifiés comme facteurs accroissant les difficultés associées à la CFTE. Entre autres, on remarque que près de 80 % des mères sont actuellement sur le marché du travail, ce qui implique un changement radical dont les organisations doivent tenir compte (Tremblay D.-G. , 2022).

Outre la venue des femmes sur le marché du travail, le modèle de la famille traditionnelle voulant que le père soit le pourvoyeur financier et la mère la responsable familiale n'est plus prédominant aujourd'hui. Les nouveaux modèles familiaux impliquent un nouveau partage des rôles entre les membres de la famille. De plus en plus de travailleurs et travailleuses doivent prendre soin d'une personne dépendante. Actuellement, les efforts fournis le sont en majorité par les femmes (plus de 57,8 %). De plus, les proches aidants représentent 30 % de la population active au Canada. De ce nombre, 15 % ont moins de 15 ans (Proche aidance Québec, 2022).

On remarque également une augmentation du nombre de familles monoparentales : depuis 2001, les taux ont pratiquement doublé; actuellement, au Canada, on compte plus de 1 490 000 familles monoparentales (Statistique Canada, 2022) . La très grande majorité de ces familles sont sous la responsabilité d'une mère.

Finalement, la situation de plein emploi (pénurie, taux de chômage bas) et la volonté des jeunes de travailler viennent également amplifier le phénomène de décrochage scolaire.

Pourquoi est-il si important de se consacrer à l'étude des questions relevant de la CFTE?

Parce que les conséquences sont nombreuses, tant pour les individus, les organisations et même l'économie en général.

Cet essai s'emploiera donc, dans un premier temps, à faire une revue de littérature permettant de définir la problématique entourant le phénomène de la CFTE, d'expliquer les mesures actuellement en place et celles envisagées et de se concentrer plus précisément sur le domaine d'étude de l'enseignement.

Dans un deuxième temps, des entrevues seront effectuées auprès d'étudiants afin de cerner leurs enjeux actuels.

Finalement, les données recueillies seront analysées afin d'envisager des pistes de solutions précises pour ce domaine d'études.

LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

La conciliation, ce sont les actions qui visent à rétablir le bon équilibre entre des sphères de la vie dont les contraintes ou les intérêts s'opposent (emploi, famille, vie personnelle, vie professionnelle... et aussi études ou formation tout au long de la vie) (Larousse, 2022).

La conciliation famille-travail-études (CFTE) est un sujet relativement récent. En effet, ce concept est apparu dans les années 1990. Au-delà de la conciliation emploi et famille, nous ajoutons maintenant le volet des études, car la proportion des étudiants-parents est en constante augmentation. Selon une enquête ICOPE (2016) du réseau de l'Université du Québec (UQ), 22 % des étudiants de l'UQ seraient parents, alors que la proportion des parents-étudiants était de 20 % en 2011 (Bonin & Girard, 2017) et qu'elle est possiblement plus grande aujourd'hui. De plus, ces chiffres augmentent selon les cycles d'études

(premier, deuxième et troisième cycles). Ils sont 12 % d'entre eux aux cycles supérieurs à s'occuper seuls de leurs enfants et 17 % à s'en occuper financièrement.

La CFTE est un sujet non seulement intéressant, mais aussi pertinent, car il relève une série d'enjeux ayant un impact majeur pour les gens concernés, mais également pour le reste de la société.

Étant dans une situation sociétale de pyramide inversée, il y a de moins en moins de naissances, comparativement au nombre de personnes vieillissantes, particulièrement dans les pays les plus développés.

On remarque dans ces pays que les exigences sur le plan parascolaire et éducatif sont de plus en plus élevées. Aussi, de plus en plus de femmes se sont intégrées au marché du travail depuis les années 70, parallèlement à l'observation d'un plus grand engagement des hommes dans la vie familiale, surtout depuis l'introduction du congé de paternité au Québec.

Finalement, vu le vieillissement général de la population, les responsabilités relatives à la famille sont également grandissantes (par exemple, s'occuper davantage de ses parents âgés, en perte d'autonomie ou malades).

Environnement sociodémographique

Beaucoup de changements sociodémographiques ont eu lieu, en particulier sur le plan des natalités, qui sont en déclin. En effet, le Québec est passé de 4,5 enfants par femme en 1914 à 3,8 vers 1950, puis à 2,7 en 1965, puis rapidement au cours de la décennie suivante, de 3,0 en 1964 à 2,2 en 1967 (ULaval, 2022).

Par la suite, dès 1968-1969, l'indice de fécondité est tombé en dessous du taux requis pour le renouvellement des générations, soit moins de 2,1 enfants par femme (ULaval, 2022).

Depuis, l'indice de fécondité poursuit sa baisse et a atteint un taux de 1,52 en 2020 (Institut de la statistique de Québec, 2021).

L'augmentation du taux d'emploi des femmes est un phénomène de société qui a définitivement mis de l'avant les enjeux liés à la CFTE, car elles sont moins disponibles pour répondre aux besoins familiaux traditionnels, tels que mentionnés en introduction. On remarque donc moins de retraits professionnels ou des retraits plus courts pour des causes familiales. La tranche d'âge des femmes les plus actives est les 25-55 ans (Tremblay D.-G. , 2022). Également, on observe que plus de mères de jeunes enfants de moins de 12 ans travaillent, passant de 40 % en 1978 à 85 % en 2018 (Tremblay D.-G. , 2022). Aussi, les femmes sans enfants sont légèrement plus actives que les hommes en 2018, soit 88,3 % contre 87,1 % (Tremblay D.-G. , 2022).

Le taux d'activité est cependant étroitement lié au nombre d'enfants par famille. Ainsi, le taux d'activité des femmes baisse avec le nombre d'enfants, surtout après l'arrivée du troisième. Par exemple, en 2011, le taux des femmes actives sans enfants se situe à 87 %, alors qu'avec 1 ou 2 enfants, il passe à 82 et 81 %. Finalement, avec 3 enfants le taux d'activité descend à 71 %.

Le nombre d'enfants n'a cependant presque pas d'effet sur le taux d'activité des hommes (Tremblay D.-G. , 2022), ce qui laisse à penser qu'ils ont une moins grande implication familiale.

À mesure que l'enfant grandit, on observe une diminution du taux d'activité, car la mère consacre davantage de temps aux activités de la famille et se consacre davantage de temps libre et moins de travail relatif à la maison et aux soins des enfants (Tremblay D.-G. , 2022).

Non seulement le taux de natalité étant en décroissance et les taux d'activité étant étroitement reliés à la situation familiale, les structures familiales ont également été impactées par leur lot de changements tel le fait d'avoir moins d'enfants par famille,

l'augmentation du nombre de divorces, la baisse des mariages, la garde partagée des enfants et la prolongation de la présence des parents âgés et/ou malades.

Une observation importante sur la problématique de la CFTE a trait à l'augmentation du nombre de familles monoparentales. En 2016, « les trois quarts des familles monoparentales sont dirigés par une femme... » (Conseil du Statut de la femme, 2000)

Milieu du travail

Depuis plusieurs années, et particulièrement depuis la pandémie de COVID-19, le monde du travail connaît un grand nombre de transformations quant aux horaires et aux formes de travail, toutes classes d'âges confondues. Ce phénomène s'est installé graduellement avec la prise en force du travail des milieux atypiques.

Dans cette section, il sera donc question du travail typique et atypique, qui nous aidera à mieux comprendre la réalité d'étudiants du domaine de l'enseignement, offrant un emploi plutôt typique comparativement à d'autres milieux.

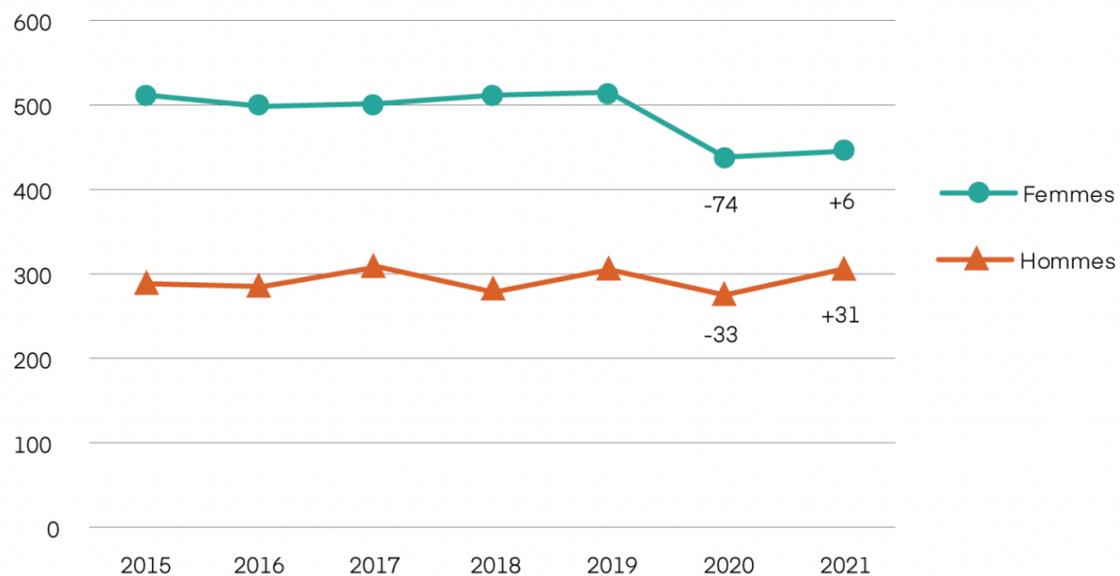
L'emploi typique s'observe habituellement quand les tâches sont effectuées par une seule personne salariée en vertu d'un contrat de travail (généralement à durée indéterminée) et qui est effectué à temps plein, toute l'année, généralement selon une durée hebdomadaire variant de 35 à 45 heures; des régimes d'avantages sociaux publics s'appliquent (Conseil du Statut de la femme, 2000).

L'emploi atypique, quant à lui, s'applique à toutes les autres formes d'emploi qui ne correspondent pas aux caractéristiques mentionnées précédemment. Le travail du type atypique inclut également le travail à temps partiel, le travail autonome, le travail temporaire, les contrats de travail à durée déterminée, le travail occasionnel ou saisonnier et, selon certains auteurs, le travail à domicile et le télétravail. En revanche, depuis la pandémie, cette notion sera certainement appelée à changer, au vu de la popularité de ces mesures, même jusque dans le milieu de l'enseignement. On remarque également que les

horaires de travail non standards sont beaucoup plus fréquents dans cette catégorie d'emploi.

Le travail à temps partiel est très fréquent chez les femmes et les jeunes. Si le temps partiel touche environ 18 % de la population, chez les femmes, elles sont un peu plus de 25 % à travailler à temps partiel, contre 12 % pour les hommes (Tremblay D.-G. , 2022). Cependant, depuis la pandémie de COVID-19, le nombre de personnes occupant un emploi à temps partiel a chuté, plus particulièrement chez les femmes. La remontée observable en 2021 est plus importante chez les hommes que chez les femmes, faisant en sorte que l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes qui occupent un emploi à temps partiel est en baisse (Conseil du statut de la femme, 2022).

Nombre de personnes en emploi à temps partiel, Québec, de 2010 à 2021 (en K)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2021, adapté par l'ISQ, compilation du CSF.

Le recours au travail à temps partiel était au départ involontaire, dû à la mauvaise conjoncture économique des années 1976 et 1995 en raison d'une période de récession entre 1990 et 1999. Pour les années suivantes, jusqu'en 2018, on observe plutôt une croissance volontaire de l'emploi à temps partiel. Cette augmentation se maintient depuis les 15 dernières années, autant pour les femmes que pour les hommes (Morissette, Hou, & Schellenberg, 2015).

Il est instinctif, quand il est question de CFTE, de penser aux parents s'occupant des enfants. Cependant, vu le vieillissement de la population, il importe de considérer dans les recherches l'apport des proches aidants devant s'occuper d'une personne dépendante. Au Québec, en 1989, c'était 1 employé sur 5 contre 1 sur 4 en 2016 qui fournissait entre 1 et 9 heures de soins (Tremblay, Diane Gabrielle, 2019) (L'Appui pour les proches aidants d'ânés, 2016).

Par définition, un proche aidant est une personne qui « *fournit de l'aide ou des soins à un ou plusieurs bénéficiaires en raison d'un problème de santé de longue durée [soit plus de] 6 mois [...] Il peut s'agir de membres de la famille immédiate (conjoint, fils, fille, père, mère, frère ou sœur), membres de la famille élargie, d'amis ou voisins du proche aidant* » (Lecours, 2015)

Quelle que soit la catégorie d'âges, on compte plus de femmes proches aidantes que d'hommes et des tâches souvent plus exigeantes en temps.

Autre fait intéressant, en 2012, parmi les proches aidants de 15 à 34 ans, 38 % consacraient la majeure partie de leur temps aux études (Institut de la statistique du Québec, 2019).

De plus, au Québec, le vieillissement de la population se fait beaucoup plus rapidement qu'ailleurs dans le monde (Ministère de la Famille, 2012). D'ici 2031, la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus devrait atteindre le quart de la population (25,2 %) (Ministère de la Famille et Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2018).

Finalement, l'autre aspect exerçant une grande influence sur la CFTE se situe au niveau du télétravail et de l'usage des technologies, dont l'ordinateur, le téléphone intelligent ou les tablettes par exemple, puisque celles-ci peuvent faciliter la conciliation, mais également avoir des effets négatifs (Duxbury & Higgins, 2001).

Comme toute innovation en matière d'organisation du travail, le télétravail demeure porteur d'opportunités, mais aussi de risques et d'abus (Vendramin, 2005). De nombreux

avantages sont ressortis du télétravail, tant pour l'employé que pour l'employeur. Entre autres, on note l'autonomie, le gain de temps, la liberté d'organisation, la réduction du temps de transport, de la fatigue et des coûts liés aux trajets domicile-travail, une meilleure concentration, un gain de productivité, une baisse de l'absentéisme, un meilleur équilibre entre travail et vie personnelle et l'image de l'entreprise. Le télétravail devient donc un attrait de plus en plus populaire à l'emploi.

En contrepartie, les défis managériaux et la criticité des risques pour la santé des salariés constituent deux thèmes centraux dans la revue de littérature qui méritent des approfondissements (Pyoria, 2011). Du point de vue managérial, il faudra donc penser et organiser la relation entre les gestionnaires, les collaborateurs et les employés en plus de la confiance interpersonnelle dans les équipes de travail distantes. Un défi pour le télétravailleur sera de réduire les risques et, particulièrement, le risque d'isolement et la difficulté à séparer les vies professionnelle et personnelle, par conséquent un défi de taille en matière de CFTE. L'employé se retrouvera également à risque d'une perte d'esprit d'équipe et de difficultés d'organisation personnelle en cas de travail à domicile et il devra gérer la complexité à mesurer le travail effectif lorsque celui-ci n'est pas traditionnellement mesuré.

La CFTE est donc un phénomène en développement depuis plusieurs années et encore plus d'actualité en contexte pandémique. De nombreuses enquêtes lancent l'alerte sur les difficultés à tracer une frontière entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale, ainsi que sur la fatigue de salariés, en particulier de cadres et professionnels contraints de rapporter du travail chez eux (Greenan, Hammon-Cholet, Moatty, & Rosanvallon, 2012). Les technologies de l'information et des communications (TIC) sont donc également responsables de ce brouillage des frontières. Le télétravail crée donc un environnement de travail propice à l'intégration du travail dans la vie personnelle (Matthews, Bernes-Farrek, & Bulger, 2010). Par conséquent, les salariés connaissent de plus en plus un débordement du travail dans leur vie privée en raison des multiples fonctionnalités des TIC (Askenazy, Cartron, De Corninck, & Gollac, 2006). Le but du télétravail n'est pas de faire perdre toute notion spatio-temporelle au télétravailleur, mais au contraire de trouver un certain équilibre

entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. En effet pour Taskin « *l'espace privé constitue assurément un autre espace de régulation important lors de l'adoption du télétravail à domicile* » (Dumas & Ruiller, 2014).

PROBLÉMATIQUE

Le travail et les jeunes

En ce qui concerne la clientèle étudiante, on remarque donc qu'au Québec, les jeunes commencent de plus en plus tôt à travailler et sont de plus en plus nombreux à travailler parallèlement à leurs études :

« Au secondaire, 1 élève sur 2 a un emploi rémunéré durant l'année scolaire (+ 10 points de pourcentage en six ans), les petits boulots laissant graduellement la place à des emplois dans des entreprises formelles à partir du 2^e cycle du secondaire (Institut de la statistique du Québec, 2018). Au cégep et à l'université, environ 2 étudiants sur 3 ont un emploi (Bonin & Girard, 2017) (Geaudreault, Geaudreault, & Blackburn-Verreault, 2013).

Comparés au reste du Canada, les Québécois sont plus nombreux à travailler durant leurs études. En effet, le taux d'emploi des étudiants canadiens en 2018 chez les 15 – 19 ans était de 42 % alors que le taux d'emploi des Québécois pour la même période était de 47,1 % (Institut de la statistique du Québec, 2018).

Si nous comparons notre situation aux pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), on constate que le taux d'emploi des Canadiens de 15-24 ans est plus élevé que la moyenne à 57,7 % contre 37,07 %. Le Canada occupe donc le 6^e rang parmi les pays de l'OCDE (OCDE, 2022).

Chez les 16 à 35 ans, c'est près d'un étudiant sur quatre qui déclare que la conciliation travail-études (CTE) est difficile. Ils sont « 3 fois plus nombreux à avoir souvent pensé à

abandonner leurs études (21,4 % contre 8,1 %) » et « plus souvent désengagés sur le plan scolaire (21,2 % contre 14,3 %) » (Tremblay D.-G. , 2022).

Facteurs explicatifs

Au cours des dernières pages, nous avons présenté la revue de littérature sur la question de la CFTE, mais quels éléments peuvent nous permettre d'expliquer le tout?

Plusieurs éléments peuvent expliquer ces données, dont la pénurie de main-d'œuvre.

Tel que présenté précédemment, on constate sur le plan du vieillissement de la population le phénomène de pyramide inversée, lequel a un certain niveau de corrélation avec la rareté de la main-d'œuvre. On constate donc un plus grand nombre de postes vacants, et ce, peu importe le secteur d'activité. Afin de pallier la pénurie de main-d'œuvre, bon nombre d'entreprises vont se tourner vers l'embauche rapide de jeunes n'ayant toujours pas terminé leurs études (Gaudreault, Tardif, & Laberge, 2019).

La pénurie de main-d'œuvre est documentée par Statistique Canada depuis 2015 par le recensement des postes vacants dans les entreprises et organisations. Ces données permettent de mettre de l'avant le fait que le Québec affiche le plus haut taux de croissance du nombre de postes vacants avec 123 % entre 2015 et 2018. La Colombie-Britannique (74,4 %) et l'Ontario (43,4 %) sont respectivement au deuxième et troisième rang des provinces canadiennes (La Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2019).

Ce phénomène se reflète d'ailleurs dans l'étude de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante qui recense 120 000 emplois vacants au Québec au premier trimestre de 2019. Avec un taux de postes vacants de 4,1 %, le Québec se situe d'ailleurs au premier rang des provinces canadiennes. Le taux de chômage s'y est établi à 5,5 %, soit sous la moyenne canadienne de 5,6 %, qui a atteint son niveau le plus bas en plus de 40 ans.

L'étude mentionne également que Montréal est particulièrement touchée par cette situation. C'est dans cette ville que se sont créés la plupart des nouveaux emplois au

Québec en 2018, avec 41 000 nouveaux emplois à temps plein. Ces informations démontrent que le vieillissement de la population jumelé à la vigueur soutenue de l'économie accentuera davantage le problème de rareté de la main-d'œuvre.

Plus de 30 % des postes vacants au Québec sont des emplois qui ne requièrent aucune scolarité. Cependant, ceux-ci comptent pour près de 40 % de la croissance des postes vacants. Cela indique que les emplois n'exigeant pas de scolarité minimale sont surreprésentés dans l'augmentation du nombre de postes à combler sur le marché du travail (La Chambre de commerce du Montréal métropolitain, 2019).

Il est donc possible de conclure à un accès beaucoup plus facile au marché du travail pour les jeunes étudiants, ce qui exerce donc une grande pression sur les taux de décrochages scolaires.

L'étude de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante révèle également qu'un facteur important de risque à la persévérance scolaire est le fait que le nombre important de postes disponibles ne nécessitant aucune scolarité, ou seulement un DES est dans la forte croissance des salaires pour ces types d'emploi. De plus, les postes nécessitant très peu ou pas d'expérience sont en plus forte croissance que les postes nécessitant de l'expérience. Cela pourrait refléter la nature des postes à combler ou indiquer un assouplissement des exigences des employeurs afin de pallier le manque de main-d'œuvre. Dans tous les cas, cela s'avère un enjeu à considérer. L'accessibilité à l'emploi risque donc fortement d'entraîner des répercussions importantes sur la CFTE, puisque les emplois à temps partiel sont les plus nombreux parmi la variété de postes vacants.

La motivation à travailler plus rapidement peut également s'expliquer par le fait que les jeunes souhaitent de plus en plus obtenir une autonomie financière pour se payer ce qu'ils veulent et économiser pour plus tard (Gaudreault, Tardif, & Laberge, 2019).

Finalement, selon la Fédération universitaire du Québec, « *la contribution des parents québécois aux études de leurs enfants va de 2 000 à 3 000 dollars [par année]. Cette*

contribution est trois fois moindre que celle faite par les parents d'autres provinces canadiennes » (Radio-Canada, 2013).

L'aspect financier devient donc également un élément de risque à considérer, car dans l'ensemble, 17 % des étudiants considèrent leur situation financière comme étant aisée, 47 % la jugent satisfaisante et 36 %, précaire (Bonin & Girard, 2017).

Les études démontrent d'ailleurs une certaine tendance à la hausse de la précarité financière depuis 2011 (Bonin & Girard, 2017).

Les parents aux études

Les parents étudiants vivent un lot différent de défis qui méritent une attention particulière, puisqu'ils travaillent un plus grand nombre d'heures pour subvenir aux besoins de la famille et la CFTE étant plus difficile, ils songent davantage à interrompre leurs études. Également, les études démontrent que plus les enfants sont jeunes, plus la charge de travail augmente, ce qui se traduit par une intensification du conflit emploi-famille et que cette situation devient encore plus importante en situation de monoparentalité ou si les enfants sont plus nombreux (Tremblay, Diane Gabrielle, 2019).

À l'automne 2016, la Direction de la recherche institutionnelle (DRI) a réalisé une nouvelle enquête dans le cadre du projet ICOPE (Indicateurs de Conditions de Poursuite des Études), projet ayant débuté en 1993 auquel l'ensemble des établissements du réseau de l'Université du Québec (UQ) ont collaboré. Près de 33 00 étudiants de tous les cycles d'études ont été sollicités.

Cette enquête a révélé que près du quart (24 %) des étudiants assument des responsabilités familiales (enfants ou autres parents). Le réseau accueille effectivement un bon nombre de parents étudiants (22 % en 2016, comparativement à 20 % en 2011). On compte 20 % d'étudiants au premier cycle et 29 % d'étudiants aux cycles supérieurs qui ont des enfants sous leur responsabilité, ceux au certificat affichant la plus forte proportion à cet égard

(37 %). Au premier cycle, un parent étudiant sur cinq est seul pour s'occuper de ses enfants, tant en termes de temps que d'argent. Aux cycles supérieurs, bien que ces proportions soient un peu moins élevées, on trouve tout de même 12 % des étudiants-parents seuls pour prendre soin de leurs enfants et 17 %, seuls pour les soutenir financièrement (Bonin & Girard, 2017).

Lors de l'étude, une question complémentaire sur les responsabilités montre qu'excluant les enfants, 3 % des répondants soutiennent d'autres membres de la famille, par exemple un parent âgé, un frère ou une sœur avec un handicap, etc. Ces proportions sont de 2 % au premier cycle et de 5 % aux cycles supérieurs (Bonin & Girard, 2017).

Ces données récentes viennent corroborer une partie de la revue de littérature recensée jusqu'à maintenant.

Défi supplémentaire : les parents étudiants vivent dans une réalité où le système d'éducation est traditionnellement conçu afin de répondre aux besoins des études à temps plein pour des gens n'ayant aucune obligation parentale ou familiale (Boutet-Dorval & Grenier, 2015). Il semble donc logique d'accorder une attention particulière aux besoins de cette clientèle grandissante sur les bancs d'école, pour qui la CFTE semble bien plus difficile, et plus particulièrement pour les femmes (Larivière & Lepage, 2010).

Reflétant ces difficultés de conciliation, au sein même du réseau de l'UQ, c'est près d'un parent étudiant sur deux qui a déjà interrompu ses études universitaires, soit 41 % en 2016 (Bonin & Girard, 2017).

« Les mères étudiantes sont presque quatre fois plus susceptibles que les pères-étudiants de l'avoir fait pour des raisons familiales, alors que ces derniers évoquent dans près d'un cas sur deux des raisons liées au travail rémunéré » (Corbeil, Descarries, Gariépy, & Guernier, 2011)

De plus, pour 28 % d'entre eux, les raisons évoquées sont l'emploi et la conciliation travail, famille et études (Bonin & Girard, 2017).

Au-delà des sources mêmes des facteurs de la conciliation, bon nombre de variables externes viennent influencer l'ampleur du phénomène de la CFTE.

Entre autres, on note le cumul d'activités, le soutien de l'employeur, les contraintes liées au travail, le soutien de l'établissement scolaire, la présence d'enfants et le soutien du conjoint.

DES PISTES DE SOLUTIONS

Les pages précédentes nous ont permis d'établir plus clairement la problématique et les éléments associés aux différents conflits entourant le phénomène de la CFTE. Cette section nous permettra de mettre en évidence certaines des solutions pouvant aider les étudiants dans un conflit relatif à la CFTE ou permettant de réduire l'impact du phénomène de la CFTE.

Plus précisément, nous étudierons ici les aspects qui ont été ou peuvent être mis en place par les employeurs, les milieux scolaires, la législation et finalement, ce que l'étudiant peut lui-même faire pour arriver à un meilleur équilibre.

Soutien de l'employeur

En premier lieu, le soutien de l'employeur est un des facteurs ayant une grande importance. En effet, les étudiants qui témoignent d'un soutien social élevé de la part de leur supérieur immédiat, comme le fait d'être attentif à ce que disent leurs employés, de faciliter la réalisation du travail, de réussir à faire travailler les gens ensemble, d'éviter les situations conflictuelles, etc., estiment concilier plus facilement les études et leur emploi (Gaudreault, Tardif, & Laberge, 2019).

Cependant, à l'inverse, les étudiants qui témoignent être soumis à une forte demande psychologique dans le cadre de leur emploi, incluant une quantité excessive de travail

demandée, du temps imparti insuffisant pour accomplir les tâches, des demandes contradictoires de la part des autres, etc., rapportent de façon beaucoup plus marquée une conciliation difficile (Gaudreault, Tardif, & Laberge, 2019).

Les milieux de travail ont diverses options afin de favoriser un bon environnement pour leurs employés étudiants. Entre autres, les employeurs peuvent offrir davantage de formation, faire de la sensibilisation auprès des cadres et des membres du personnel, faire la promotion de modèles masculins positifs ou encore s'adapter pour tout ce qui touche aux systèmes de promotion ou d'avancement de carrières.

Les femmes sont généralement plus enclines à se prévaloir des avantages offerts par le milieu du travail, notamment celles qui se traduisent par une perte de revenu. En effet, les hommes ont davantage de limites en ce sens, sentent un frein, mentionnant que la perte de revenus associée à ces mesures est limitative. Également, 35 % des pères apprécieraient une meilleure communication des mesures offertes, 27 % souhaiteraient des congés de parentalité réservés aux pères et 26 % voudraient une plus grande formalisation des mesures offertes (Tremblay, Diane-Gabrielle, 2022).

Ces données montrent donc que certaines mesures sont en place afin de faciliter la CFTE en milieu de travail; elles montrent également qu'il y a place à l'amélioration et qu'un travail de sensibilisation aux employeurs reste toujours à faire en matière de diffusion et de sensibilisation auprès des employés.

Milieus scolaires

En second lieu, plusieurs services ou pratiques favorisent la CFTE et la réussite scolaire au sein même des établissements scolaires. Mentionnons, entre autres : la flexibilité des horaires de cours, le choix du régime d'études, les services pour les parents par exemple les services de garde, la flexibilité dans la remise de travaux, etc. (Larivière & Lepage, 2010).

Même s'il est principalement question d'accommodements informels accordés aux parents-étudiants, ils relèvent souvent de la discrétion du professeur ou encore de l'aide pédagogique individuelle de déterminer si une aide est apportée ou non.

Au-delà des mesures informelles, une étude sur les initiatives des universités et des cégeps au Québec a démontré que certains établissements ont mis en place des services de garde éducatifs à l'enfance (SGEE), des garderies ou des haltes-garderies qui réservent des places pour les parents étudiants (14 universités sur 18, soit 80 %). Des services de consultation pour des accompagnements psychosociaux ont aussi été recensés parmi les services favorisant la CFTE. Bon nombre d'établissements offrent des activités sociales exclusives aux parents étudiants. On remarque également dans certains milieux d'enseignement que les parents étudiants se voient accorder un statut particulier qui figure sur leur dossier universitaire (Tremblay, Diane Gabrielle; Yagoubi, Amina, 2022).

Ensuite, des bourses sont accessibles aux personnes en situation de CFTE. Le gouvernement en fournit plusieurs, notamment les prêts et bourses. Mais les établissements d'enseignement ont également créé plusieurs bourses dédiées spécifiquement à la CFTE (ex. : Collège d'Alma, cégep St-Laurent, ENAP). De plus, des « congés parentaux » allant jusqu'à 2 ans sont parfois accordés aux parents étudiants. Ceci leur permet de décaler les échéances liées au cheminement dans un programme ou à la fin de leur programme (Tremblay & Yagoubi, 2022).

Quelques cégeps se démarquent en termes de CFTE, dont 6 sur 51, soit 11,76 % qui offrent un statut de parent-étudiant donnant accès à certains avantages comparativement à la clientèle non parents. Globalement, ce sont 16 cégeps sur 51, soit 31,37 %, qui offrent des services et des ressources officiels à leurs parents étudiants. De plus, 33 établissements sur 51, soit 64,70 % offrent des services de garde tels que des places en CPE (Tremblay & Yagoubi, 2022).

Appui légal

Bien que le milieu du travail et les établissements d'enseignement soient les premiers concernés en matière de CFTE, le gouvernement peut également intervenir en ce sens. En effet, depuis 2018 le cabinet du ministre de la Famille propose un programme de soutien financier au milieu d'enseignement et de travail. Ce programme visait à permettre « à 10 projets de favoriser l'adoption de bonnes pratiques pour les parents étudiants » (Gouvernement du Québec cité dans Tremblay & Yagoubi,, 2022)

Outre l'aide financière, le gouvernement pourrait intervenir d'un point de vue légal. Actuellement, aucune loi spécifique n'existe pour encadrer la CFTE à l'échelle de l'ensemble du Québec, mais plusieurs lois touchent tout de même à la question.

En premier lieu, la *Loi sur les normes du travail* prévoit bien sûr des éléments touchant la CFTE. Cette loi régleme entre autres les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales (Gouvernement du Québec cité dans Tremblay & Yagoubi,, 2022).

On remarque donc que la législation semble se développer en faveur de la CFTE, car deux projets de loi furent adoptés en 2020 par le gouvernement du Québec, soit les projets de loi 51 et 56. Le projet de loi 51 permet une meilleure couverture de l'assurance parentale et favorisera la conciliation travail études en matière par exemple de prestations parentales, de paternité et d'adoption, puisque les congés seront allongés dans certains cas de 52 semaines à 78 semaines. Le projet de loi 56, quant à lui, vise à reconnaître et à soutenir les personnes proches aidantes au Québec. (CCFTE, s.d.) (Tremblay & Yagoubi, 2022).

Moyens de l'étudiant

Outre les éléments externes, tels le milieu de travail, les établissements scolaires ou le gouvernement, l'étudiant peut lui-même ou avec l'aide de son noyau familial, prendre certains moyens et appliquer des stratégies afin de mener à bien un projet d'études impliquant des problématiques de CFTE.

La littérature recense que les étudiants ont mentionné se donner des moyens comme de s'assurer que les études restent « la priorité ». Ainsi, ils se présentent à l'école toute la journée (25 heures/semaine), s'accordent du temps à la maison pour le travail scolaire, s'assurent de limiter les heures de travail rémunéré ou de bien planifier leur horaire de travail. Également, certains mentionnent devoir davantage apprendre à dire « non » à l'employeur quand il faut étudier, diminuer les heures et modifier les périodes de travail, informer leur employeur de leur horaire scolaire et être réaliste dans les disponibilités offertes et ne pas oublier le temps de transport.

Finalement, il est question de favoriser le sommeil pour maximiser les apprentissages en se couchant et se levant tôt pour être fonctionnel, en se réservant du temps la fin de semaine pour faire la fête et se détendre quelques heures par jour en faisant des activités ou en pratiquant son sport préféré (Tremblay D.-G. , 2022).

Le soutien du conjoint

Les femmes sont plus susceptibles d'avoir des difficultés sur le plan de la CFTE en raison du partage – souvent inégal - des tâches domestiques avec le conjoint, en plus de leur horaire et responsabilités au travail et aux études.

On remarque depuis les dernières années que les hommes accordent davantage de temps aux tâches domestiques (Tremblay D.-G. , 2022), mais les femmes en font toujours plus, et ce fut encore plus le cas pendant la pandémie. En effet, des études ont révélé qu'elles ont été plus nombreuses à perdre des heures de travail ou perdre leur emploi en raison de la crise sanitaire (Tremblay & Mathieu, Les effets de la pandémie sur la CFT, 2021).

Les jeunes pères de famille, quant à eux, manquent de soutien de la part de leurs collègues et supérieur afin de concrétiser leur engagement familial. Une proportion de 23 % d'hommes craint le jugement de leurs collègues et 15 % mentionnent que c'est un frein à l'utilisation des mesures de conciliation disponibles (Tremblay, Diane-Gabrielle, 2022).

Selon les résultats de deux récents sondages faits auprès des employeurs et des pères de différents milieux de travail, les mesures de conciliation famille-travail disponibles au

travail sont d'ailleurs plus utilisées par les femmes que les hommes dans plus du tiers des milieux de travail québécois (Tremblay, Diane-Gabrielle, 2022).

Ces études confirment donc qu'un écart existe bel et bien entre le désir des pères d'être pleinement engagés auprès de leur famille et la représentation sociale toujours attachée à leur rôle :

« Les milieux de travail, et particulièrement ceux à prédominance masculine, n'ont pas tous le réflexe de se dire que la conciliation famille-travail concerne aussi leurs travailleurs masculins » - Raymond Villeneuve, directeur général du RVP

Responsabilité collective

Au fil de l'analyse des lectures, on réalise que les diverses responsabilités face à la CFTE sont collectives et concernent tout autant la société, les employeurs, l'État que les établissements scolaires.

La société doit éliminer les préjugés et accepter l'évolution des rôles parentaux égaux entre les hommes et les femmes.

Le système d'éducation postsecondaire doit s'adapter grâce à des services de garde, du soutien financier et en changeant le système traditionnel pour qu'il soit plus évolutif et flexible en termes de régime d'étude et de fréquentation scolaire, puisque les étudiants ne sont plus seulement des jeunes sans enfants soutenus par leurs parents.

L'employeur doit mettre en place des mesures de soutien incluant des possibilités d'horaires variables, de la formation, l'accès des employés à de l'information relative à des ressources d'aide externe, en plus de mesures de télétravail.

Certaines mesures de conciliation ont d'ailleurs été jugées comme les plus efficaces par Diane-Gabrielle Tremblay (2019).

Du point de vue professionnel, il est question des mesures suivantes :

- horaires flexibles;
- télétravail;
- garde ou activités pour les enfants en congés scolaires (dans les écoles ou les municipalités) (activités sportives et culturelles pour les enfants lors des congés par exemple);
- cheminement de carrière adapté à la conciliation emploi-famille (petite variabilité de l'investissement).

Du point de vue des établissements scolaires :

- un régime d'études à temps partiel;
- des cours en dehors des plages habituelles : fin de semaine, été;
- des cours en soirée (plage recherchée par les étudiants qui effectuent un retour aux études);
- des cours offerts dans le cadre de séances intensives : par exemple, une fin de semaine complète, deux semaines consécutives;
- des trimestres d'été;
- la formation à distance (sous différentes formes : synchrone, asynchrone, hybride) :
 - rejoint une clientèle de plus en plus jeune, formation privilégiée, notamment par les parents;
 - grande flexibilité des horaires, facilite l'accessibilité aux études;
- reconnaissance que des situations personnelles, notamment les obligations parentales, peuvent justifier des interruptions ou des absences;
- reconnaissance des acquis et des compétences.
- des mesures d'aide financière : fonds de dépannage, prêt de matériel, entente de délais de paiement pour les frais de scolarité (Larivière & Lepage, 2010)

Du point de vue sociétal :

- des groupes d'entraide;
- la mise en place de techniques de diffusion d'information sur les services (pour rejoindre plus facilement la clientèle cible);

Du point de vue du gouvernement du Québec :

- Bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires : nouveaux depuis la rentrée 2019, stages rémunérés dans des programmes de formation ciblés où l'on retrouve majoritairement des femmes (déjà présent dans plusieurs secteurs masculins);
- 2016 : bonification des frais de subsistance, augmentation des montants des bourses pour les parents étudiants monoparentaux, augmentation du seuil d'admissibilité aux prêts pour les étudiants à temps partiel.

Les effets

Les mesures mentionnées plus haut ont bon nombre d'effets pour les diverses organisations et les étudiants. La littérature recense entre autres une plus grande satisfaction, un plus grand engagement et un meilleur rendement des employés, de même qu'une baisse de l'absentéisme, et une meilleure satisfaction des clients ou des patients (dans le domaine de la santé). On note également une réduction du temps supplémentaire, des retards, du roulement de la main-d'œuvre, voire même un effet sur la loyauté et la rétention des employés, en plus d'une diminution des accidents de travail (Tremblay D.-G. , 2022).

Les effets démontrés pour ce qui est des étudiants sont la persévérance, le sentiment d'appartenance envers l'institution, un meilleur engagement sur le plan des études, une meilleure santé : moins de détresse psychologique et de fatigue, moins d'accidents de travail et plus d'autonomie (Tremblay D.-G. , 2022).

PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE

Pour donner suite aux lectures et en prévision des entrevues à venir, cette section portera plus spécifiquement sur les problématiques de conciliation des étudiants visant un métier avec un horaire de travail typique, tel qu'en enseignement.

Au Québec, le phénomène de l'abandon des études universitaires a été peu étudié comparativement à d'autres aspects, particulièrement en ce qui concerne les baccalauréats en formation à l'enseignement professionnel de 120 crédits, plus de dix ans après leur implantation. L'analyse secondaire des données issues de deux sources révèle que près d'une personne sur deux abandonne ses études dans ces programmes (Tardif & Deschenaux, 2014).

À l'Université Laval, le taux de diplomation moyen est de 61,4 % pour les trois dernières cohortes en enseignement. Dans les programmes touchant à l'enseignement secondaire, seulement 56,3 % des étudiants terminent leurs études après six ans, alors que la durée prévue est plutôt de quatre ans.

Les difficultés d'attraction et de rétention sont d'abord associées à la réalité entourant la profession enseignante plutôt qu'à la nature des programmes de formation, affirme Geneviève Sirois, professeure en administration scolaire à la TÉLUQ (Dion-Viens, 2021).

On a pu lire que la pénurie d'enseignants constituait un drame national. Il s'agit certainement d'un enjeu majeur, mais peut-on vraiment parler de drame?

Comme élément d'explication, il y a la baisse du taux d'admission dans les programmes universitaires d'enseignement au secondaire et en adaptation scolaire, puis le pourcentage important d'abandon au cours des études. Dans le réseau des six universités du Québec, 50 % des étudiantes et étudiants quittent leurs études à la fin de la première année et, parmi ceux qui restent, 50 % abandonnent à la fin de la deuxième. En 2019, au baccalauréat pour l'enseignement au secondaire, de 53 à 55 % des étudiants seulement ont été diplômés et le

taux est de 68 à 70 % pour celui de l'enseignement au préscolaire-primaire (Chartrand, 2021). Donc, il y a moins de candidats à l'entrée dans l'enseignement. La profession ne semble plus attirer.

Pour ceux qui enseignent, selon l'enquête du Centre de recherche sur la formation et la profession enseignante de 2015, la charge de travail beaucoup trop lourde est le premier facteur explicatif du décrochage en début de carrière. De 25 à 30 % des enseignants quittent l'enseignement après la première année et jusqu'à 50 % après cinq ans (Chartrand, 2021). Des enseignantes et enseignants expérimentés démissionnent aussi, car pour eux aussi la tâche ne cesse de s'alourdir et les conditions dans lesquelles ils doivent travailler se dégradent. Pour une enseignante compétente, exigeante envers elle-même et ses élèves et passionnée par son travail, une semaine de travail représente facilement 45-50 heures (Chartrand, 2021).

Les groupes sont de plus en plus nombreux et sont composés d'un nombre grandissant d'enfants à défis demandant un suivi particulier. De plus, les enseignants doivent composer de plus en plus avec le manque de respect fréquent des élèves, qui pose de sérieux problèmes de gestion de la classe et demande beaucoup de temps dans et hors de la classe. Les interventions souvent abusives de parents et de membres de la direction scolaire qui minent l'autorité des enseignants viennent également teinter la profession.

Il faut aussi mentionner le manque criant de mesures d'insertion professionnelle pour les nouveaux, qui sont laissés à eux-mêmes. Pourtant réclamées depuis de nombreuses années, on va même jusqu'à demander aux enseignants d'expérience de prendre en charge les nouveaux arrivants pour les aider.

Ce qui est clair pour qui a enseigné dans les années 1965-1990, c'est aussi la perte d'autonomie professionnelle et de liberté pédagogique du corps enseignant, qui vit de plus en plus un processus de déprofessionnalisation et de déqualification. Cela s'explique par la nouvelle gestion du système d'éducation néolibéral. L'école doit être gérée comme une entreprise, selon les préceptes de la Nouvelle Gestion publique qui prône une gestion axée

sur les résultats, avalisée par les récentes lois du Québec, dont les lois 124 (2002), 88 (2008) et 105 (2018). Désormais, on désire transformer les directions d'école et les dirigeants des centres de services scolaires en gestionnaires. Ces gestionnaires exigent des résultats, quelles que soient les réalités du milieu : taux de réussite préétabli et taux de diplomation à l'échelle nationale (Chartrand, 2021).

Le sens même de la mission de l'école est en question de nos jours : former des êtres humains qui, grâce aux connaissances et aux compétences acquises, deviendront des citoyens capables de comprendre un tant soit peu le monde dans lequel ils vivent pour pouvoir intervenir dans le monde comme des citoyens éclairés et critiques, dans le but de l'améliorer et de le pérenniser (Chartrand, 2021).

Selon les résultats d'une enquête pancanadienne (Canisius Kamanzi, Barroso da Costa, & Ndinga, 2017), au moins un enseignant sur cinq affirme qu'il pense souvent ou très souvent à changer de carrière (23,5 %) et qu'il en a assez d'enseigner et de travailler avec les élèves (22,4 %). Au moins un jeune enseignant québécois interrogé sur deux doutait sérieusement de sa persévérance dans cette profession. Pour la plupart, la tâche enseignante s'avère trop lourde et trop difficile. Une analyse récente faite par Letourneau (2014) sur l'abandon des cohortes d'enseignants embauchés au Québec durant la période 1992-2011 indique que même si l'on observe des variations selon les cohortes, le taux d'abandon moyen varie entre 25 % et 30 % après la première année et monte jusqu'à 50 % après cinq ans (Canisius Kamanzi, Barroso da Costa, & Ndinga, 2017).

Il sera donc certainement intéressant de sonder directement les étudiants actuels en enseignement afin de vérifier leur motivation de même que les éléments qui pourraient les motiver à poursuivre leurs études. On note définitivement suite aux lectures un problème important de conciliation qui peut se faire sentir rapidement en cours d'études ou en début de carrière.

Une première hypothèse est donc faite : les programmes d'études actuels ne préparent peut-être pas suffisamment les étudiants à la réalité du marché du travail.

Notons que les inscriptions dans les universités québécoises se situent au-dessus de la barre de 5 200 pour 2014 à 2021, mais le nombre de brevets octroyés se situe sous les 3 700 (moyenne de 3 202 par année pour la période 2014-2020) (Harnois, Sirois, & Morneau-Guérin, 2021).

SOLUTIONS SPÉCIFIQUES

Outre les solutions accessibles à la population en général, dont le rapport [CFTE](#) fait état, la revue de littérature n'a pas permis pour le moment de recenser des outils spécifiquement mis en place pour les étudiants des programmes d'enseignement.

Les sondages permettront d'investiguer davantage sur les pistes de solutions personnalisées, mais les types d'études nous permettent déjà de croire qu'un certain nombre d'accommodements informels seront présents, mais que le régime d'étude plus exigeant en enseignement aura rapidement certaines limites comparativement à d'autres milieux où les horaires à temps partiels ou atypiques permettent possiblement une plus grande flexibilité pour les enseignants souhaitant offrir un support personnalisé aux étudiants en situation de CFTE.

La pandémie aura forcé les institutions à offrir des cours en mode hybride et les étudiants demandent que cette mesure soit maintenue afin de faciliter la CFTE (Bélanger, 2022). L'Université du Québec à Rimouski (UQAR) estime qu'elle sera en mesure de mettre en œuvre cette politique ou cette directive au cours de l'année 2023. Pour sa part, le ministère de l'Enseignement supérieur salue ce geste et affirme dans un courriel qu'il appartient à chaque établissement de déterminer les mesures à mettre en œuvre pour soutenir sa communauté de parents-étudiants.

Le même ministère indique par ailleurs que le *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur*, présenté en septembre 2021, comporte des orientations

spécifiques pour ceux qui ont des enfants, entre autres la diffusion dans le réseau des bonnes pratiques, tel qu'énuméré dans le rapport CFTE de la TELUQ, à adopter ainsi que l'offre d'un soutien financier pour mettre en œuvre des mesures ou des programmes locaux (Bélanger, 2022).

Il est également question d'enrichir la collaboration avec le ministère de la Famille et des Aînés pour élargir le programme de soutien financier en matière de conciliation famille-travail-études destinée à certains milieux d'enseignement pour les parents aux études (Bélanger, 2022).

Encore une fois, ces bonnes nouvelles et mesures à venir auront un impact considérable sur l'ensemble de la population étudiante.

Question de recherche

Face à la revue de littérature, l'essai tentera donc de répondre à la question *Quels sont les enjeux que vivent les étudiants en enseignement en termes de conciliation famille – travail – études et quelles solutions pourraient être proposés.*

MÉTHODOLOGIE

Afin de rédiger cet essai, une revue de la littérature a été effectuée entre décembre 2021 et avril 2022, en s'appuyant sur diverses sources : sites Web, articles scientifiques, articles et mémoires gouvernementaux, rapports, sites Web d'établissements scolaires, etc. Une première révision a permis d'approfondir les recherches et peaufiner la première section jusqu'au mois de juillet 2022.

Simultanément, un sondage s'adressant à la population étudiante en général, de même qu'une grille d'entrevue ont été préparés en vue d'une collecte de données.

C'est donc une méthode de recherche mixte combinant la méthode qualitative et quantitative qui fut utiliser.

Le sondage comporte une série de 51 questions à réponses à choix multiple permettant de bien comprendre la réalité des étudiants en général.

L'entrevue prenaient environ une heure à réaliser. Basée sur les questions du sondage, mais offrant la possibilité au répondant d'approfondir le sujet avec des réponses ouvertes plus spécifiques sur certains aspects de la recherche, elle permettait d'obtenir davantage d'exemples et de mieux saisir l'éventail d'enjeux qu'un étudiant en éducation peut vivre face à la CFTE.

Le sondage et la recherche de candidats pour les entrevues ont été diffusés par le service aux étudiants de l'Université du Québec en Outaouais, par la Téléuniversité du Québec à la population étudiante en général, de même que par invitation ciblée aux départements des sciences de l'éducation.

Une diffusion du sondage et de la recherche de candidats a aussi été faite sur Facebook et par référencement de type bouche à oreilles.

On remarque donc que la méthode d'échantillonnage utilisé fut aléatoire par strates.

Ainsi, le sondage et les entrevues ont permis de récolter des données durant la période de mai à juillet 2022 avec un échantillon de 34 répondants au sondage et de 13 candidats aux entrevues.

Les résultats obtenus ont été compilés dans une base de données Excel, permettant d'en faire des statistiques et de diviser les répondants selon trois catégories. La première est la catégorie totale, regroupant l'ensemble des répondants. La seconde permet d'isoler les répondants ayant des enfants et la troisième d'isoler les répondants n'ayant pas d'enfant. Cette division a permis de comparer la réalité des étudiants et d'en dégager certaines tendances.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Bien qu'en théorie, il semble évident que les parents étudiants doivent relever davantage de défis en matière de conciliation, il fut intéressant lors de l'analyse des résultats de constater que la population étudiante en général semble vivre bon nombre de similitudes avec les parents étudiants.

La section Analyse des résultats permet donc de détailler l'ensemble des résultats obtenus lors de la recherche, tant en ce qui concerne le sondage auprès de la population générale que les entrevues destinées aux étudiants du milieu de l'éducation.

Portrait des répondants

La majorité des répondants sont de nationalité canadienne, de sexe féminin et se situent dans la tranche d'âge des 25 - 34 ans. Aucun homme n'a été candidat aux entrevues et il faut reconnaître qu'il y a peu d'hommes étudiant en sciences de l'éducation.

La population étudiante (34 étudiants) ayant répondu au sondage provient à 41 % du milieu de l'éducation, 27 % du milieu de la gestion et 21 % du milieu de la santé, contre 100 % des candidats aux entrevues qui proviennent du milieu de l'éducation.

Le niveau de scolarité le plus élevé se divise principalement entre le collégial à 42 % et l'universitaire de premier cycle à 36 %.

Les étudiants sont généralement conjoints de fait à 45 % et peuvent compter sur un revenu du ménage moyen annuel situé dans l'échelle de 20 000 à 39 999 dollars. Dans 41 % des cas, le conjoint travaille comme employé à temps plein, contre 15 % qui sont toujours aux études et 12 % qui travaillent comme employé à temps partiel. Parmi les conjoints, 62 % contribuent aux tâches et responsabilités familiales selon les proportions suivantes : 32 % qui contribuent à plus de 50 % des tâches, 15 % qui contribuent entre le tiers et 50 % des tâches et 15 % qui contribuent à moins du tiers des tâches.

Ce sont 60 % des répondants qui ont un ou des enfants à charge, contre 40 % sans enfants (62 % contre 38 % chez les étudiants en éducation). L'âge moyen des enfants se situe entre 6 et 12 ans, chez des parents en ayant principalement la garde à temps plein dans 70 % des cas. Pour 26 %, on observe des enfants ayant des besoins particuliers, par exemple : incapacité physique, problème de santé chronique, retard de développement global, trouble de langage, hyperactivité, trouble de l'attention, trouble anxieux, handicap, trouble de comportement, etc. Pour les étudiants en éducation, on note que c'est 31 % des répondants qui ont un ou des enfants ayant des besoins particuliers.

Seulement 3 % des répondants mentionnent agir à titre de proche aidant, représentant bien la proportion d'étudiants proche aidant relevée dans la littérature.

Ceux agissant à titre de proches aidant ou ayant des enfants à charge, plus encore pour ceux ayant des besoins particuliers, ont témoigné devoir relever davantage de défi en matière de conciliation afin d'accommoder par exemple des rendez-vous médicaux, avec des spécialistes, dus au temps supplémentaire nécessaire pour accomplir certaines tâches ou en raison du niveau d'accompagnement au quotidien qui est plus important en comparaison avec un enfant du même âge qui n'aurait pas de besoins particuliers.

Ils sont 77 % à témoigner pouvoir compter sur un réseau d'aide – proches, famille, amis, voisins – pour les soutenir dans leurs responsabilités familiales, professionnelles ou scolaires. Les entrevues ont permis de déterminer que c'est uniquement 51 % des étudiants en éducation qui peuvent compter sur un réseau d'aide. L'aide des proches variait, mais reposait principalement sur de l'aide financière, en ressources, par exemple pour garder les enfants, sur la réalisation de certaines tâches, comme faire l'épicerie ou aider à l'entretien de la maison et surtout sur le plan du support moral et psychologique. Pour les parents d'enfants allant à la garderie, 50 % d'entre eux affirment avoir aussi du soutien de la part de la garderie, par exemple en offrant un support supplémentaire au niveau de l'éducation et de l'accompagnement de l'enfant, ou de façon informelle, en laissant passer des retards ou des changements d'horaire occasionnels.

Finalement, on observe que 85 % des répondants affirment devoir sacrifier des activités ou responsabilités familiales afin de réaliser leur projet d'étude ou accomplir leur travail. Pour les parents étudiants, il peut être question de devoir s'absenter à une pratique sportive ou à une rencontre avec les enseignants de l'enfant par exemple. Pour les étudiants sans enfants, il peut être question de ne pas assister à l'anniversaire d'un proche ou de refuser des invitations à des activités sociales.

Portrait des études

De façon plus spécifique, les programmes d'où proviennent les étudiants en éducation sont en enseignement préscolaire et primaire, en enseignement au secondaire, en pédagogie, en éducation spécialisée, en enseignement de l'éducation physique, en adaptation scolaire et en travail social. La majorité étant étudiants universitaires de premier cycle et quelques étudiants de deuxième cycle.

Les répondants au sondage étudient principalement à temps plein, soit à 82 % contre 18 % à temps partiel. En moyenne, ce sont donc 47 % des répondants qui accordent plus de 26 heures par semaine à leurs études, incluant les heures de présence en classe.

Pour le domaine de l'éducation, 100 % des répondants sont aux études à temps plein.

Ils sont 77 % à affirmer devoir sacrifier du temps d'études afin de satisfaire leurs obligations familiales ou professionnelles. Généralement, on observe que les répondants choisissent de sacrifier sur la qualité des travaux remis, ou mettent de côté des lectures ou travaux optionnels afin d'y arriver.

Parmi les répondants au sondage, 73 % croient que leur domaine d'étude offrira un emploi à prédominance féminine, alors que 7 % considèrent qu'il offrira un emploi à prédominance masculine et 17 % considèrent que le milieu de l'emploi sera égalitaire entre les deux sexes. Les étudiants en éducation croient plutôt à 85 % que leur domaine d'étude offrira un emploi à prédominance féminine contre 8 % à prédominance masculine et 8 % égalitaire entre les deux sexes.

Ils sont 58 % des répondants au sondage contre 85 % des étudiants en éducation à se dire satisfaits de leurs résultats scolaires, mentionnant y mettre les efforts nécessaires afin de rendre tous leurs travaux à leur satisfaction et selon les échéances.

En contrepartie, les étudiants témoignant une insatisfaction face à leurs résultats scolaires attribuent la faute au manque de temps, les forçant à se focaliser sur un travail plutôt qu'un autre ou à négliger des travaux afin de respecter une échéance. Certains étudiants mentionnent également avoir un degré d'attentes envers eux-mêmes très élevé, pouvant rarement se considérer comme pleinement satisfait. D'autres mentionnent aussi le fait que le travail en équipe sur certains travaux est un obstacle à leur satisfaction, car ils ne peuvent pas toujours reprendre le travail des collègues et doivent donc remettre un travail ne reflétant pas leur rigueur personnelle. Certains parents étudiants ont mentionné être simplement trop épuisés ou incapables d'exécuter certains travaux dans les délais en raison de leurs responsabilités familiales.

Questionnés sur les principaux enjeux auxquels les étudiants en éducation doivent faire face, les éléments les plus mentionnés sont des enjeux de performance dans les études, l'argent, le manque de temps de qualité avec la famille et les amis, la fatigue et le stress. La distance relative au lieu d'étude faisait également partie des enjeux, car pour certains répondants la distance entre la résidence et le lieu d'étude dépasse largement l'heure de route. Sans aucun doute, cela ajoute un élément de difficulté à la conciliation. De plus, les étudiants étrangers dont la langue maternelle n'est pas le français ont relevé l'enjeu de la langue d'étude qui met un frein à la fluidité des études et augmente radicalement le niveau de difficulté.

Sur une note plus positive, 76 % des répondants considèrent prendre vraiment du plaisir dans leurs études et 65 % considèrent pouvoir trouver des manières d'enrichir leurs études. Ils sont 88 % à dire que leur parcours scolaire est une expérience très significative pour eux et 94 % témoignent même être fondamentalement satisfaits de ce qu'ils ont accompli au cours de leurs études. À la lumière de ces résultats, il est possible d'affirmer que le

parcours scolaire représente un réel accomplissement pour les étudiants ayant répondu au sondage comme pour ceux en éducation qui sont particulièrement fiers de leur cursus.

Il est important ici de prendre en considération le fait que le parcours scolaire des répondants a été grandement affecté par la pandémie de COVID-19 qui frappe le Québec depuis mars 2020. Il est donc primordial de tenter d'en comprendre ses effets sur les problématiques relatives à la CFTE.

Ainsi, 68 % des répondants au sondage, comparativement à 85 % des étudiants en éducation ont témoigné que depuis le début la pandémie, les exigences liées aux études font qu'il leur est de plus en plus difficile d'assumer leurs responsabilités familiales. Entre autres, nos données ont permis de déterminer qu'il devient particulièrement difficile de se concentrer sur la famille quand toutes les activités (école, travail, divertissement) deviennent centralisées à la maison et se font en mode virtuel. Les parents doivent donc aider leurs enfants à accomplir leurs tâches, tout en tentant d'honorer leurs propres obligations. Tous les membres de la famille étant maintenant sous un même toit 24 h sur 24, il est donc plus difficile de cerner quel moment appartient au temps d'études, de travail ou de divertissement par exemple, en plus de devoir conjuguer le tout à l'horaire de chaque membre de la famille. Le partage d'espace commun impacte donc directement chacun des membres de la famille, qui se sentent plus irrités et ébranlés par le changement marquant de routine.

Le manque d'accès aux ressources technologiques est également venu mettre de la pression sur les répondants. En effet, ce n'est pas tous les ménages qui ont accès à un nombre suffisant d'ordinateurs ou de tablettes électroniques pour permettre à deux parents de télétravailler ou télé-étudier, en plus d'accommoder les enfants qui doivent aussi se connecter aux classes virtuelles.

Face à la pandémie, 76 % des répondants au sondage, comparativement à 85 % des étudiants en éducation affirment devoir de plus en plus souvent modifier leurs projets ou activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à leurs études. En effet,

lors des entrevues, les étudiants ont mentionné les différentes difficultés rencontrées face au domaine d'étude de l'enseignement qui n'est pas particulièrement adapté à la formule télé-études ou télétravail. Les stages par exemple étaient plus intenses en raison des mesures sanitaires à faire respecter, mais également des dynamiques de classes qui étaient bien différentes. La surcharge de travail se faisait clairement sentir, tant pour les étudiants en stage que pour les enseignants dans leur milieu de stage.

Par conséquent, ce sont donc 79 % des répondants qui témoignent être de plus en plus souvent trop fatigués pour participer à des activités ou responsabilités familiales lorsqu'ils reviennent de classe, voire même 59 % qui affirment être si vidés émotionnellement lorsqu'ils reviennent de classe qu'ils sont dans l'impossibilité de participer aux activités ou responsabilités familiales.

Cette réalité est observable tant chez les répondants ayant des enfants que chez ceux n'ayant pas d'enfant.

Questionnés sur les mesures offertes en établissement d'enseignement, tel que perçu par les étudiants, les répondants ont mentionné entre autres une offre de mesures pour les étudiants en situation de handicap, les prêts et bourses (offerts par l'établissement d'enseignement ou par le gouvernement), l'aménagement des heures de cours, la disponibilité de salles d'allaitement, la présence de comités de parent, le soutien psychologique, les cours de français, un centre d'aide à la réussite, une halte-garderie et une certaine offre de mesures informelles.

Afin de voir si l'offre répond bien les besoins, les répondants ont nommé bon nombre de mesures qui pourraient les aider et qu'ils souhaiteraient en ce qui concerne la CFTE. Celles qui reviennent le plus souvent sont les suivantes : avoir accès à des stages à temps partiel ou rémunérés; réduire la charge des travaux scolaires à réaliser au cours d'une session; avoir moins de travaux d'équipes; éviter de devoir acheter des manuels scolaires; avoir accès à des pratiques d'examen et que ceux-ci soient moins axés sur l'apprentissage par cœur, mais plutôt sur la maîtrise de la matière; avoir accès gratuitement aux services aux

étudiants tels les infrastructures sportives et récréatives ou les services d'aide; ne pas avoir de date fixe de remise des travaux durant la session. Certains étudiants ont aussi indiqué qu'ils souhaiteraient que des mesures soient prises au niveau des professeurs afin que ceux-ci affirment davantage leur autorité pour réduire les pertes de temps en classe et que les délais de réponse par courriel ou téléphone soient moins longs ou compliqués. Une suggestion a même été faite d'avoir un centre d'aide qui permettrait d'avoir accès à d'anciens étudiants afin d'obtenir du support par des pairs ayant traversé les mêmes épreuves récemment.

Par ailleurs, les entrevues ont révélé que les étudiants sentent que les enseignants ne sont plus particulièrement au fait de la réalité du marché du travail, ayant quitté les classes il y a bien longtemps. En ce sens, il est demandé que les professeurs aient été enseignants assez récemment afin de mieux transmettre le pouls de la réalité d'aujourd'hui.

Parmi les répondants, 8 % mentionnent ne pas avoir besoin de mesure supplémentaire à l'offre actuellement disponible par leur établissement d'enseignement.

Pour 62 % des répondants, les stages représentent un défi, entre autres en raison de l'aménagement des cours, en plus des heures de stages, qui ne permet pas de travailler afin de subvenir aux besoins de la famille. Généralement, les étudiants en éducation affirment travailler davantage la première année d'études afin de se permettre de ne pas travailler en même temps que les stages. Ils indiquent aussi qu'en plus des cours et des heures de stages, il faut compter le temps de préparation ou de rédaction de rapport, ce qui ajoute une grande charge de travail et de stress puisque l'horaire est fixé à l'avance et est peu flexible. Pour les étudiants, les stages représentent aussi un moment charnière de leurs études, car celui-ci aide à confirmer le choix de carrière. Par conséquent, plusieurs sont anxieux à l'idée d'avoir « perdu » un an, alors que la réalité du terrain ne sera peut-être pas conforme à leurs attentes envers le milieu. De plus, bon nombre d'étudiants déplorent le manque de flexibilité quant au choix du milieu dans lequel ils feront leur stage. Les candidats aimeraient avoir le choix de tester des milieux qui les intéressent plutôt que ceux dans lesquels « il reste de la place ». Les répondants témoignent que les derniers stages sont

tellement exigeants en temps et responsabilité qu'ils ont l'impression de réellement travailler, alors qu'ils mettent en application l'entièreté des connaissances acquises en cours de formation, raison principale pour laquelle ils souhaiteraient en quasi-totalité une forme de salaire ou au moins de compensation financière.

Finalement, les répondants ont été questionnés à savoir s'ils croyaient que leur programme d'étude les préparait bien à la réalité du marché du travail dans leur domaine.

Parmi les étudiants en éducation, 39 % affirment ne pas le savoir. Ils sont 38 % à dire qu'ils ne se sentent pas bien préparés à la réalité du marché de travail, contre 23 % qui se considèrent comme bien préparés.

Cette question a été intéressante à élaborer en entrevue, car il a été possible de déterminer que les étudiants en mesure de trancher clairement la question étaient ceux ayant déjà une expérience professionnelle du milieu, ayant pu compléter leur stage ou faisant des remplacements en classe. C'est donc en s'appuyant sur leur expérience professionnelle que certains répondants ont affirmé être prêts à la réalité du marché du travail. Basé sur cette même expérience, d'autres ont témoigné que les programmes actuellement en place ne reflètent pas la réalité et qu'ils pourraient même induire en erreur certains étudiants. Plusieurs affirment également être témoins au fil des ans d'un grand taux de décrochage au sein de leur programme. Ces témoignages, bien que sur un petit échantillon, viennent corroborer les recherches précédentes (Bonin et Girard, 2017; Boutet-Dorval et Grenier, 2015) et les données jusqu'à maintenant répertoriées sur le décrochage des étudiants en enseignement.

Les étudiants sentent donc qu'en théorie, ils sont bien formés et préparés à la réalité du travail, mais que concrètement ils ne sont pas bien préparés à la réalité sur le terrain. À un point tel que certains professeurs ne font même pas mention d'une réalité qui peut être difficile en matière de relation avec les parents des élèves, les élèves eux-mêmes et l'importance des enfants à cas particulier meublant les classes de nos jours.

Portrait du travail

Les répondants à cette étude sont généralement dans la catégorie des professionnels, travaillant selon un horaire normal, et ce, durant moins de 25 heures par semaine.

Parmi les travailleurs ayant répondu au sondage, ils sont 47 % à indiquer devoir faire des tâches professionnelles en dehors de leur horaire de travail habituel, par exemple en répondant à des appels, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc. Pour ce qui est des professionnels du milieu de l'enseignement, il est également question de préparation des classes, corrections, suivis auprès des enseignants lors de remplacements, etc., ce qui fait augmenter la proportion à 77 % des répondants.

Parmi les travailleurs, 59 % œuvrent pour un organisme public ou parapublic, alors que 27 % œuvrent pour une entreprise privée. Ils travaillent généralement pour de petites et moyennes entreprises et sont syndiqués à 38 %, contre 50 % qui ne le sont pas.

Les répondants au sondage proviennent de secteurs d'activité divers – services publics, services professionnels et techniques, services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale, milieu de l'information, de la culture et des loisirs. Dans 65 % des cas, les répondants considèrent provenir d'un milieu professionnel à prédominance féminine.

Tant au niveau des répondants au sondage que pour les étudiants en éducation, on remarque des données pratiquement identiques du point de vue de la satisfaction au travail : ils sont satisfaits de leurs responsabilités au travail dans une proportion de 85 %, se disant généralement satisfaits de leur emploi à 76 %, prenant vraiment du plaisir dans leur travail à 71 % et pouvant toujours trouver des manières d'enrichir leur travail à 68 %. Pour 74 % des répondants, le travail est une expérience très significative et ils sont aussi 74 % à être fondamentalement satisfaits de leurs accomplissements dans leur emploi. En comparaison à la satisfaction aux études, on remarque ici un sentiment positif moins intense et un sentiment d'accomplissement moins grand.

Tout comme pour le parcours scolaire, nous avons questionné les répondants sur l'impact de la pandémie sur leur travail. Selon les résultats, il est donc possible d'affirmer que 50 % des travailleurs trouvent que les exigences liées à leur travail font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer leurs responsabilités familiales. Cette proportion augmente à 85 % chez les étudiants en éducation. Ils sont aussi 50 % à affirmer devoir de plus en plus souvent modifier leur projet ou leurs activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à leur travail. Cette affirmation est également beaucoup plus importante chez les étudiants en éducation, passant également à 85 % : les mesures sanitaires à faire respecter, en plus des changements de fonctions professionnelles, de la charge de travail et le stress occasionné par la pandémie en sont généralement les causes principales. Ils sont 56 % à indiquer être de plus en plus souvent trop fatigués pour participer à des activités ou responsabilités familiales lorsqu'ils reviennent du travail alors que 53 % affirment même être si vidés émotionnellement lorsqu'ils reviennent du travail qu'ils ne peuvent participer aux activités ou responsabilités familiales.

Les travailleurs ayant répondu au sondage comme les étudiants en éducation questionnés ont affirmé en totalité avoir l'appui de leur patron, le considérant comme compréhensif face aux enjeux de conciliation et 62 % mentionnent avoir également de l'appui de leurs collègues. Celui-ci peut se manifester entre autres par le fait d'accepter un remplacement ou de partager des tâches professionnelles pour aider l'autre.

Questionnés sur les mesures d'accommodement disponibles au travail, les répondants ont mentionné l'accès à des mesures comme du mentorat, de l'aide professionnelle, par exemple de l'aide psychosociale, la possibilité d'ajustement des heures travaillées, l'accès à des assurances collectives, l'accès à des congés sans solde ou des congés payés ou encore à une banque d'outils d'accompagnement.

Nous avons ensuite poursuivi la réflexion en demandant aux candidats quelles mesures, qu'ils y aient accès ou non, les aideraient le plus dans la réalisation de leur travail. Les réponses qui sont revenues le plus souvent sont les suivantes : une charge de travail réduite, l'accès à des ressources professionnelles supplémentaires (un bassin d'employés plus

grand faciliterait l'échange de quart de travail ou la réduction de la charge de travail), l'accès à davantage d'outils professionnels, éliminer les intermédiaires (par exemple entre le centre de services scolaire et l'établissement d'enseignement), l'accès à de l'aide psychologique sur les lieux de travail, l'accès aux régimes d'assurances collectives, même étant employé à temps partiel ou encore avoir la possibilité de faire des demi-journées au travail. Pour le milieu de l'enseignement, ce sont donc des mesures qui pourraient grandement faciliter la CFTE, mais qui semblent particulièrement problématiques pour le moment.

Portrait général de la conciliation

Pour les répondants au sondage, concilier famille, travail et études est plutôt difficile ou très difficile à 82 % et représente une source de stress assez à très importante dans 94 % des cas. Les étudiants en éducation ont plutôt manifesté à l'unanimité des enjeux de conciliation difficile à très difficile et que ceux-ci représentent une source de stress assez à très importante dans 100 % des cas.

Certains enjeux sont ressortis lors des entrevues auprès des étudiants en éducation qui permettent de mesurer davantage l'impact de la problématique entourant le phénomène de CFTE en général. En effet, 100 % des candidats affirment vivre du stress, 92 % témoignent vivre un fort sentiment de manque de temps et 100 % ressentent de la fatigue. C'est même 46 % qui craignent de faire un épuisement professionnel ou qui en ont déjà fait un.

Que ce soit au travail ou aux études, les répondants considèrent à 54 % évoluer dans un environnement qui est à la fois favorable et défavorable aux enjeux de conciliation. Les milieux professionnels semblent davantage favorables, dans la mesure où les cadres supérieurs sont généralement compréhensifs. Les candidats évoluent dans un milieu où des mesures sont existantes et en place pour accommoder les employés. Bon nombre de mesures informelles sont également présentes dans ces types de milieux.

L'environnement scolaire, quant à lui, semble en théorie favorable, mais en discutant avec eux, les candidats témoignent qu'outre les mesures limitées en place, le nombre de mesures informelles est restreint et les professeurs ont tendance à manquer de flexibilité quant à la structure des cours, aux échéanciers ou même sensibilité à la réalité des parents étudiants. Par exemple, nous avons reçu bon nombre de témoignages selon lesquels des étudiants se sont fait reprocher un retard à un cours pour des raisons familiales, alors que certains professeurs sont eux-mêmes régulièrement en retard et s'attendent à de la compréhension des étudiants. Plusieurs ont donc mentionné un sentiment d'injustice à cet égard.

Les étudiants sans enfants témoignent quant à eux avoir encore moins accès à des mesures informelles, les enseignants considérant que les étudiants doivent se consacrer en totalité aux études et que leur parcours scolaire doit toujours être la priorité. Un étudiant sans enfants pourrait donc moins justifier une demande de report de remise d'un travail, n'ayant pas de « bonne raison » pour demander un tel ajustement.

Parmi les candidats, 85 % ont affirmé que l'ouverture de leur employeur ou de leur établissement d'enseignement face aux enjeux de conciliation a un effet direct sur eux.

Les candidats ont ensuite été questionnés afin de savoir à quel point certaines mesures, qu'ils y aient accès ou non, leur permettraient de mieux concilier leurs responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes en général, basé sur les mesures actuellement répertoriées au sein des différents établissements d'enseignement, ou les plus populaires sur le marché du travail.

Mesures pouvant faciliter la conciliation	Pourcentage d'affirmation
Flexibilité des horaires de travail	85 %
Flexibilité des horaires d'études	58 %
Diminution du nombre d'heures travaillées	74 %
Diminution du nombre d'heures d'études	65 %
Semaines comprimées (ex. : 35 heures en 4 jours)	62 %
Horaire scolaire condensé	73 %
Banque d'heures ou temps accumulé	56 %

Flexibilité dans le choix des vacances	62 %
Télétravail à temps plein	26 %
Télé études à temps plein	62 %
Télétravail à temps partiel	44 %
Télé études à temps partiel	71 %
Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>	56 %
Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)	79 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci	44 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci	41 %

On observe donc que les trois mesures qui pourraient aider le plus les candidats sont : la flexibilité des horaires de travail, les congés payés pour responsabilités familiales comme les rendez-vous médicaux et les rencontres d'écoles et la diminution du nombre d'heures travaillées. Ces résultats pourraient être attribuables, entre autres, au fait qu'un horaire de travail de 25 heures et moins permet probablement moins de flexibilité d'horaire qu'un travail à temps plein, ou d'avoir accès à une gamme complète d'avantages sociaux comme une banque de congés payés ou à la possibilité de diminuer son nombre d'heures de travail. En contrepartie, les mesures qui semblent le moins pouvoir aider les travailleurs sont le télétravail à temps plein de même que l'accès à un service de garde éducatif à l'enfance adapté à l'horaire scolaire sur les lieux d'études ou de travail ou à proximité.

Ces résultats s'expliquent par le fait que la nature d'un emploi en enseignement n'est pas appropriée à une formule de télétravail à temps plein et par le fait que l'âge des enfants ne justifie pas l'utilisation d'un service de garde, étant majoritairement d'âge scolaire, comme démontré dans le portrait des répondants.

Ensuite, l'analyse s'est penchée sur les mesures auxquelles les répondants ont accès pour faciliter la conciliation.

Mesures accessibles facilitant la conciliation	Pourcentage d'affirmation (répondants au sondage)	Pourcentage d'affirmation (étudiants éducation)
Flexibilité des horaires de travail	56 %	31 %
Flexibilité des horaires d'études	21 %	31 %
Diminution du nombre d'heures travaillées	47 %	15 %
Diminution du nombre d'heures d'études	6 %	0 %
Semaines comprimées (ex. : 35 heures en 4 jours)	18 %	0 %
Horaire scolaire condensé	24 %	24 %
Banque d'heures ou temps accumulé	12 %	0 %
Flexibilité dans le choix des vacances	24 %	N/A
Télétravail à temps plein	3 %	0 %
Télé études à temps plein	9 %	0 %
Télétravail à temps partiel	24 %	30 %
Télé études à temps partiel	38 %	15 %
Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>	27 %	38 %
Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)	21 %	31 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci	6 %	0 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci	3 %	15 %

On observe donc chez les répondants au sondage une certaine concordance entre les mesures les plus susceptibles de faciliter la conciliation et les mesures auxquelles les travailleurs ont accès en ce qui a trait à la flexibilité des horaires de travail et la diminution du nombre d'heures travaillées. On remarque cependant que la troisième mesure la plus susceptible de faciliter la conciliation, soit l'accès aux congés payés pour responsabilités familiales, n'est pas aussi élevée en termes d'accès pour les répondants.

Chez les étudiants en éducation, on observe plutôt que les mesures les plus susceptibles de faciliter la conciliation et les mesures auxquelles les travailleurs ont accès sont principalement les congés non payés et la flexibilité des horaires de travail et d'études de même que les congés payés.

Tant les répondants au sondage que les étudiants en éducation considèrent que les mesures de conciliation auxquelles ils ont accès sont généralement des mesures formelles, c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le personnel et aux parents-étudiants dans 32 % des cas alors que 29 % considèrent qu'ils ont accès davantage à des mesures informelles, c'est-à-dire selon la situation ou un accommodement au cas par cas ; 27 % considèrent avoir accès à une combinaison des deux types de mesures.

Afin de préciser davantage le sujet, les répondants ont été questionnés afin de connaître quelles mesures ils avaient personnellement utilisé au cours de la dernière année. On observe donc les résultats suivants :

Mesures utilisées facilitant la conciliation	Pourcentage d'affirmation (répondants au sondage)	Pourcentage d'affirmation (étudiants éducation)
Flexibilité des horaires de travail	62 %	31 %
Flexibilité des horaires d'études	9 %	15 %
Diminution du nombre d'heures travaillées	44 %	15 %
Diminution du nombre d'heures d'études	9 %	0 %
Semaines comprimées (ex. : 35 heures en 4 jours)	3 %	0 %
Horaire scolaire condensé	18 %	24 %
Banque d'heures ou temps accumulé	12 %	0 %
Flexibilité dans le choix des vacances	9 %	N/A
Télétravail à temps plein	0 %	0 %
Télé études à temps plein	9 %	0 %
Télétravail à temps partiel	18 %	30 %
Télé études à temps partiel	24 %	15 %

Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>	9 %	38 %
Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)	12 %	31 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci	3 %	0 %
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci	3 %	8 %

On observe encore une fois une corrélation sur le plan de l'utilisation des mesures, tant pour les répondants au sondage que pour les étudiants en éducation.

Chez les répondants au sondage, les mesures de flexibilité d'horaire de travail et de diminution du nombre d'heures travaillées sont toujours les plus populaires, mais en ce qui concerne l'utilisation de congés payés pour responsabilités familiales, on observe une diminution. Peut-être qu'en raison des obligations face aux mesures sanitaires la troisième mesure la plus utilisée a été les télé études à temps partiel.

Du côté des étudiants en éducation, la mesure la plus utilisée est celle d'utilisation des congés non payés, nous observons une stabilité dans l'utilisation de la mesure de flexibilité des horaires de travail et des congés payés, suivi d'une diminution de l'utilisation des mesures de flexibilité des horaires d'étude.

Les répondants qui font des demandes d'aménagement au travail en raison de leurs responsabilités familiales le font plutôt régulièrement, allant de chaque semaine à une fois par mois pour 35 % de l'échantillon, alors que pour ceux qui en font la demande de façon plus occasionnelle, ils sont 56 % à le faire une fois par année ou moins.

Ce phénomène s'explique principalement par le fait que les étudiants se débrouillent généralement autrement (47 %), ne sentent pas que c'est possible d'en faire la demande en raison de la nature de leur travail ou de leurs études (32 %) ou encore par crainte des effets négatifs sur leur parcours scolaire ou sur leur carrière (21 %).

En ce sens, ils sont 88 % à souligner l'importance pour eux que les mesures de CFTE offertes par leur employeur ou l'établissement d'enseignement soient formalisées, c'est-à-dire clairement définies, écrites et diffusées à tout le personnel ou à tous les étudiants. Seuls 29 % se considèrent bien informés des mesures facilitant la conciliation offerte dans le cadre de leur emploi ou programme d'étude, contre 68 % qui se considèrent mal informés. Les répondants ont affirmé que les mesures offertes par leur employeur ou leur établissement d'enseignement sont nettement suffisantes à plutôt suffisantes dans 56 % des cas, contre 38 % qui les considèrent comme plutôt insuffisantes à nettement insuffisantes.

Généralement, les répondants ne savent pas si l'entreprise pour laquelle ils travaillent ou l'établissement d'enseignement qu'ils fréquentent ont déjà évalué les besoins de conciliation afin de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et professionnelles.

Afin de mieux comprendre l'importance des mesures de conciliation sur les étudiants, on leur a demandé à quel point l'ouverture de l'employeur ou de l'établissement d'enseignement peut avoir un impact sur certains facteurs. Ceux-ci sont détaillés dans le tableau ci-dessous, incluant leur pourcentage d'affirmation.

Impact de l'ouverture	Pourcentage d'affirmation (répondants au sondage)	Pourcentage d'affirmation (étudiants éducation)
Motivation au travail	84 %	92 %
Motivation aux études	83 %	
Satisfaction au travail	81 %	85 %
Satisfaction aux études	75 %	
Perception générale de l'employeur	71 %	69 %
Perception générale de l'établissement d'enseignement	64 %	
Propension à rester plus longtemps à l'emploi de l'employeur	61 %	54 %

Propension à poursuivre plus longtemps ses études	55 %	
---	------	--

Bien que tous les aspects aient une importance similaire chez les deux types de répondants, on remarque donc que l'impact principal se situe au niveau de la motivation et de la satisfaction. Chez les répondants au sondage, on observe également une importance légèrement moindre au niveau des impacts sur les études. Les entrevues auprès des étudiants en éducation ont permis de comprendre que la nature temporaire et à durée déterminée d'un programme d'études fait qu'il est plus facile d'accepter de devoir faire des sacrifices afin d'arriver à le compléter. En contrepartie, la nature de relation à long terme avec un employeur fait qu'il est plus naturel de trouver un environnement répondant mieux aux besoins de CFTE, ce qui peut sans doute avoir une incidence sur la persévérance aux études.

Les deux tiers (66 %) des répondants au sondage contre 54 % des étudiants en éducation affirment qu'ils seraient prêts à changer d'emploi ou de programme d'études si on leur offrait de meilleures mesures de CFTE. Ils sont même 44 % qui seraient prêts à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation. La conciliation semble donc un enjeu majeur chez les étudiants-parents. Ceux qui envisagent de travailler dans l'enseignement semblent légèrement moins sensibles aux mesures, possiblement par la nature de la profession qui implique une plus grande passion ou appel personnel vers la profession.

Les candidats ont été ensuite questionnés afin de déterminer si une entreprise ou un établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés ou étudiants en matière de conciliation et jusqu'à quel point il y aurait un impact sur certains aspects. Ces aspects sont détaillés dans le tableau ci-dessous, incluant leur pourcentage d'affirmation.

Impact d'une reconnaissance	Pourcentage d'affirmation
Cela vous inciterait à postuler un emploi offert par cette entreprise si vous étiez en recherche d'emploi	91 %
Cela vous inciterait à vous inscrire à un programme d'études offert par cet établissement d'enseignement si vous étiez en recherche d'une formation	85 %
Cela vous inciterait à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait	85 %
Cela vous inciterait à demeurer plus longtemps aux études dans un établissement d'enseignement qui la détiendrait	79 %

Encore ici, on remarque que les affirmations relatives au travail sont plus importantes que pour les établissements d'enseignement, ce qui confirme la théorie selon laquelle les étudiants sont prêts à faire plus de sacrifice pour mener à bien un projet d'études que pour leur emploi.

La moitié (50 %) des répondants considèrent qu'une reconnaissance ou une distinction en CFTE est un incontournable pour postuler un emploi ou pour un programme d'études.

Finalement, questionnés sur leur sentiment de satisfaction face à leur vie en général, les étudiants en éducation sont 85 % à répondre positivement. Par ailleurs, les risques d'abandon de la profession sont très élevés : 54 % confirment avoir pensé à quitter la profession de l'enseignement et 77 % à quitter leur travail, qu'il soit lié ou non à l'enseignement, en partie à cause de la charge de travail des études, rendant presque impossible de maintenir un niveau d'étude et de travail satisfaisant en simultané avec la famille. Ils sont seulement 31 % à affirmer avoir envisagé de quitter leurs études, confirmant encore le sérieux accordé au projet d'études des répondants.

Les bonnes mesures des établissements d'enseignement fréquentés par les candidats

Quelques universités s'affairent déjà à apporter des changements à leurs programmes étant sensibles à la question de la conciliation, mais également à la réalité de l'emploi qui change

drastiquement le portrait de la clientèle étudiante. Selon les établissements d'enseignement dont provenaient les candidats de cette étude, des modèles qui semblent prometteurs seront répertoriés ici.

Parmi ceux-ci, l'UQAR a été citée en exemple à quelques reprises par les étudiants interviewés lors de la recherche et semble être le programme reflétant la plus grande satisfaction de ses étudiants.

L'UQAR propose un programme sur trois campus – Rimouski, Lévis et Beauce – uniquement à temps complet avec admission unique à l'automne. Le campus de Beauce offre même une admission avec démarrage par cohorte. Les étudiants de l'UQAR ont l'obligation de s'inscrire chaque session, incluant la session d'été.

Bien que l'étudiant en enseignement doit réussir l'épreuve de la TECFÉE (Test de certification en français écrit pour l'enseignement) afin d'obtenir son brevet d'enseignement, un accompagnement est offert; l'étudiant doit se soumettre à un test diagnostique préalable (Epigram). La mesure imposée à la suite du test diagnostique est la suivante : l'étudiante ou l'étudiant ayant obtenu 70 % ou plus n'a pas l'obligation de suivre des cours correctifs de français; l'étudiante ou l'étudiant ayant obtenu moins de 70 % pourra choisir de suivre le cours correctif de français SCE 104 13 Maîtrise des savoirs essentiels en français écrit (3 crédits) durant son premier trimestre ou, s'il ne réussit pas la première passation du TECFÉE (ou ne s'y présente pas), au trimestre d'été précédant sa deuxième année universitaire. Si l'étudiante ou l'étudiant réussit sa première passation du TECFÉE, elle ou il pourra poursuivre son cheminement sans avoir à faire le cours SCE 104 13 (Université du Québec à Rimouski, 2022).

L'UQAR permet à ses étudiants d'évoluer dans un environnement en petits groupes, afin d'offrir un accompagnement personnalisé, avec un horaire des cours condensé sur 4 jours par semaine dans des groupes qui évoluent ensemble d'un cours à l'autre. Les entrevues ont permis de constater que dans un tel environnement, la relation entre les professeurs et les étudiants est beaucoup plus profonde, et qu'un grand nombre d'accommodements

informels sont accessibles. Par conséquent, les impacts négatifs des enjeux relevés en lien avec la conciliation étaient légèrement moindres.

Les étudiants de l'UQAR réalisent leurs stages dans les écoles des commissions scolaires du Bas-Saint-Laurent, de la Côte-Nord, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de Chaudière-Appalaches et de la Capitale-Nationale et l'Université offre la possibilité aux étudiants de manifester leur champ d'intérêt. Cependant, le programme affiche clairement que l'étudiant sera appelé à tester une diversité de milieux tout au long du programme. Par ailleurs, l'Université accompagne les étudiants ayant des besoins financiers puisque le stage final est admissible au programme des prêts et bourses du gouvernement.

Le modèle de programme offert par l'UQAR semble prometteur, avec déjà quelques initiatives favorisant la CFTE de ses étudiants en plus d'une belle satisfaction de sa clientèle.

L'université TÉLUQ offre une gamme de formations permettant aux enseignants de poursuivre des études afin d'approfondir leur connaissance ou d'évoluer à des niveaux supérieurs, développant de nouvelles compétences, 100 % en ligne et à leur propre rythme.

La TÉLUQ offrira même à compter de la session d'automne 2022 un programme de maîtrise qualifiante en éducation préscolaire et enseignement primaire qui est offert en association avec l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) et permettra aux étudiants de recevoir leur brevet d'enseignement du Québec (Université TÉLUQ, 2022).

Le programme exige également une inscription chaque session, mais à temps partiel uniquement. Il offre aussi un accompagnement à la passation de la TECFÉE via le test diagnostique Epigram et une série de cours obligatoires ou optionnels en français.

Deux des trois stages obligatoires sont réalisés en situation d'emploi, c'est-à-dire que pour s'inscrire à ces stages, l'étudiant doit être à l'emploi d'un centre de services scolaire avec

une tâche d'enseignement minimale de 60 % dans une classe régulière au niveau préscolaire ou primaire. Une attestation de tâche signée par la direction d'établissement devra être fournie au moment de l'inscription (Université TÉLUQ, 2022).

Ce programme semble donc particulièrement prometteur pour l'avenir des étudiants souhaitant un équilibre famille-travail-étude, offrant une toute nouvelle façon d'évoluer dans un programme d'études en éducation de deuxième cycle, à temps partiel et en situation d'emploi.

L'UQO, quant à elle, met en évidence la reconnaissance des acquis et ses programmes de bourses. Entre autres, une bourse de 2 000 dollars est remise automatiquement aux étudiants admis au trimestre d'automne à temps complet détenant une cote R de 31 ou plus. Une bourse d'études spécialement conçue pour les futurs étudiants en éducation et les Bourses Perspective Québec seront disponibles pour les étudiantes et les étudiants québécois inscrits à temps plein dans plusieurs programmes d'études, dont le baccalauréat en éducation préscolaire et en enseignement au primaire dès la session d'automne 2022. Ces bourses seront remises après chaque session réussie à temps plein : 2 500 dollars pour un total de 20 000 dollars pour un programme de quatre ans (Université du Québec en Outaouais, 2022).

L'UQO donne accès gratuitement aux services offerts par le centre d'aide en français écrit (CAFÉ).

À la lumière de ces avantages, on ne peut que noter l'attention portée à la réalité financière des étudiants évoluant dans un programme d'éducation de l'UQO.

L'université de Sherbrooke propose d'emblée le programme offrant le plus d'heures de stage en comparaison aux autres établissements d'enseignement, soit 825 heures comparativement à une moyenne de 700 heures (Université de Sherbrooke, 2022). Cet élément permettra certainement aux étudiants de prendre rapidement le pouls du marché du travail, et ce, dès la première année, mais répond moins aux enjeux de conciliation.

Le programme, bien que non contingenté, est offert volontairement à un nombre restreint d'étudiants afin d'offrir un accompagnement personnalisé.

L'université de Sherbrooke invite également ces étudiants à déposer leur candidature à la bourse Perspective Québec, mais ne semble pas offrir une gamme élargie de bourses.

On note donc que l'université de Sherbrooke se démarque par son offre de stage, permettant aux étudiants de réellement arrimer la théorie à la pratique afin de mieux les préparer à la réalité du milieu professionnel; cependant, c'est l'établissement qui semblait le moins apprécié par les candidats pour ce qui est de la conciliation.

Finalement, l'université Laval offre divers programmes en éducation avec des options d'admissibilité à la session d'automne ou d'hiver. L'établissement offre également un grand éventail de modes d'enseignement - comodal, à distance, en présentiel-hybride ou même à distance-hybride.

En fonction de la passation de la TECFÉE, l'université offre son propre test diagnostique associé à une gamme de mesures d'accompagnement selon le résultat obtenu.

Les étudiants en éducation peuvent bénéficier d'un passage intégré au deuxième cycle en leur permettant de commencer une scolarité de deuxième cycle en contribuant à la fois au baccalauréat et à un programme de deuxième cycle. L'entente passerelle permet même de faire créditer au baccalauréat des cours suivis dans le cadre d'un DEC.

Les programmes de l'université Laval proposent des stages dans des milieux bien définis : préscolaire et un stage pour chacun des trois cycles du primaire; le stage de 15 semaines de la 7^e session peut aussi être réalisé dans la région d'origine de l'étudiant. Une offre de stage international et interculturel est même disponible (Université Laval, 2022).

Du point de vue financier, les programmes d'éducation sont évidemment admissibles à la bourse Perspective Québec, mais aussi à une variété de bourses d'excellence aux futurs enseignants et de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires. L'université offre par ailleurs un accompagnement aux besoins financier via le bureau des bourses et de l'aide financière aux étudiants.

L'université Laval offre donc des programmes reconnus qui semblent viser une clientèle qui cherche davantage une expérience d'éducation élargie dans une grande université. Le nombre d'étudiants et de cours offerts permet certainement une forme de flexibilité en matière de choix de cours et de parcours scolaire.

On observe donc selon les entrevues des candidats à cette étude que chaque établissement d'enseignement semble cibler différents types de clientèle. Un futur étudiant pourrait donc prendre une décision éclairée sur son choix d'établissement d'enseignement et de programme de formation en fonction de ses besoins et intérêt, malheureusement, il ne me semble pas réaliste de s'attendre à ce qu'un parent étudiant des Laurentides fasse le choix de déménager à Québec afin de fréquenter un établissement représentant mieux ses besoins, et ce, pour quelques années seulement.

LIMITES DE LA RECHERCHE

Comme pour tout projet de recherche, certains éléments sont venus imposer des limites.

Entre autres, la période de collecte de données s'est déroulée en fin de session d'été, soit juste avant les vacances estivales. Ceci a eu pour effet que les candidats potentiels avaient moins de disponibilité, car l'horaire de la session d'été est condensé et la session est donc plus intensive. Ce ne sont pas tous les étudiants qui suivent une session d'été, donc le nombre de répondants potentiel était restreint.

Le bassin de recherche de candidats a aussi été restreint à principalement deux établissements d'enseignement et au bouche-à-oreille en raison des délais des démarches

nécessaires afin d'obtenir un certificat éthique dans d'autres établissements d'enseignement. En effet, le Cégep de Saint-Jérôme a été approché pour diffuser la recherche de candidats et le sondage, mais leur délai d'accréditation ne nous permettait pas de diffuser notre offre avant la session d'automne.

Finalement, afin d'obtenir une étude ayant un impact scientifique plus important, il aurait été préférable avoir un échantillon de plus grande taille. Nous aurions ainsi pu utiliser des systèmes d'analyse statistique comme SPSS afin d'aller plus loin dans l'analyse des résultats, s'appuyant également sur des données quantitatives et possiblement découvrir des relations que nous n'aurions pas envisagées autrement. Aussi, peut-être en raison de la période des entrevues, à quelques reprises des candidats ayant pris rendez-vous pour une entrevue ne se sont jamais présentés. Nous avons donc ainsi perdu quelques occasions d'approfondir la recherche et de cerner d'autres réalités.

RECOMMANDATIONS

Les recommandations proposées dans cette section sont formulées à l'issue des résultats obtenus lors de cette étude et nécessiteraient sans doute davantage de recherche avant d'être considérées parfaitement validées. Nous présentons toutefois quelques suggestions intéressantes méritant d'être considérées, surtout vu la forte pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de l'enseignement et le nombre élevé de départs en début comme en fin de carrière.

Structure des programmes

Face au manque de main-d'œuvre actuellement observable au Québec, particulièrement dans le domaine de l'éducation, il ne serait pas étonnant de voir l'âge moyen des étudiants augmenter. La pandémie a également eu un grand impact sur les Québécois, dont plusieurs ont choisi de réorienter leur carrière. Par conséquent, il serait pertinent que les milieux d'enseignement en éducation s'ajustent à un mode de fréquentation alternatif au mode

traditionnel. La population étudiante des prochaines années risque d'être davantage composée de parents étudiants ou d'adultes faisant un retour aux études après de nombreuses années d'arrêt. Ceux-ci risquent d'avoir atteint un certain niveau de confort dans leur vie, et ne voudront sans doute pas tout abandonner pour se consacrer uniquement aux études.

À la lumière des résultats obtenus, la première suggestion vise la structure même du programme d'études qui devrait permettre que ledit programme puisse se poursuivre à temps partiel, avec la possibilité de suivre des cours le soir ou le weekend, et possiblement une offre de quelques cours en télé études, voire d'un horaire de cours condensé.

Bien que la question de la durée du programme (quatre ans) n'ait pas été approfondie, bon nombre de candidats ont mentionné trouver le programme long et que cela constituait un élément important à considérer dans le cas d'un retour aux études. Un parent ou un professionnel bien établi est-il prêt à mettre sa vie professionnelle sur pause durant quatre ans afin de mener à bien un projet d'études? Certains candidats ont mentionné avoir eu la réflexion en concluant être capable d'assumer ce choix, mais une fois engagés dans leur programme d'études, ils trouvent finalement que quatre ans, c'est bien long et difficile à conjuguer avec la famille et le travail.

Des candidats ayant déjà un emploi dans le milieu scolaire auraient aimé avoir accès à une plus grande flexibilité sur le plan de la reconnaissance des acquis professionnels afin de réduire davantage la durée des études.

En ce sens, il est recommandé de vérifier la possibilité de reconnaître davantage certains acquis professionnels lorsque la demande est faite pour les étudiants provenant du milieu de l'éducation, de même que de considérer des offres de programme raccourci pour les étudiants ayant déjà eu accès à de la formation universitaire par exemple ou pouvant démontrer une expérience pertinente dans le milieu.

La question financière

La question financière étant un enjeu majeur pour l'ensemble des candidats, une attention particulière devrait être portée aux coûts de la formation et des achats à effectuer en matériel et manuel pour les étudiants. En effet, l'étude a permis de déterminer que payer des frais de scolarité et faire l'achat de matériel scolaire représente un enjeu majeur. Il s'agit d'un irritant important pour les étudiants que de devoir payer un manuel scolaire dit obligatoire et réaliser en cours de session que celui-ci n'est pas pertinent ou que l'enseignant extrait toutes les parties qu'il considère comme pertinentes au cours et le met dans un document PowerPoint qui est remis en classe. Bien qu'il existe plusieurs réseaux d'échange et de vente de livres d'occasion au sein des universités, aucune garantie n'est faite que le livre souhaité sera disponible au moment où l'étudiant en aura besoin, au coût et dans l'état souhaité. Au-delà des frais scolaires, les étudiants ont généralement plusieurs obligations financières tels le logement, l'alimentation et autres frais de subsistance. Cette réalité est d'autant plus importante pour un individu faisant un retour aux études après de nombreuses années d'arrêt ou pour les parents étudiants.

De plus, les établissements d'enseignement offrent généralement une gamme très intéressante de services aux étudiants tels du soutien psychosocial, l'accès à diverses infrastructures sportives et récréatives, des cours et activités diverses sur le campus, le tout dans le but d'enrichir l'expérience de la vie étudiante, ce qui renforce aussi le sentiment d'appartenance de l'étudiant. Cette offre attrayante n'est cependant pas accessible à tous en raison des coûts qui y sont associés. Les établissements d'enseignement pourraient accorder une attention particulière à la réalité financière des étudiants en situation plus précaire afin d'offrir davantage de rabais, voire quelques gratuités selon un programme pré établi.

Attirer les hommes et les étudiants étrangers

Le milieu de l'enseignement est empreint d'une grande variété de stéréotypes, qui peut expliquer la prédominance féminine tant sur les bancs d'école qu'au sein du milieu professionnel. Étant donné la pénurie de main-d'œuvre, il serait donc intéressant que les

établissements d'enseignement prennent les moyens nécessaires afin d'attirer davantage les hommes et les étrangers vers le milieu de l'éducation. Des modèles d'enseignement divers, comme des professeurs d'origines ethniques diversifiés ou en fauteuil roulant profiteraient certainement à tous dans un Québec inclusif. Comme chargé de cours à l'Université de Montréal et de Sherbrooke, Simon Lamarre forme de futurs enseignants et estime que ceux-ci doivent être mieux outillés sur les questions de genre (Morasse, 2021).

Dans cet ordre d'idée, il serait pertinent de considérer les étudiants étrangers et les accompagner davantage lorsqu'ils choisissent le milieu de l'éducation. Comme la maîtrise du français est un aspect important de la réussite du programme, les étudiants étrangers pourraient avoir accès à des cours et des formations spécifiques, tant pour les aider à faire leurs travaux que pour mieux comprendre les cours. Un tel accompagnement réduirait certainement le stress des étudiants étrangers en plus de garantir que ceux-ci aient tous les éléments en main pour mieux réussir leur programme d'études et apporter une nouvelle couleur au milieu de l'éducation, contribuant ainsi à une plus grande ouverture aux cultures à travers la jeunesse québécoise.

Les travaux scolaires

Bien que les travaux d'équipe aient fait leurs preuves du point de vue académique, les étudiants ayant participé à l'étude mentionnent que du point de vue de la conciliation, ils représentent davantage un défi. Le fait de devoir s'adapter aux horaires de tout un chacun, en plus des éthiques de travail différentes d'un individu à l'autre, additionné à la charge des travaux scolaires des autres cours impose un stress important aux étudiants. Ceux-ci demandent donc une diminution du nombre de travaux d'équipe à réaliser en cours de formation. De plus, les étudiants interviewés proposent une pondération des travaux d'équipe qui permettrait au professeur d'offrir une note personnalisée à la contribution de chaque membre de l'équipe plutôt qu'une note globale à l'ensemble. Ainsi, les membres de l'équipe auraient davantage un sentiment de justice face à leur part du travail et ne se mettraient pas la pression de l'ensemble de l'équipe face au membre le plus performant ou exigeant de l'équipe, ou à l'inverse, du maillon faible.

Bien qu'une session scolaire ait une date de début et de fin bien définie, celle-ci est composée d'un horaire de remise des travaux propres à chaque professeur. Les résultats de cette recherche démontrent que les étudiants demandent une plus grande flexibilité en termes de remise des travaux. Que ce soit en mesure formelle ou non, une petite accommodation serait grandement appréciée des étudiants, qui pourraient ainsi bénéficier d'un moment supplémentaire pour peaufiner un travail avant sa remise ou permettre de décaler les remises pour éviter le sentiment d'urgence face aux mi- et fin de session qui représentent des moments critiques en ce qui concerne le stress et la fatigue chez les étudiants qui sentent que « tout arrive en même temps ».

Mesure d'aide ou d'accommodement à la conciliation

Bon nombre d'étudiants ont indiqué savoir qu'il existait certaines mesures d'aide ou d'accommodement offertes par leur établissement d'enseignement, sans réellement savoir à quelles mesures ils auraient droit ou même comment obtenir de l'information ou à qui se référer pour obtenir de l'aide. Il serait donc intéressant que les mesures formelles en place soient mieux diffusées et expliquées aux étudiants. Un kiosque pourrait être dédié exclusivement à ce sujet lors des différentes journées d'accueil et d'intégration ou lors des événements et activités organisées par l'établissement d'enseignement. Des affiches pourraient être installées sur les murs, une section à cet effet pourrait faire partie de l'agenda scolaire et les professeurs pourraient avoir plus d'informations à leur disposition afin de guider et informer les étudiants qui en ont le plus besoin dans leurs classes. Les mesures formelles ne semblent pas utilisées à leur plein potentiel en raison d'un manque d'information à cet effet. Les étudiants semblent croire que ces mesures sont accessibles uniquement aux étudiants en très grande difficulté.

Les établissements d'enseignement n'offrant pas de mesures formelles seraient donc invités à considérer la mise en place de certaines mesures afin de faciliter la CFTE de leurs étudiants. Pour les établissements en offrant, il serait important qu'ils mettent en place un protocole de diffusion de l'information pour publiciser davantage les services offerts.

L'appui et l'aide proposés de façon informelle étant aussi fortement appréciés des étudiants, il serait intéressant que les enseignants aient une sensibilité à la réalité des parents-étudiants en 2022. L'établissement d'enseignement pourrait avoir son rôle à jouer en véhiculant un message de compréhension et d'empathie à l'égard des étudiants et offrant une marge de manœuvre intéressante aux professeurs afin de valoriser les mesures d'accommodement informelles. Ceux-ci pourraient alors plus facilement offrir un report de remise de travail ou d'examen en cours de session afin d'accommoder les étudiants.

Un étudiant souhaitant bénéficier d'un accommodement informel est généralement laissé à lui-même, et sa demande peut être acceptée ou non selon la volonté du professeur. Autrement dit, chaque demande est traitée au cas par cas et le taux d'acceptation varie d'un professeur à l'autre. Quelques associations étudiantes peuvent offrir un soutien à l'étudiant, cependant aucune garantie n'est offerte. Il pourrait donc être suggéré d'offrir un peu plus de pouvoir aux associations étudiantes afin d'appuyer davantage les étudiants ayant besoin d'aide auprès d'un professeur. Certaines associations ont créé un comité de parents-étudiants (à l'UQAM par exemple, mais aussi à l'échelle de l'Union étudiante du Québec) et il semble que ceci favorise la reconnaissance de la réalité particulière des parents-étudiants et la mise en place de mesures, ou tout au moins la sensibilisation du personnel administratif et enseignant.

Les stages

Comme nous l'avons montré dans la section Résultats, les stages représentent un moment charnière important pour les étudiants en science de l'éducation, mais aussi d'autres qui doivent faire un ou plusieurs stages dans le cadre de leurs études. En effet, ceux-ci permettent à l'étudiant de confirmer leur choix de carrière, mais également détermineront si l'étudiant terminera ou non son programme d'études à la suite de la forte pression occasionnée par cette période.

Plusieurs considérations pourraient alors permettre à l'étudiant de faciliter ce passage obligé afin de mieux faire face aux enjeux de CFTE.

Entre autres, les stages pourraient être offerts à temps partiel, afin d'alléger l'horaire des étudiants pour leur permettre de conserver leur emploi ou d'avoir plus de temps pour réaliser leurs travaux scolaires ou même d'accommoder des besoins personnels ou familiaux.

Afin de s'assurer de la motivation de l'étudiant envers ses études, il semble important d'offrir la possibilité aux étudiants de choisir leur milieu de stage en fonction de leurs intérêts et aspirations professionnelles. Leur permettre de choisir leur milieu pourrait également faciliter la conciliation, puisqu'un individu pourrait choisir son milieu en fonction de la distance du lieu physique avec leur résidence, de l'horaire de travail ou de la possibilité d'accommodement à leur réalité individuelle.

Le nombre d'heures affiché au programme dédié aux stages pourrait inclure une indication sur le temps qui devra être consacré à la préparation des stages et à la rédaction de rapport en supplément aux heures de présence physique sur les lieux de stage. De cette façon, l'étudiant sera davantage en mesure de préparer son horaire face à la réalité du stage. Idéalement, le programme devrait prévoir du temps pour que l'étudiant, à même ses heures de stage, puisse se consacrer à ces éléments.

Finalement, certains établissements d'enseignement modifient l'horaire des cours pendant la période de stage afin de faciliter la conciliation. Cette mesure semble particulièrement appréciée des étudiants pouvant en bénéficier et devrait être davantage répandue. En effet, l'UQAR offre un programme qui, en période de stage, réduit le nombre d'heures de cours afin de permettre à l'étudiant de se consacrer au maximum à son stage et de rattraper le nombre d'heures de cours sous forme intensive après la période de stage.

Réalité du marché du travail

La dernière suggestion vise à s'assurer que les programmes proposés par les établissements d'enseignement reflètent bien la réalité du marché du travail. Il est important que les étudiants soient à même de comprendre la réalité du marché du travail dès les premiers cours théoriques et non seulement une fois quelques stages réalisés.

Le milieu de l'éducation a grandement évolué au fil des dernières années et la réalité du marché du travail n'est peut-être pas faite pour tous. Une partie de cet enjeu passe par la formation en continu des professeurs, mais également par la possibilité d'offrir aux étudiants des contacts avec des enseignants professionnels qui sont actuellement au travail afin d'échanger sur le milieu.

Il serait aussi intéressant d'ajouter davantage de cours afin d'offrir des outils supplémentaires aux futurs enseignants face aux élèves à défis qui sont en nombre grandissant dans les classes régulières.

Programme d'accompagnement

Une solution permettrait possiblement d'avoir davantage de finissants qui s'accrochent à la profession par l'implantation d'un programme d'accompagnement qui permettrait à l'étudiant finissant d'intégrer le milieu de l'emploi avec un accompagnement soutenu des centres de services scolaires offrant du mentorat et du soutien spécialisé au cours des premières années d'emploi. Cela pourrait être un programme exclusif aux nouveaux enseignants afin d'augmenter le taux de rétention. Étant donné que plusieurs enseignants quittent en dedans de 5 ans de pratique, une formule de mentorat ou de coaching favoriserait certes la rétention.

DISCUSSION

La conclusion de cette étude met en lumière les enjeux relatifs à la conciliation famille-travail-études (CFTE) chez les étudiants, en particulier chez les parents étudiants, les étudiants étrangers et les étudiants qui retournent aux études tout en ayant des responsabilités familiales et professionnelles. Tant sur la revue de la littérature que lors des recherches menées pour cette étude, on remarque une baisse de la présence des étudiants traditionnels provenant du cégep, ainsi qu'une augmentation de la fréquentation des étudiants en enseignement. Par conséquent, les établissements d'enseignement doivent

apporter des changements importants à leur structure et à leurs services pour faciliter le parcours scolaire de cette nouvelle clientèle.

Cependant, cette situation est préoccupante pour le milieu de l'éducation, car il est confronté à une crise de main-d'œuvre sans précédent, ce qui se traduit par une diminution du nombre d'inscriptions dans les programmes d'éducation et un taux élevé de décrochage professionnel dans les cinq premières années d'emploi des nouveaux enseignants. Cette situation est liée à des conditions de travail difficiles, comme l'héritage de classes difficiles ou les tâches d'enseignement divisé, qui augmentent les enjeux de CFTE pour les enseignants.

En outre, la pénurie de main-d'œuvre est telle que les centres de services scolaires embauchent de plus en plus d'enseignants sans formation en éducation, ce qui peut être vu comme une solution à court terme, mais qui pourrait avoir des conséquences néfastes à long terme. Les enjeux de CFTE sont donc l'élément principal de cette étude, qui souligne la responsabilité partagée des individus, de leur famille, de leur employeur, de leur établissement d'enseignement et même du gouvernement pour trouver des solutions collectives à cette problématique.

Enfin, ce travail de recherche met en évidence l'enjeu de l'intérêt pour la profession d'enseignant qui est en baisse en raison des conditions de travail difficiles, ce qui a des répercussions directes sur les inscriptions, la diplomation et l'attribution de brevets d'enseignement. Il est donc crucial pour les établissements d'enseignement de revoir leur approche en matière de recrutement et de fidélisation des enseignants pour atténuer les enjeux relatifs à la CFTE et contribuer à la résolution de la crise de main-d'œuvre dans le domaine de l'éducation.

Il est important de considérer que cette recherche s'est limitée à quelques étudiantes en enseignement dans la province du Québec. Pour le futur ou afin de pousser davantage cette réflexion, il serait intéressant d'obtenir les commentaires de la clientèle masculine et il serait également pertinent d'étendre cette étude aux secteurs intervenant auprès des

enseignants tels les travailleurs social, éducateurs spécialisés ou psychoéducateurs par exemple.

CONCLUSION

En conclusion, on observe que les enjeux relatifs à la CFTE sont bien répandus dans la population étudiante en général, mais plus particulièrement chez les parents étudiants, les étudiants étrangers ou les étudiants effectuant un retour aux études avec une carrière active ou des responsabilités familiales particulières, comme la proche aide. On remarque également une baisse de la présence sur les bancs d'école des étudiants dits « traditionnels » provenant du cégep et une augmentation importante de la fréquentation des étudiants répondant aux définitions énumérées plus haut. Par conséquent, les établissements d'enseignement doivent apporter bon nombre de changements à leurs structures et gammes de services aux étudiants afin de faciliter le parcours scolaire de cette nouvelle clientèle.

Non seulement cette réalité est retentissante dans la population étudiante générale, mais le milieu de l'éducation fait face à une grande vague de changement qui lui est propre et qui, sans intervention des autorités, verra son achalandage en chute libre, ayant des impacts directs et majeurs sur le milieu de l'emploi, voire être en partie responsable d'une pénurie de plus en plus importante d'enseignants.

Le milieu de l'éducation, comme celui de la santé, fait face à une crise sans précédent de la main-d'œuvre, d'où les effets sont observables à la source avec une diminution importante du nombre d'inscriptions dans les divers programmes d'éducation, mais également un taux important de décrochage professionnel dans les cinq premières années d'emploi. En effet, selon Geneviève Sirois, professeure en administration scolaire à l'Université TÉLUQ, c'est de 20 % à 40 % des nouveaux enseignants au Québec qui quittent la profession dans les cinq premières années (Brousseau-Pouliot, 2022). Ces jeunes enseignants quittent principalement face à des conditions de travail très difficiles en début de carrière, comme le fait d'hériter des classes les plus difficiles ou d'avoir des tâches d'enseignement divisé, tel enseigner plusieurs matières dans plusieurs niveaux. Cette

situation exerce une pression sur le professionnel qui doit accorder davantage de temps à la préparation des classes et par conséquent augmente les enjeux relatifs à la CFTE. L'information circule de plus en plus et ce n'est plus un secret : le métier d'enseignant est particulièrement difficile. Le tout influence certainement les inscriptions à l'Université dans les programmes relatifs à l'éducation.

De plus, la pénurie de main-d'œuvre est si forte que les centres de services scolaires embauchent de plus en plus d'enseignants, pourtant sans formation ou d'études en enseignement. En quatre ans, le nombre d'enseignants sans formation en éducation a été multiplié par quatre, passant de 830 à 3 436 enseignants en 2020-2021 (Brousseau-Pouliot, 2022).

Cette idée peut sembler excellente pour résoudre la problématique de la main-d'œuvre; un bachelier souhaitant se réorienter en éducation peut maintenant le faire, cependant, ne devient pas enseignant qui veut : c'est un métier qui s'apprend!

De plus, à long terme, un futur étudiant pourrait se questionner sur la pertinence d'entreprendre un programme d'enseignement de quatre ans, sachant qu'il peut avoir accès à la profession en complétant un autre programme de baccalauréat de trois ans.

Au-delà de la situation entourant la profession, la question des enjeux relatifs à la CFTE est un élément majeur sur lequel cette étude s'est attardée.

En premier lieu, une revue de littérature nous a permis de comprendre que la CFTE est un phénomène d'envergure qui va bien au-delà d'un caprice personnel. En effet, la problématique est bien importante dans notre société et est issue d'éléments telle la pénurie de main-d'œuvre, mais également de la démographie et du rythme de vie des individus qui ne se consacrent plus qu'à une seule activité à la fois.

Ainsi, la littérature attribue une responsabilité partagée à l'individu, sa famille, son employeur, son établissement d'enseignement et même au gouvernement afin de contribuer collectivement à trouver des solutions pour adoucir les enjeux de conciliation.

Des recherches spécifiques aux enjeux des étudiants du domaine de l'éducation ont ensuite été effectuées, pour comprendre que l'enjeu principal relève de l'intérêt envers la profession d'enseignant qui est en baisse en raison des conditions de travail difficiles. Par conséquent, les inscriptions, la diplomation et l'attribution de brevets d'enseignement sont en baisse.

Il semble donc naturel de se questionner sur ce qui peut être fait pour améliorer cette situation du point de vue scolaire.

En second lieu, un questionnaire destiné à la population étudiante en général a été diffusé afin de comprendre davantage la réalité des étudiants. Ces données servent de comparable afin de vérifier si certains enjeux sont attribuables uniquement au domaine de l'éducation ou s'ils relèvent d'une situation plus générale des étudiants.

Simultanément, des entrevues ont été faites auprès d'étudiants en éducation afin de cerner plus précisément leurs enjeux en termes de CFTE.

Les résultats ont démontré que les étudiants en éducation, comparativement à la population étudiante générale, vivent bon nombre de problématiques similaires. Les enjeux relatifs plus précisément aux étudiants en éducation sont attribuables en partie à la structure même des programmes, l'accès ou l'offre de mesures d'aide ou d'accommodement à la conciliation, les stages à réaliser en cours de formation et la préparation à la réalité du marché du travail.

Finalement, une série de recommandations ont été émises à l'issue des résultats obtenus afin d'encourager les futurs étudiants à entreprendre un programme de formation, mais

également favoriser le maintien des études en vue d'une diplomation et de l'obtention d'un brevet d'enseignement face à la réalité des étudiants québécois en 2022.

Comme le parcours scolaire représente une étape importante et particulièrement significative chez un individu, les changements proposés seraient certainement grandement appréciés et reçus comme une grande valeur ajoutée pour les étudiants et futurs étudiants, le tout permettant possiblement d'alléger le fardeau de la conciliation famille-travail-étude.

Mieux appuyer nos étudiants face à ces enjeux serait non seulement une avenue au décrochage scolaire, mais également à la pénurie de main-d'œuvre au sens large. Voilà donc pourquoi il semble particulièrement important de développer et mettre en place davantage de mesures de conciliation dans le système de l'enseignement supérieur québécois.

Bibliographie

- Askenazy, P., Cartron, D., De Corninck, F., & Gollac, M. (2006). La construction d'un temps transitionnel entre temps du sujet et temps de la production. *Organisation et intensité du travail*.
- Association canadienne pour les études supérieures. (2006). *Profil des études de maîtrise au Canada*. Ottawa.
- Bélanger, L.-M. (2022). Solutions recherchées pour parents étudiants. *Ici Bas-Saint-Laurent*.
- Bonin, S., & Girard, S. (2017). *Enquête ICOPE 2016*. Direction de la recherche institutionnelle, Université du Québec.
- Bonin, S., & Girard, S. (2017). *Enquête ICOPE 2016 : rapport d'enquête*. Direction de la recherche institutionnelle, Université du Québec.
- Boutet-Dorval, A., & Grenier, J. (2015). *Mémoire sur la situation des étudiants-parents : mémoire présenté par l'Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (ÆLIÉS)*.
- Bowlby, G. (2005). Taux de décrochage provinciaux : Tendances et conséquences. *Questions d'éducation*.
- Brousseau-Pouliot, V. (2022). Comment fabriquer une pénurie d'enseignants. *La Presse*.
- Canisius Kamanzi, P., Barroso da Costa, C., & Ndinga, P. (2017). Désengagement professionnel des enseignants canadiens : de la vocation à la désillusion. Une analyse à partir d'une modélisation par équations structurelles. *McGill journal of education*, 52, 115-134.
- CCFTE. (s.d.). *Adoption unanime du projet de loi 51 : une avancée pour les familles québécoises*. Récupéré sur ccfte.org: <https://actuagouv.ca/article/adoption-unanime-du-projet-de-loi-51-36156>
- Chartrand, S.-G. (2021, novembre 13). Comprendre les causes de la pénurie d'enseignants. *Le Devoir*.
- Conseil du Statut de la femme. (2000). *Emploi atypique cherche normes équitables*. Consulté le 2022, sur Québec : Les publications du Québec: <https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/emploi-atypique-cherche-normes-equitables.pdf>
- Conseil du statut de la femme. (2022, 02). *La situation des femmes sur le marché du travail après deux années de pandémie au Québec*. Récupéré sur Conseil du statut de la femme: <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/economie/la-situation-des-femmes-sur-le-marche-du-travail-apres-deux-annees-de-pandemie-au-quebec/>
- Corbeil, C., Descarries, F., Gariépy, G., & Guernier, G. (2011). *Parents-étudiants de l'UQAM : réalités, besoins et ressources, Institut de recherches et d'études féministes*. Université du Québec à Montréal.
- Dion-Viens, D. (2021, novembre 1). 40 % des aspirants profs abandonnent durant leurs études. *Journal de Québec*.

- Dumas, M., & Ruiller, C. (2014). Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? *Management & avenir*, 74, pp. 71-95.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). *The 2001 National Work-Life Conflict Study: Report One*. Retrieved from Health Canada:
<http://publications.gc.ca/collections/Collection/H72-21-186-2001-1E.pdf>
- Gaudreault, M., Tardif, S., & Laberge, L. (2019). *Renforcer le soutien aux étudiants et aux entreprises en matière de conciliation études-travail-famille*. ÉCOBES.
- Gaudreault, M., & Blackburn-Verreault, É. (2013). Nouvelle cohorte, nouveau régime pédagogique et partenariat renouvelé : enjeux et défis de l'intégration et de l'engagement des étudiants du collégial. *Caractéristiques des collégiens pour l'ensemble des régions nouvellement inscrits à l'automne 2010 selon le sexe*, 304. Jonquière: Cégep de Jonquière.
- Gouvernement du Québec cité dans Tremblay & Yagoubi, . (2021). *Conciliation famille-travail-études, près de 1,5 M\$ de dollars pour favoriser la conciliation famille-travail-études dans 58 milieux de travail et d'enseignement*. Récupéré sur Gouvernement du Québec:
<https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/conciliation-famille-travail-études-pres-de-15-m-de-dollars-pour-favoriser-la-conciliation-famille-travail-études-dans-58-milieux-de-travail-ou-d'enseignement#:~:text=QU%20le%20mars%202021>
- Greenan, N., Hammon-Cholet, S., Moatty, F., & Rosanvallon, J. (2012). TIC et conditions de travail, Les enseignements de l'enquête COI. *Centre d'études de l'emploi, Noisy-le-Grand*.
- Harnois, V., Sirois, G., & Morneau-Guérin, F. (2021). *Pénurie enseignante au Québec : un portrait de l'offre et la demande*. CAPREC, UQAR - Lévis.
- Institut de la statistique de Québec. (2021). *Le bilan démographique du Québec*. Gouvernement du Québec.
- Institut de la statistique du Québec. (2018). *Indicateurs du marché du travail, résultats selon le groupe d'âge et le sexe, 15-29 ans*. Consulté le 2022, sur Statistiques Québec: <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupes-populationnels/jeunes/jeunes.html>
- Institut de la statistique du Québec. (2019). *Indicateurs du marché du travail, résultats selon la situation familiale et le sexe, 25-54 ans, Québec*. Consulté le 2022, sur Statistiques Québec: <https://statistique.quebec.ca/fr>
- La Chambre de commerce du Montréal métropolitain. (2019, août 26). *Persévérance scolaire et conciliation études-travail : une piste de solution à la pénurie de main-d'œuvre*. Consulté le 2022, sur la Chambre de commerce du Montréal métropolitain: <https://www.ccm.ca/fr/publications/etude/perseverance-scolaire-et-conciliation-études-travail---une-piste-de-solution-a-la-penurie-de-main-d-oeuvre/>
- L'Appui pour les proches aidants d'aînés. (2016). *Répartition des proches aidants d'aînés selon le nombre d'heures de soutien, par semaine, Québec, 2016*. Consulté le 2022, sur L'Appui: <https://www.lappui.org/content/download/17423/file/>

- Portrait%20d%C3%A9mographique%20des%20proches%20aidants%20d%27a%C3%AEn%C3%A9s%20 au%20Qu%C3%A9bec_FAITS%20SAILLANTS.pdf
- Larivière, D., & Lepage, M. (2010). *Choisir d'être parent étudiant : portrait de la réalité des parents étudiants dans les établissements d'enseignement supérieur et des pratiques prometteuses susceptibles de favoriser leur intégration et leur réussite scolaires*. Université Laval.
- Larousse. (2022). Récupéré sur Larousse:
<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/conciliation/17930>
- Lecours, C. (2015). Portrait des proches aidants et les conséquences de leurs responsabilités d'aidant. *Coup d'oeil sociodémographique*, 43.
- Matthews, R.-A., Bernes-Farrek, J.-L., & Bulger, C.-A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, pp. 447-460.
- Ministère de l'Éducation, d. l. (2005). *Indicateurs de l'éducation*. Récupéré sur Gouvernement du Québec.
- Ministère de la famille. (2012). *Vieillir et vivre ensemble. Chez soi, dans sa communauté, au Québec : historique de la première politique gouvernementale sur le vieillissement*. Consulté le 2022, sur Gouvernement du Québec:
<http://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2250147>
- Ministère de la Famille et Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2018). *n Québec pour tous les âges : le plan d'action 2018-2023*. Consulté le 2022, sur Gouvernement du Québec:
<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS-18.pdf>
- Ministère de l'enseignement supérieur. (2021). *Plan stratégique 2021-2023*. Gouvernement du Québec.
- Morasse, M.-E. (2021, 06 06). *Hommes en enseignement, un gars prof, ça change quoi?* Récupéré sur La presse: <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-06-06/hommes-en-enseignement/un-gars-prof-ca-change-quoi.php>
- Morissette, R., Hou, F., & Schellenberg, G. (2015). *Emploi à temps plein, 1976 à 2014 : Aperçus économiques*. Consulté le 2022, sur Statistique Canada:
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11-626-x/11-626-x2018086-fra.pdf?st=64U9x77X>
- OCDE. (2022). *Taux d'emploi par groupe d'âge*. Consulté le 2022, sur OCDE:
<https://data.oecd.org/fr/emp/taux-d-emploi-par-groupe-d-age.htm#indicator-chart>
- Proche aide Québec. (2022). *Statistiques*. Consulté le 2022, sur Proche aide Québec: <https://procheaide.quebec/statistiques/>
- Pyoria, P. (2011). Managing telework : risks, fears and rules. *Management Research Review*.
- Radio-Canada. (2013). *Les étudiants travaillent plus que la moyenne canadienne*. Consulté le 2022, sur Ici Radio-Canada: <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/598903/quebec-etudes-travail>
- Romainville, M. M. (2012). *Réussite, échec et abandonc dans l'enseignement supérieur*. De Boeck.

- Statistique Canada. (2022, 08 09). *Familles de recensement selon le type de famille et la composition de la famille incluant le revenu médian avant et après impôt de la famille*. Consulté le 2022, sur Statistique Canada: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1110001701>
- Tardif, M., & Deschenaux, F. (2014). *L'abandon des études universitaires en formation à l'enseignement professionnel : un phénomène difficile à cerner*. Les identités professionnelles dans le miroir du discours.
- Tremblay, D. G. (2012). *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions (infirmières, travailleuses sociales et policiers)*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D. G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D. G. (2019). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Presses de l'Université du Québec.
- Tremblay, D., & Yagoubi, A. (2022). *La conciliation famille-travail-études dans les établissements d'enseignement supérieur du Québec, initiatives et mesures des universités et des cégeps*. Université Téléuq.
- Tremblay, D., Laberge, L., Ledoux, É., Auclair, J., & Gaudreault, M. (2014). *eunes du secondaire et du collégial qui cumulent études et travail : une enquête sur les conditions d'exercice du travail et la SST*. Montréal: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.
- Tremblay, D.-G. (Écrivain). (2022). *Conciliation travail-études (famille)* <https://clomctef.teluq.ca/module-1/contextes-en-mutation/> [Film]. Canada, Québec. Récupéré sur téléuq: <https://www.teluq.ca/site/etudes/clom/conciliation-travail-etudes-famille.php>
- Tremblay, D.-G. (2022). *Des pères craignent d'être jugés pour l'utilisation de mesures famille-travail*. Récupéré sur Le regroupement pour la valorisation de la paternité : <https://www.rvpaternite.org/>
- Tremblay, D.-G., & Mathieu, S. (2021, 07 21). Les effets de la pandémie sur la CFT. (C. V. Croteau, Intervieweur)
- ULaval. (2022). *Le problème de la dénatalité au Québec*. Récupéré sur Québec : Dénatalité et immigration: <https://www.axl.cefan.ulaval.ca/amnord/Quebec-3denatalite.htm>
- Université de Sherbrooke. (2022). *Programmes et admission*. Récupéré sur Université de Sherbrooke: <https://www.usherbrooke.ca/admission/programme/237/baccalaureat-en-enseignement-au-prescolaire-et-au-primaire#pourquoi/>
- Université du Québec à Rimouski. (2022). *Programmes d'études*. Récupéré sur <https://www.uqar.ca/etudes/etudier-a-l-uqar/programmes-d-etudes/7590#admission-et-plan-de-formation>
- Université du Québec en Outaouais. (2022). *Module des sciences de l'éducation*. Récupéré sur Université du Québec en Outaouais: <https://uqo.ca/mod/education/education-prescolaire-enseignement-primaire>

Université Laval. (2022). *Baccalauréat en éducation préscolaire et en enseignement au primaire*. Récupéré sur Université Laval:

<https://www.ulaval.ca/etudes/programmes/baccalaureat-en-education-au-prescolaire-et-en-enseignement-au-primaire#section-avantages>

Université TÉLUQ. (2022). *Maîtrise qualifiante en éducation préscolaire et enseignement primaire (2310)*. Récupéré sur Université TÉLUQ: Maîtrise qualifiante en éducation préscolaire et enseignement primaire (2310)

Vendramin, P. (2005). Le télétravail : un concept à l'épreuve des faits. *Tempos*.

ANNEXE 1 – Questionnaire du sondage destiné à la population étudiante en général

PORTRAIT FAMILIAL DU RÉPONDANT

Q1 : À titre de répondant à ce questionnaire, vous êtes :

- Féminin
- Masculin
- Autre identité de genre

Q2 : Êtes-vous né(e) au Canada ?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q2 : À quelle tranche d'âge appartenez-vous?

- Moins de 18 ans
- De 18 à 24 ans
- De 25 à 34 ans
- De 35 à 44 ans
- De 45 à 54 ans
- De 55 à 64 ans
- De 65 à 74 ans
- 75 ans et +
- Je préfère ne pas répondre

Q3 : Quel est votre niveau de scolarité complété le plus haut?

- Primaire (7 ans ou moins)
- Secondaire (formation générale ou professionnelle (8 à 12 ans))
- Collégial (formation préuniversitaire, formation technique, certificats, attestations ou diplômes de perfectionnement)
- Universitaire certificats et diplômes
- Universitaire 1er cycle Baccalauréat (incluant cours classique)
- Universitaire 2e cycle Maîtrise
- Universitaire 3e cycle Doctorat
- Je préfère ne pas répondre

Q4 : Quelle est l'échelle de revenu **brut** (avant les déductions d'impôts et autres cotisations) **du ménage**?

- 19 999 \$ et moins
- De 20 000 \$ à 39 999 \$

- De 40 000 \$ à 59 999 \$
- De 60 000 \$ à 79 999 \$
- De 80 000 \$ à 99 999 \$
- 100 000 \$ et plus
- Je préfère ne pas répondre

Q5 : Êtes-vous ...?

- Célibataire
- Marié(e)
- Conjoint(e) de fait
- Divorcé(e)
- Veuf(ve)
- Je préfère ne pas répondre

Q6 : Avez-vous des enfants de moins de 18 ans qui habitent avec vous à la maison (à temps plein ou à temps partiel) ? Si oui, combien ?

- Aucun
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 et +
- Je préfère ne pas répondre

Q7 : Dans quel(s) groupe(s) d'âge se situe(nt) votre/vos enfant(s) de moins de 18 ans? (Cochez chaque groupe d'âge qui s'applique.)

- Moins de 1 an
- 1-2 ans
- 3-5 ans
- 6-12 ans
- 13-17 ans
- Je préfère ne pas répondre

Q8 : Quel est votre statut par rapport à la garde de vos enfants ? (Cochez tout ce qui s'applique)

- Avec vous à temps plein
- Une semaine avec vous, une semaine avec l'autre parent
- Quelques jours avec vous chaque semaine, quelques jours avec l'autre parent
- Un week-end sur deux
- Flexible, changeante selon les semaines
- Autre, préciser :
- Je préfère ne pas répondre

Q9 : Parmi vos enfants, y en a-t-il qui ont des besoins particuliers à l'égard d'une condition de santé ou autre ? (ex. : incapacité physique, problème de santé chronique, retard de développement global, trouble de langage, hyperactivité, trouble de l'attention, trouble anxieux, handicap, trouble de comportement, etc.)

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q10 : Agissez-vous à titre de proche aidant (ou aidant naturel) auprès d'une personne dans votre entourage ?

Définition : Une personne proche aidante assure volontairement des soins, des services ou de l'accompagnement, sans rémunération, à une personne de son entourage ayant une ou des incapacités temporaires ou permanentes (accident, handicap, maladie, vieillissement, etc.) pour laquelle elles ont un lien affectif (père, mère, conjoint-e, enfant, frère, sœur, voisin-e, ami-e, etc.).

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q11 : Habitez-vous avec un conjoint ou une conjointe ?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

Q12 : Quel est le statut d'emploi de votre conjoint(e) ?

- Employé à temps plein
- Employé à temps partiel
- Travailleur contractuel
- Travailleur saisonnier
- À son compte / travailleur autonome
- Étudiant
- Au foyer
- Sans emploi / en recherche d'emploi
- Retraité
- Congé parental / maternité / paternité ou congé de maladie
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q13 : Quelle est votre situation d'emploi/d'études actuelle (que vous travailliez en télétravail ou en milieu de travail) ?

(Cochez tout ce qui s'applique)

- Employé à temps plein
- Employé à temps partiel
- Étudiant à temps plein
- Étudiant à temps partiel
- Travailleur contractuel ou saisonnier
- À votre compte / travailleur autonome
- Au foyer
- Sans emploi / en recherche d'emploi
- Retraité
- Congé parental / maternité / paternité ou congé de maladie
- Je préfère ne pas répondre

CONCILIATION DANS LA FAMILLE

Q14 : Est-ce que votre conjoint(e) contribue aux tâches et responsabilités familiales?

- Oui, à au moins 50 %
- Oui, entre le tiers et 50 %
- Oui, moins du tiers
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q15 : Disposez-vous d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour vous soutenir dans vos responsabilités familiales ?

- Oui
- Non
- Je préfère ne pas répondre

PORTRAIT SCOLAIRE DU RÉPONDANT

Q16 : Quel est votre domaine d'étude ?

- Arts
- Communication
- Éducation
- Environnement
- Gestion
- Santé
- Science politique et droit
- Sciences
- Sciences humaines
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q17 : Quel est votre régime d'études?

- Étudiant à temps plein (4 cours et plus par session)
- Étudiant à temps partiel (3 cours et moins par session)
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q18 : En moyenne, combien d'heures par semaine accordez-vous à vos études (incluant vos heures de classe)?

- Moins de 10 heures
- Entre 10 et 15 heures
- Entre 16 et 20 heures
- Entre 21 et 25 heures
- Entre 26 et 30 heures
- Entre 35 et 40 heures
- 40 heures et plus
- Je ne sais pas

Q19 : Votre domaine d'étude offrira-t-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?

- Prédominance féminine
- Prédominance masculine
- Plutôt égalité des deux
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q20 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.

	Tout à fait d'accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
Je suis satisfait de mes résultats scolaires						
En général, je suis assez satisfait de mes résultats scolaires						
Je prends vraiment du plaisir dans mes études						
Je peux toujours trouver des manières d'enrichir mes études						
Mon parcours scolaire est une expérience très significative pour moi						
Je suis fondamentalement satisfait de mes réalisations dans mes études						

Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... :

	Tout à fait d'accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre

... les exigences liées à mes études font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer mes responsabilités familiales						
... je dois de plus en plus souvent modifier mes projets/activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mes études						
... je suis de plus en plus souvent trop fatigué(e) pour participer à des activités/responsabilités familiales lorsque je reviens des classes						
... je suis si vidé émotionnellement lorsque je reviens des classes que je ne peux participer aux activités/responsabilités familiales						

Q22 : Croyez-vous que votre programme d'étude vous prépare bien à la réalité du marché du travail pour votre domaine?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

PORTRAIT PROFESSIONNEL DU RÉPONDANT

Q23 : Parmi les suivantes, quelle est votre catégorie d'emploi ?

- Professionnel
- Cadre, gestionnaire et administrateur
- Technicien
- Employé de bureau
- Personnel spécialisé dans la vente
- Personnel spécialisé dans les services
- Travailleur spécialisé
- Travailleur non spécialisé
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q24 : Quelle catégorie décrit le mieux votre horaire de travail habituel ?

- Horaire ou quart normaux de jour (8 à 4 ou 9 à 5)
- Quart normal de soirée
- Quart normal de nuit
- Quart rotatif (alternance du jour à la soirée et à la nuit)
- Quart rotatif (alternance jour et soir, par exemple dans les services et commerces)
- Horaire brisé
- Horaire irrégulier (sur appel)
- Autre
- Je ne sais pas

- Je préfère ne pas répondre

Q25 : En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

- Moins de 25 heures
- Entre 25 et 29 heures
- Entre 30 et 34 heures
- Entre 35 et 39 heures
- Entre 40 et 44 heures
- Entre 45 et 49 heures
- 50 heures et plus
- Je ne sais pas

Q26 : Vous arrive-t-il de faire des tâches professionnelles en dehors de votre horaire de travail habituel ? (par exemple : répondre à un appel, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.)

- Chaque jour
- Chaque semaine / plusieurs fois par mois
- Environ une fois par mois
- Quelques fois par année
- Moins souvent ou jamais
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q27 : L'organisation pour laquelle vous travaillez est-elle ?

- Un organisme public ou parapublic
- Une entreprise privée
- Un organisme sans but lucratif
- Une coopérative ou entreprise œuvrant en économie sociale
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q28 : Êtes-vous syndiqué ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q29 : Quel est le nombre total d'employés dans l'entreprise ?

- 1 à 4
- 5 à 9
- 10 à 19

- 20 à 49
- 50 à 99
- 100 à 199
- 200 à 499
- 500 ou plus
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q30 : Dans quel secteur d'activité œuvrez-vous?

- Industries primaires
- Services publics
- Construction
- Fabrication
- Commerce
- Transport et entreposage
- Finance, assurances, immobilier et location
- Services professionnels, scientifiques et techniques
- Gestion d'entreprises et services administratifs
- Services d'enseignement
- Soins de santé et assistance sociale
- Information, culture et loisirs
- Hébergement et services de restauration
- Autres services
- Administrations publiques
- Autre, précisez :
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q31 : L'emploi que vous occupez actuellement est-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?

- Prédominance féminine
- Prédominance masculine
- Plutôt égalité des deux
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q32 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.

	Tout à fait d'accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
Je suis satisfait de mes responsabilités au travail						
En général, je suis assez satisfait de mon emploi actuel						
Je prends vraiment du plaisir dans mon travail						
Je peux toujours trouver des manières d'enrichir mon travail						

Le travail est une expérience très significative pour moi						
Je suis fondamentalement satisfait de mes réalisations dans mon emploi actuel						

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... :

	Tout à fait d'accord	Assez en accord	Assez en désaccord	Tout à fait en désaccord	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
... les exigences liées à mon travail font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer mes responsabilités familiales						
... je dois de plus en plus souvent modifier mes projets/activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mon travail						
... je suis de plus en plus souvent trop fatigué(e) pour participer à des activités/responsabilités familiales lorsque je reviens du travail						
... je suis si vidé émotionnellement lorsque je reviens du travail que je ne peux participer aux activités/responsabilités familiales						

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDE

Q34 : Pour vous, concilier famille, travail et études est-il facile ou difficile la plupart du temps ?

- Très facile
- Plutôt facile
- Plutôt difficile
- Très difficile
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q35 : Pour vous, concilier famille, travail et études est-il une source de stress ...?

- ... très importante
- ... assez importante
- ... peu importante
- ... pas du tout importante
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q36 : À quel point les mesures suivantes, que vous y ayez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ?

	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Je ne sais pas
Flexibilité des horaires de travail					
Flexibilité des horaires d'études					
Diminution du nombre d'heures travaillées					
Diminution du nombre d'heures d'études					
Semaine comprimée (ex. : 35 heures en 4 jours)					
Horaire scolaire condensée					
Banque d'heures ou temps accumulé					
Flexibilité dans le choix des vacances					
Télétravail à temps plein					
Télé étude à temps plein					
Télétravail à temps partiel					
Télé études à temps partiel					
Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail					
Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)					
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci					
Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci					

Q37 : Parmi les suivantes, quelles sont les mesures de conciliation famille-travail-études auxquelles vous avez accès ?

(Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- Flexibilité des horaires de travail
- Flexibilité des horaires d'études
- Diminution du nombre d'heures travaillées
- Diminution du nombre d'heures d'études
- Semaine comprimée (ex. : 35 heures en 4 jours)
- Horaire scolaire condensée
- Banque d'heures ou temps accumulé
- Flexibilité dans le choix des vacances
- Télétravail à temps plein
- Télé études à temps plein
- Télétravail à temps partiel

- Télé études à temps partiel
- Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail
- Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)
- Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci
- Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci
- Autre, précisez
- Aucune de ces mesures
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q38 : Les mesures auxquelles vous avez accès sont-elles des mesures formelles (c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le personnel et étudiants) ou informelles (c'est-à-dire selon la situation, accommodement au cas par cas) ?

- Formelles
- Informelles
- Une combinaison des deux
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q39 : Parmi les mesures auxquelles vous avez accès, lesquelles avez-vous personnellement utilisées au cours de la dernière année ?

- Flexibilité des horaires de travail
- Flexibilité des horaires d'études
- Diminution du nombre d'heures travaillées
- Diminution du nombre d'heures d'études
- Semaine comprimée (ex. : 35 heures en 4 jours)
- Horaire scolaire condensée
- Banque d'heures ou temps accumulé
- Flexibilité dans le choix des vacances
- Télétravail à temps plein
- Télé études à temps plein
- Télétravail à temps partiel
- Télé études à temps partiel
- Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail
- Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)
- Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci

- Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci
- Autre, précisez
- Aucune de ces mesures
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q40 : À quelle fréquence demandez-vous des aménagements au travail en raison de vos responsabilités familiales (par exemple modifier l'horaire, reprendre du temps à un autre moment, travailler de la maison, prendre un congé exceptionnel, etc.) ?

- Chaque semaine
- Plusieurs fois par mois
- Environ une fois par mois
- Quelques fois par année
- Une fois par année ou moins souvent
- Jamais
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q41 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ?
(Jusqu'à 3 réponses possibles – cochez les plus importantes)

- C'est généralement une autre personne qui le demande (par exemple, l'autre parent ou un autre proche aidant)
- Vous vous débrouillez par d'autres moyens (par exemple, en demandant l'aide de vos proches)
- Parce que les politiques de l'entreprise/ scolaire ne le permettent pas
- Par crainte du jugement de vos supérieurs/ professeurs
- Par crainte du jugement de vos collègues
- Parce que je sais que ça me sera refusé
- En raison de la nature de mon travail/de mes études
- Parce que je ne sais pas à quelles mesures j'ai droit
- Parce que je crains les effets négatifs sur ma carrière (promotions ou meilleurs dossiers)/ parcours scolaire
- Autre, veuillez préciser :
- Aucune raison en particulier
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q42 : À quel point est-t-il important pour vous que les mesures de conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes par votre employeur/établissement d'enseignement

soient formalisées, c'est-à-dire clairement définies, écrites et diffusées à tout le personnel/étudiants?

- Très important
- Assez important
- Peu important
- Pas du tout important
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q43 : De façon générale, diriez-vous que l'entreprise pour laquelle vous travaillez/établissement d'enseignement ait une culture d'entreprise favorable ou défavorable à la conciliation famille-travail-étude ?

- Très favorable
- Plutôt favorable
- Plutôt défavorable
- Très défavorable
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q44 : Vous estimez-vous bien informé(e) ou non des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes dans le cadre de votre emploi/programme d'études?

- Très bien informé(e)
- Plutôt bien informé(e)
- Plutôt mal informé(e)
- Très mal informé(e)
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q45 : Compte tenu de vos besoins personnels en matière de conciliation famille-travail-étude, considérez-vous que les mesures offertes par votre employeur/établissement d'enseignement sont suffisantes ?

- Nettement suffisantes
- Plutôt suffisantes
- Plutôt insuffisantes
- Nettement insuffisantes
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q46 : À votre connaissance, l'entreprise pour laquelle vous travaillez/établissement d'enseignement a-t-elle déjà évalué les besoins de conciliation travail-famille-études des employés afin de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et professionnelles ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... ?

	Très important	Assez important	Peu important	Pas du tout important	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
... votre motivation au travail						
... votre motivation aux études						
... votre satisfaction au travail						
... votre satisfaction aux études						
... votre perception générale de votre employeur (image de marque)						
... votre perception générale de votre établissement d'enseignement (image de marque)						
... votre propension à rester longtemps à l'emploi de votre employeur						
... votre propension à poursuivre longtemps vos études						

Q48 : Seriez-vous prêt à changer d'emploi/de programme d'étude si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q49 : Seriez-vous prêt à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?

- Oui, certainement
- Oui, probablement
- Non, probablement pas
- Non, certainement pas

- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q50 : Si une entreprise/établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés/étudiants en matière de conciliation famille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que...

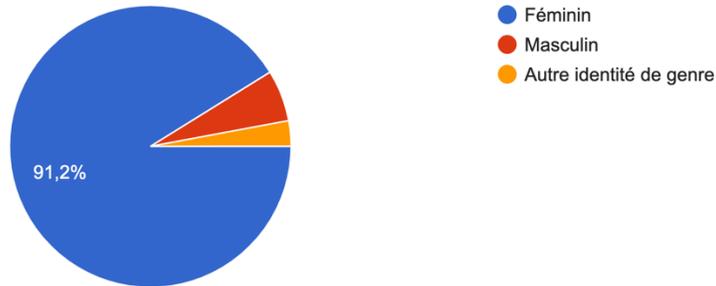
	Beaucoup	Assez	Peu	Pas du tout	Je ne sais pas	Je préfère ne pas répondre
... cela vous inciterait à postuler un emploi offert par cette entreprise si vous étiez en recherche d'emploi ?						
... cela vous inciterait à un programme d'étude offert par cet établissement d'enseignement si vous étiez en recherche d'une formation?						
... cela vous inciterait à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait ?						
... cela vous inciterait à demeurer plus longtemps aux études dans un établissement d'enseignement qui la détiendrait ?						

Q51 : Une reconnaissance ou une distinction en conciliation famille-travail-études est-elle un incontournable à vos yeux pour postuler ou non pour un emploi/programme d'étude ?

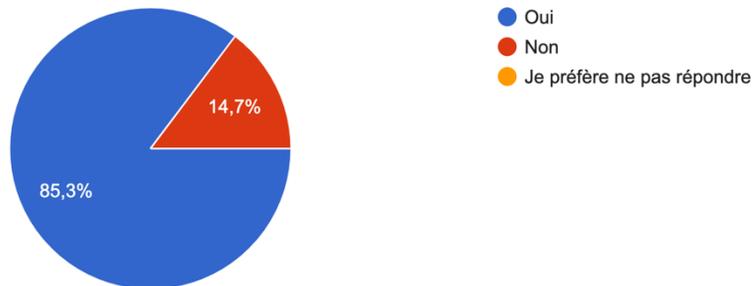
- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

ANNEXE 2 – Résultats du questionnaire du sondage destiné à la population étudiante en général

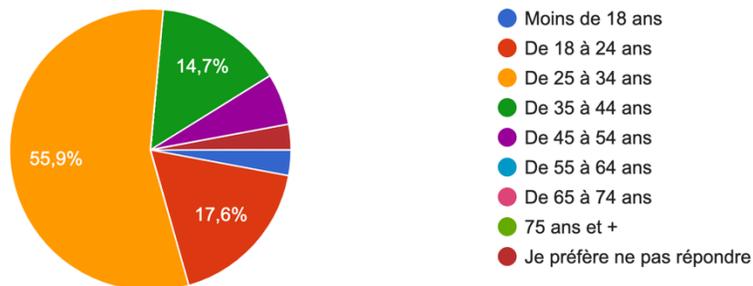
Q1 : À titre de répondant à ce questionnaire, vous êtes :
34 réponses



Q2 : Êtes-vous né(e) au Canada ?
34 réponses

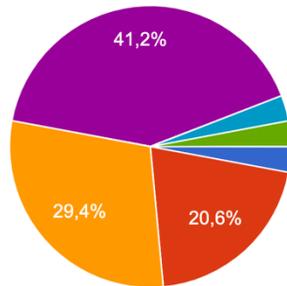


Q3 : À quelle tranche d'âge appartenez-vous ?
34 réponses



Q4 : Quel est votre niveau de scolarité complété le plus haut?

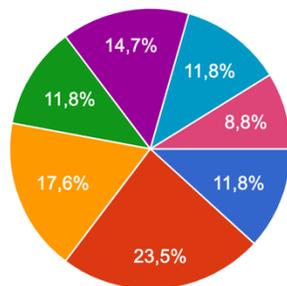
34 réponses



- Primaire (7 ans ou moins)
- Secondaire (formation générale ou professionnelle (8 à 12 ans))
- Collégial (formation préuniversitaire, formation technique, certificats, attest...)
- Universitaire certificats et diplômes
- Universitaire 1er cycle Baccalauréat (i...)
- Universitaire 2e cycle Maîtrise
- Universitaire 3e cycle Doctorat
- Je préfère ne pas répondre

Q5 : Quelle est l'échelle de revenu brut (avant les déductions d'impôts et autres cotisations) du ménage?

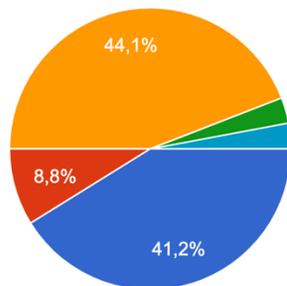
34 réponses



- 19 999 \$ et moins
- De 20 000 \$ à 39 999 \$
- De 40 000 \$ à 59 999 \$
- De 60 000 \$ à 79 999 \$
- De 80 000 \$ à 99 999 \$
- 100 000 \$ et plus
- Je préfère ne pas répondre

Q6 : Êtes-vous ...?

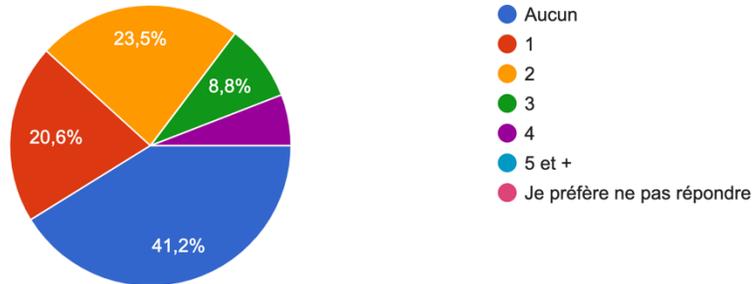
34 réponses



- Célibataire
- Marié(e)
- Conjoint(e) de fait
- Divorcé(e)
- Veuf(ve)
- Je préfère ne pas répondre

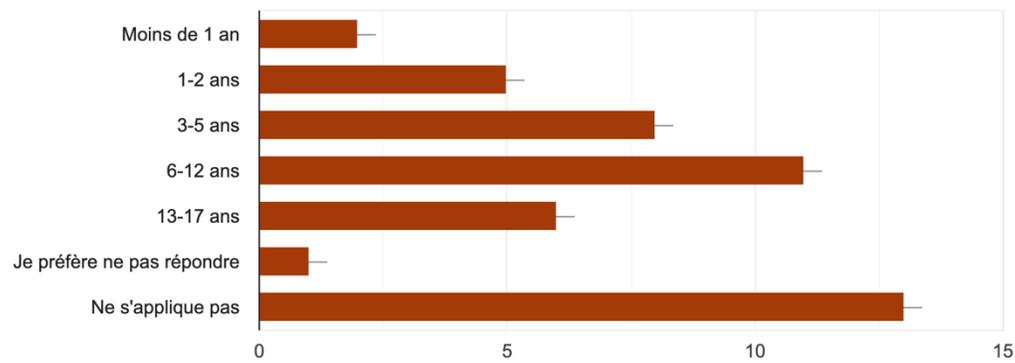
Q7 : Avez-vous des enfants de moins de 18 ans qui habitent avec vous à la maison (à temps plein ou à temps partiel) ? Si oui, combien ?

34 réponses



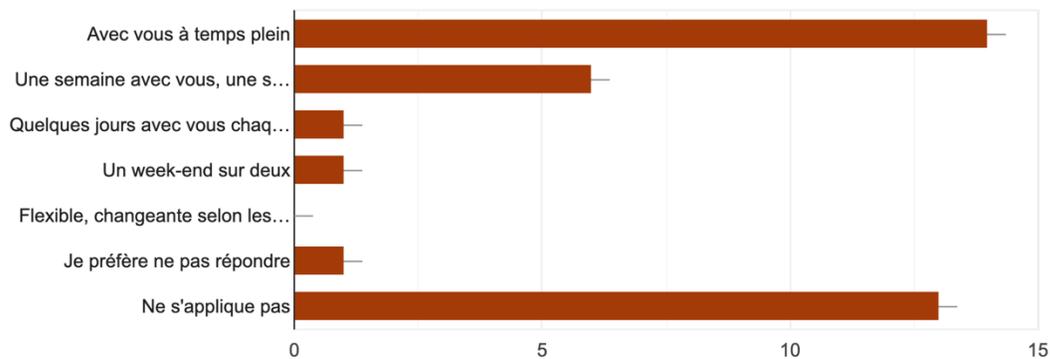
Q8 : Dans quel(s) groupe(s) d'âge se situe(nt) votre / vos enfant(s) de moins de 18 ans? (Cochez chaque groupe d'âge qui s'applique.)

34 réponses



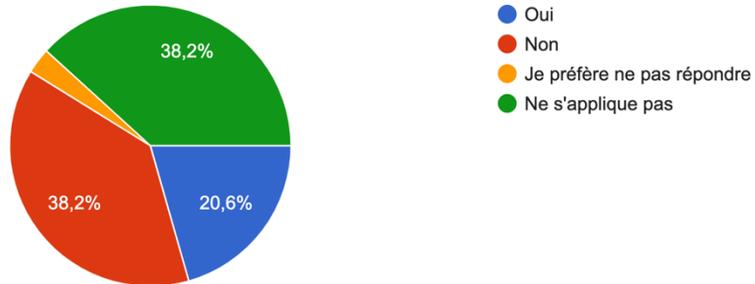
Q9 : Quel est votre statut par rapport à la garde de vos enfants ? (Cochez tout ce qui s'applique)

34 réponses



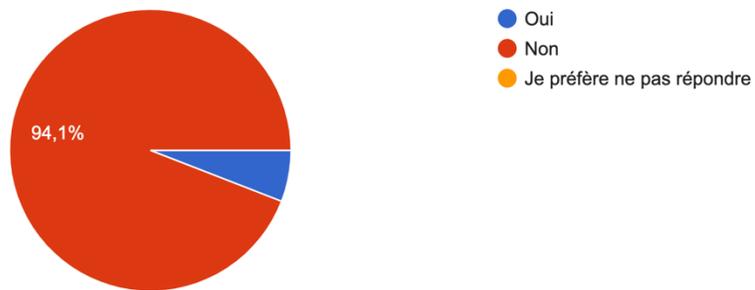
Q10 : Parmi vos enfants, y en a-t-il qui ont des besoins particuliers à l'égard d'une condition de santé ou autre ? (ex. : incapacité physique, problè... anxieux, handicap, trouble de comportement, etc.)

34 réponses



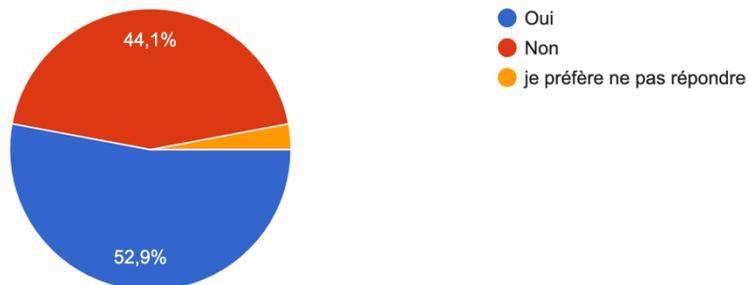
Q11 : Agissez-vous à titre de proche aidant d'une personne dans votre entourage ? Définition : Une personne proche aidante assure volontairement des so...nt-e, enfant, frère, soeur, voisin-e, ami-e, etc.).

34 réponses



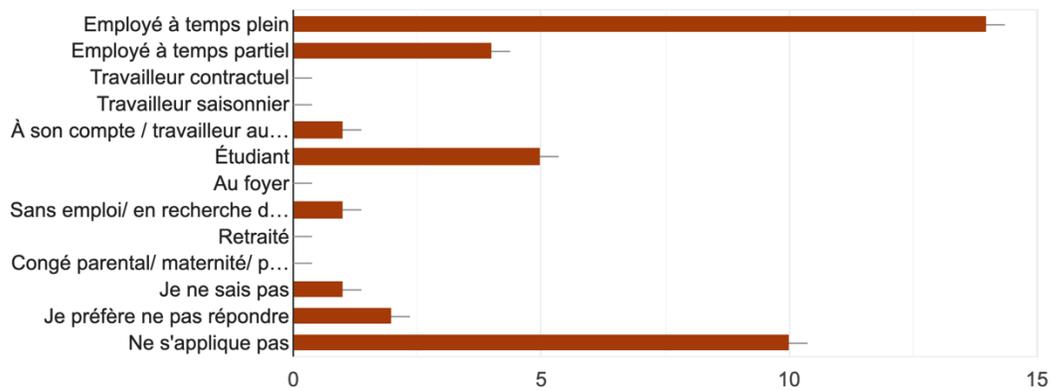
Q12 : Habitez-vous avec un conjoint ou une conjointe ?

34 réponses



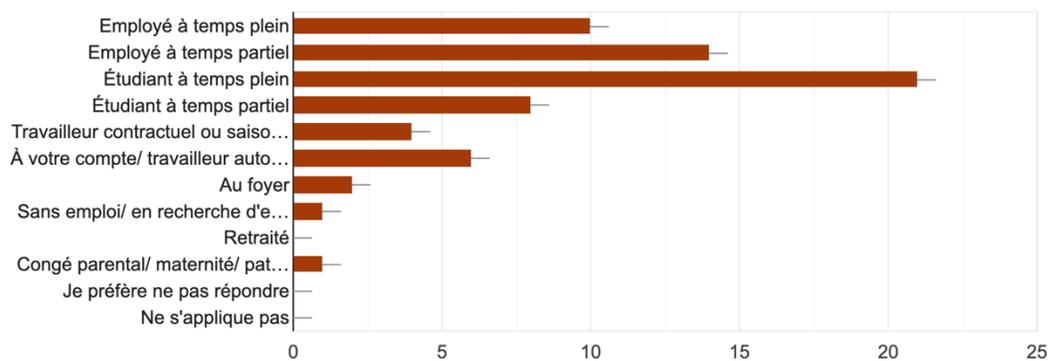
Q13 : Quel est le statut d'emploi de votre conjoint(e) ? (Cochez tout ce qui s'applique)

34 réponses



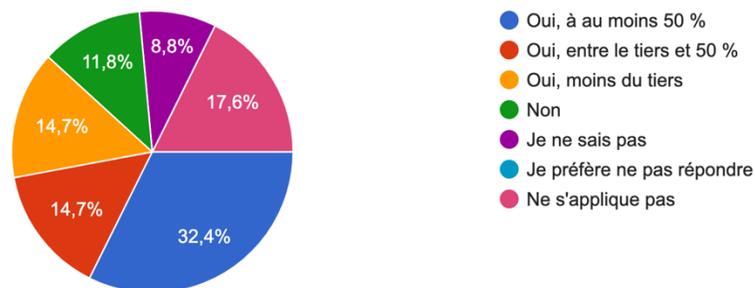
Q14 : Quelle est votre situation d'emploi / d'études actuelle (que vous travailliez en télétravail ou en milieu de travail) ? (Cochez tout ce qui s'applique)

34 réponses



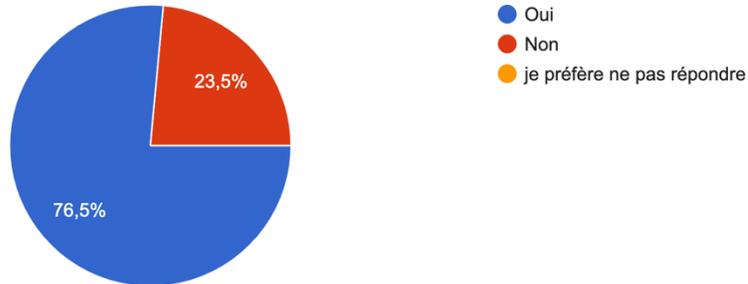
Q15 : Est-ce que votre conjoint(e) contribue aux tâches et responsabilités familiales?

34 réponses



Q16 : Disposez-vous d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour vous soutenir dans vos responsabilités familiales ?

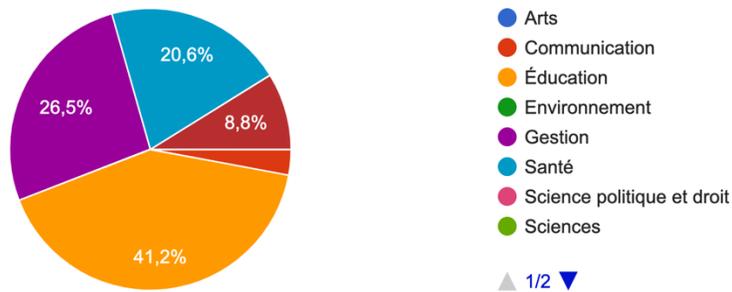
34 réponses



PORTRAIT SCOLAIRE DU RÉPONDANT

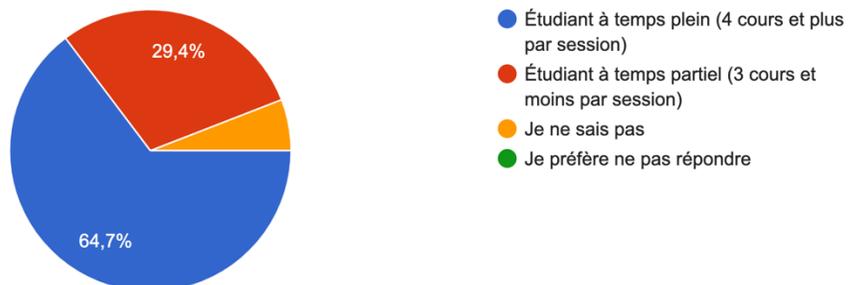
Q17 : Quel est votre domaine d'étude ?

34 réponses



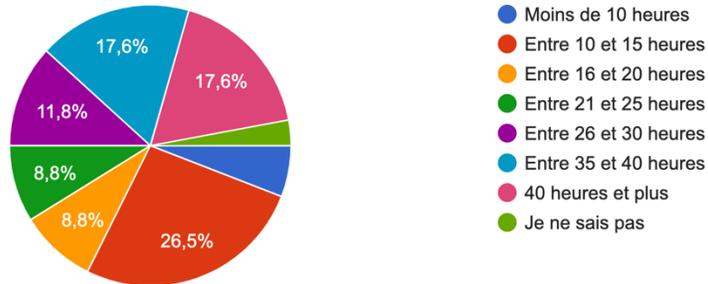
Q18 : Quel est votre régime d'études?

34 réponses



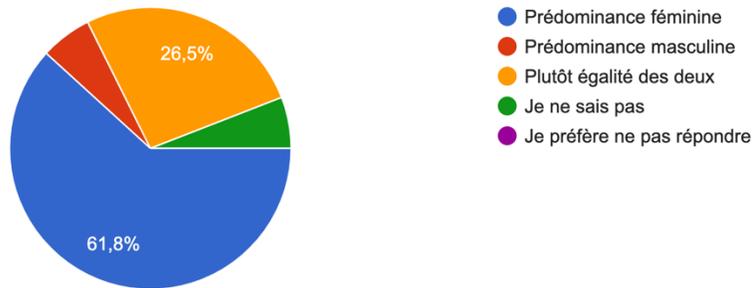
Q19 : En moyenne, combien d'heures par semaine accordez-vous à vos études (incluant vos heures de classe)?

34 réponses

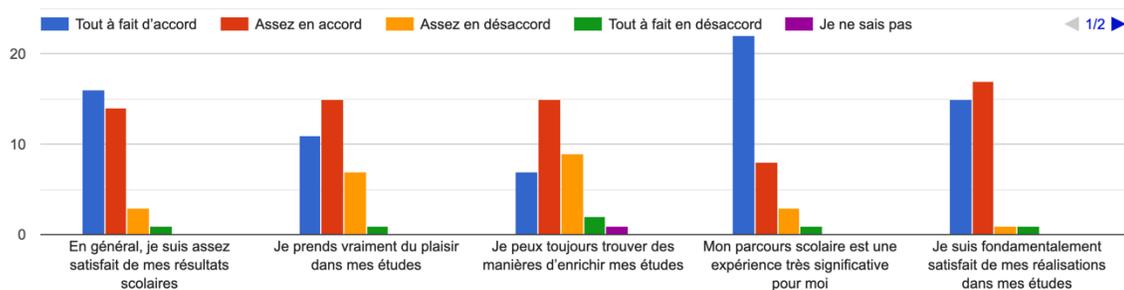


Q20 : Votre domaine d'étude offrira-t-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?

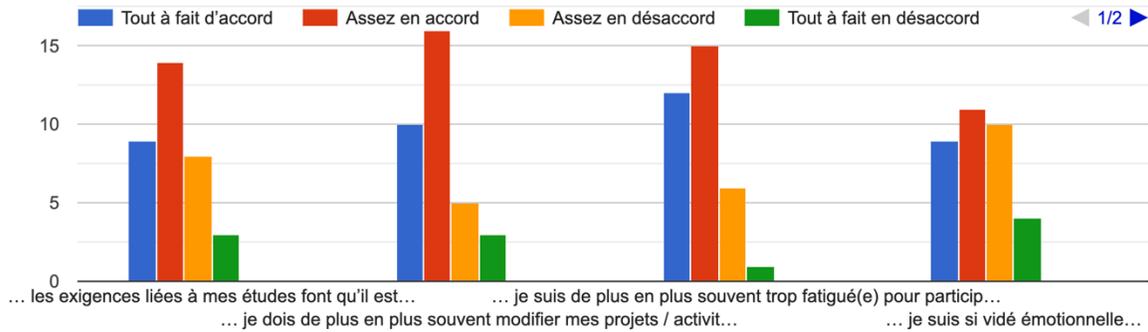
34 réponses



Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.

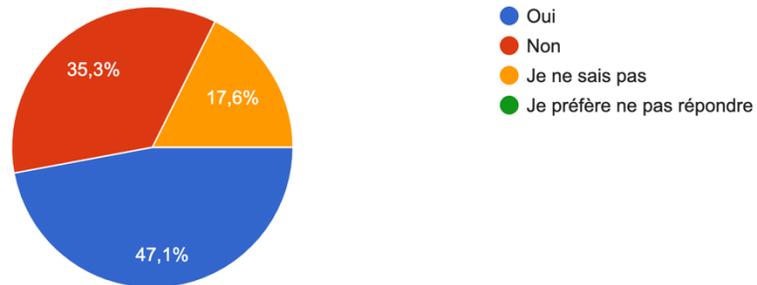


Q22 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... :



Q23 : Croyez-vous que votre programme d'étude vous prépare bien à la réalité du marché du travail pour votre domaine?

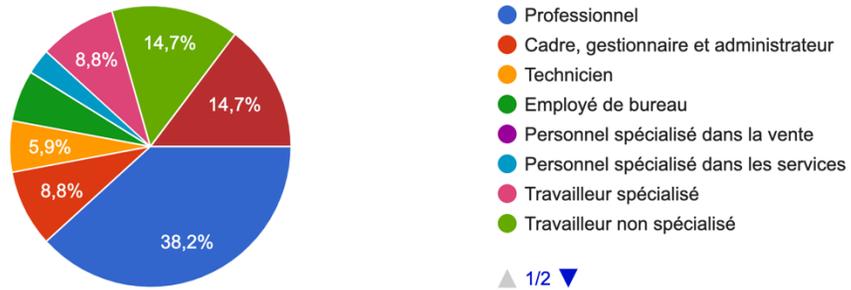
34 réponses



PORTRAIT PROFESSIONNEL DU RÉPONDANT

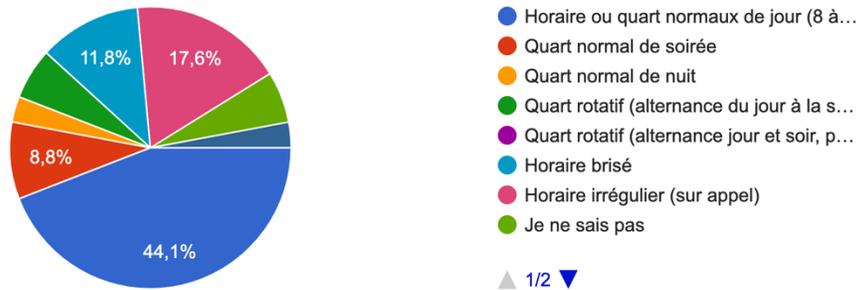
Q24 : Parmi les suivantes, quelle est votre catégorie d'emploi ?

34 réponses



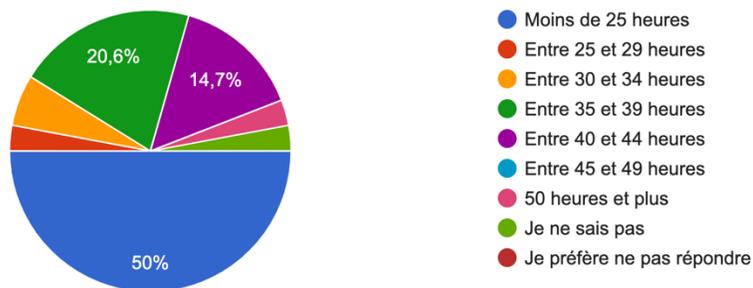
Q25 : Quelle catégorie décrit le mieux votre horaire de travail habituel ?

34 réponses



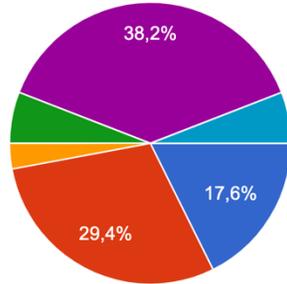
Q 26 : En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?

34 réponses



Q27 : Vous arrive-t-il de faire des tâches professionnelles en dehors de votre horaire de travail habituel ? (par exemple : répondre à un appel, écrire...urriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.)

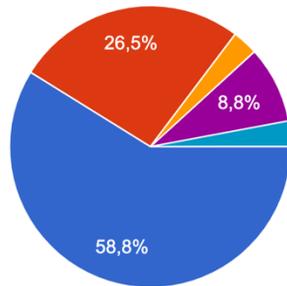
34 réponses



- Chaque jour
- Chaque semaine / plusieurs fois par mois
- Environ une fois par mois
- Quelques fois par année
- Moins souvent ou jamais
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q28 : L'organisation pour laquelle vous travaillez est-elle ?

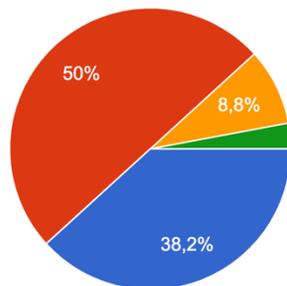
34 réponses



- Un organisme public ou parapublic
- Une entreprise privée
- Un organisme sans but lucratif
- Une coopérative ou entreprise oeuvrant en économie sociale
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

Q29 : Êtes-vous syndiqué ?

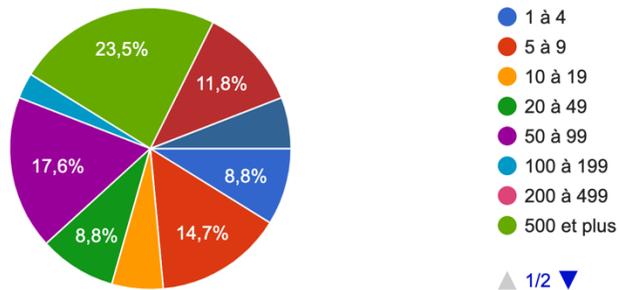
34 réponses



- Oui
- Non
- Je ne sais pas
- Je préfère ne pas répondre

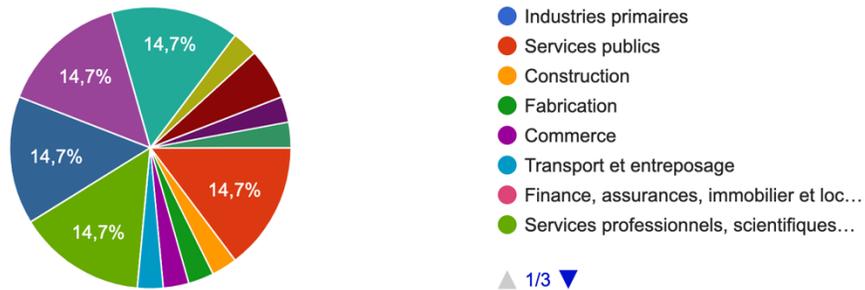
Q30 : Quel est le nombre total d'employés dans l'entreprise ?

34 réponses



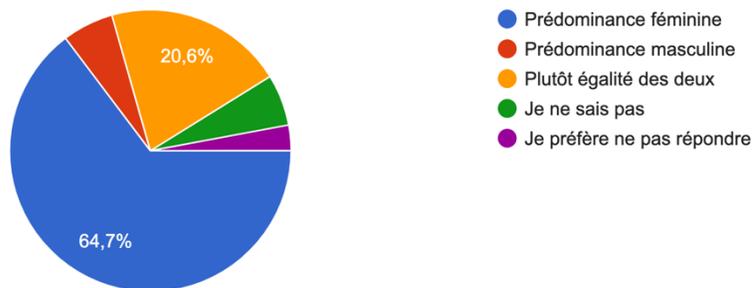
Q31 : Dans quel secteur d'activité œuvrez-vous ?

34 réponses

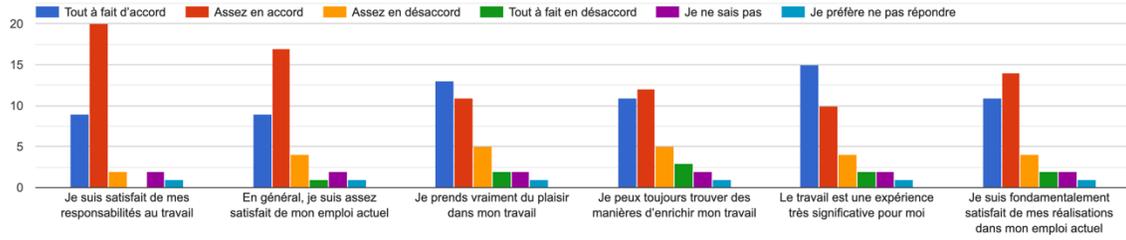


Q32 : L'emploi que vous occupez actuellement est-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?

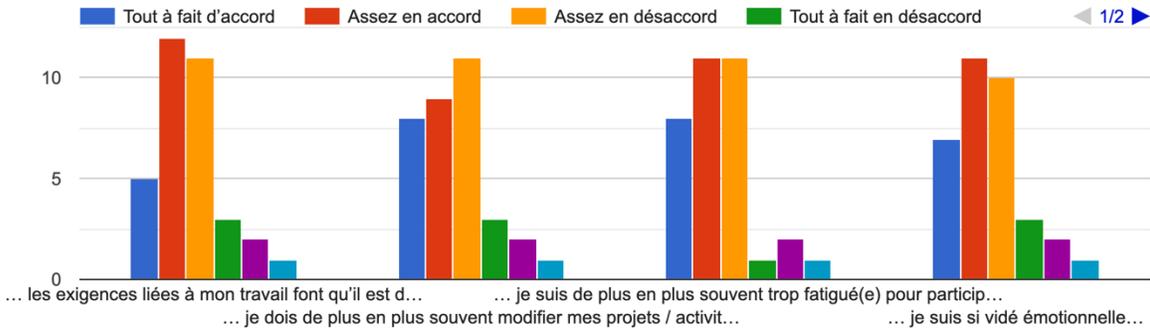
34 réponses



Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.



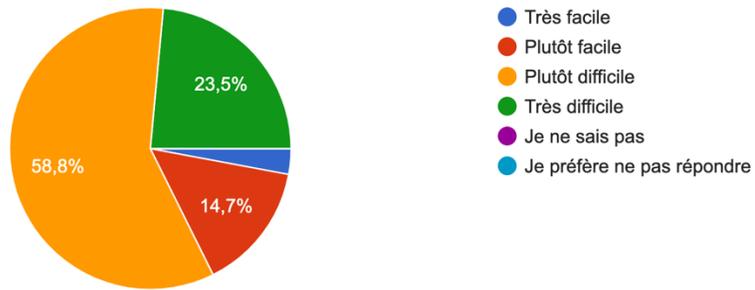
Q34 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... :



CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

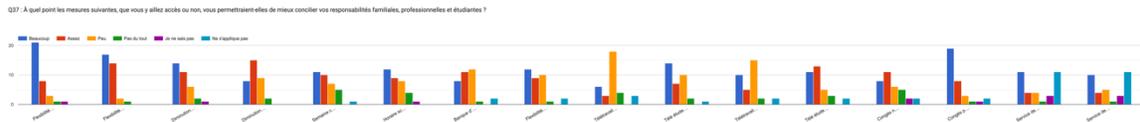
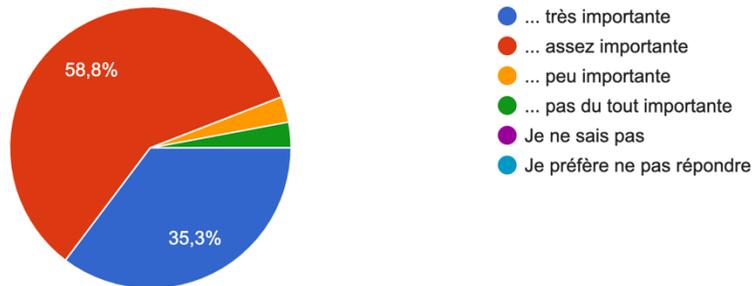
Q35 : Pour vous, concilier famille, travail et études est-il facile ou difficile la plupart du temps ?

34 réponses



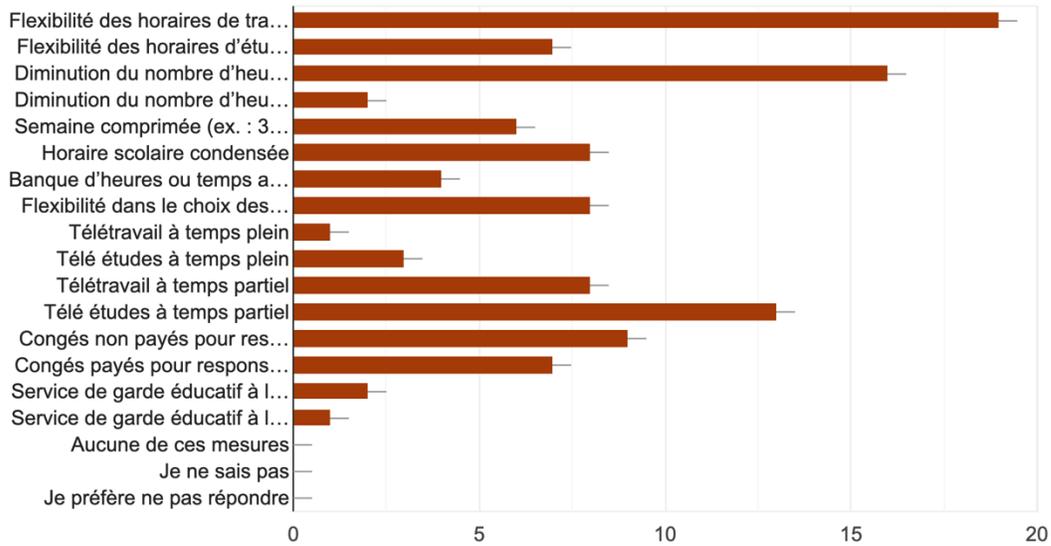
Q36 : Pour vous, concilier famille, travail et études est une source de stress ...?

34 réponses



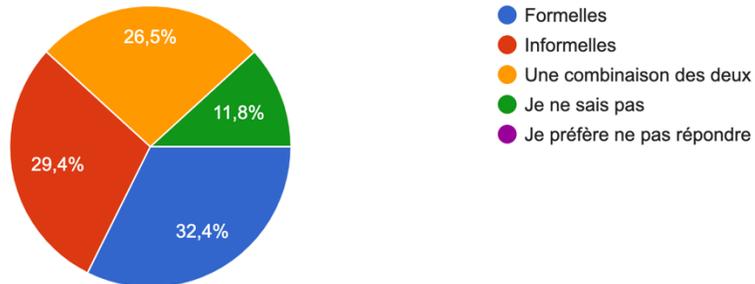
Q38 : Parmi les suivantes, quelles sont les mesures de conciliation famille-travail-études auxquelles vous avez accès? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

34 réponses



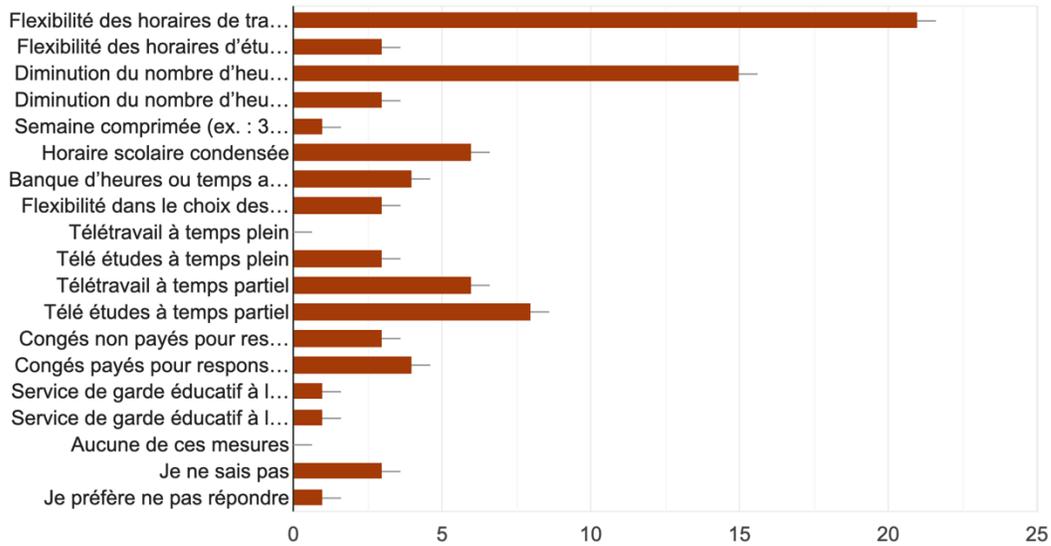
Q39 : Les mesures auxquelles vous avez accès sont-elles des mesures formelles (c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le...elon la situation, accommodement au cas par cas) ?

34 réponses



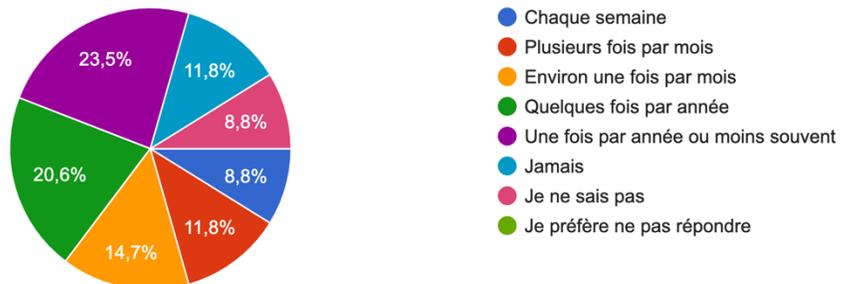
Q40 : Parmi les mesures auxquelles vous avez accès, lesquelles avez-vous personnellement utilisées au cours de la dernière année ? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)

34 réponses



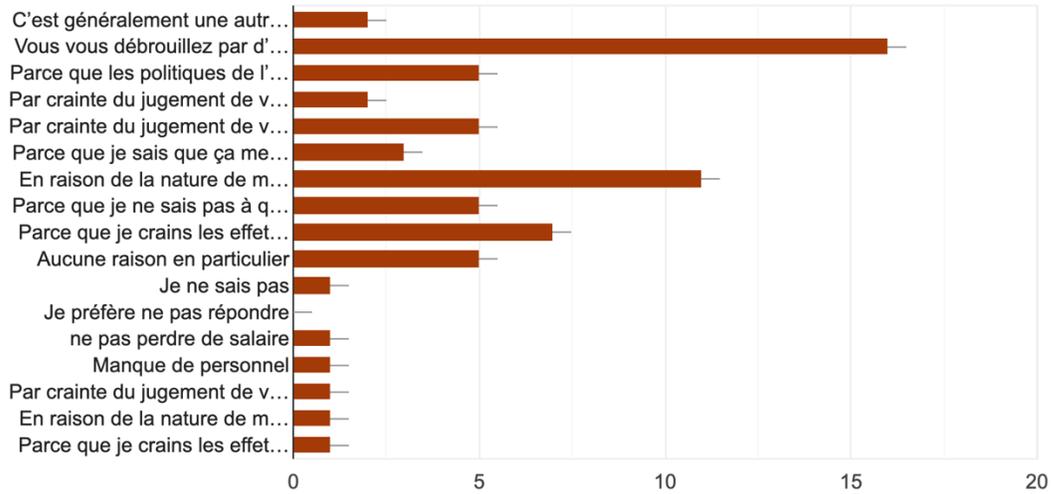
Q41 : À quelle fréquence demandez-vous des aménagements au travail en raison de vos responsabilités familiales (par exemple modifier l'...e la maison, prendre un congé exceptionnel, etc.) ?

34 réponses



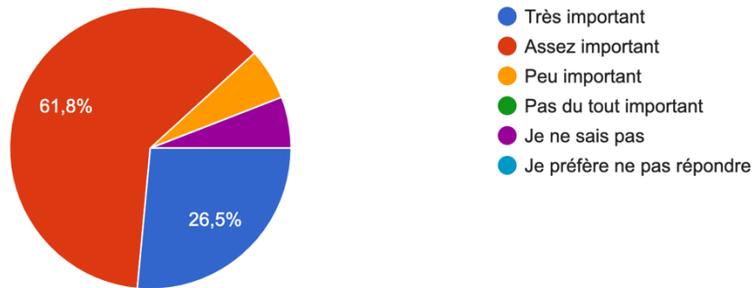
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? (Jusqu'à 3 réponses possibles – cochez les plus importantes)

34 réponses



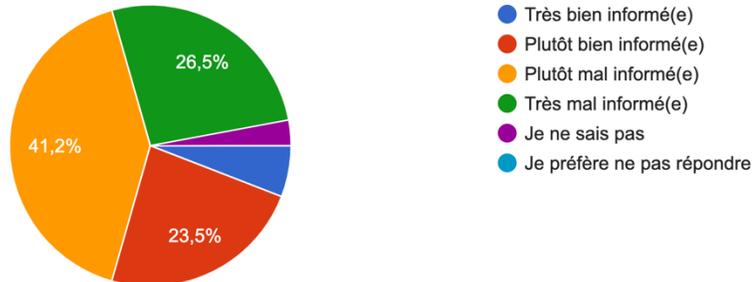
Q43 : À quel point est-t-il important pour vous que les mesures de conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes par vot...ites et diffusées à tout le personnel / étudiants?

34 réponses



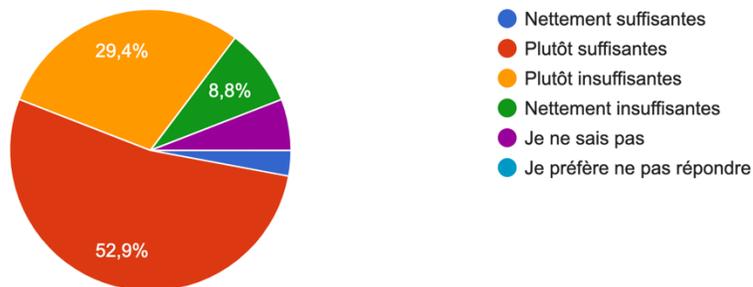
Q44 : Vous estimez-vous bien informé(e) ou non des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes dans le cadre de votre emploi / programme d'études?

34 réponses



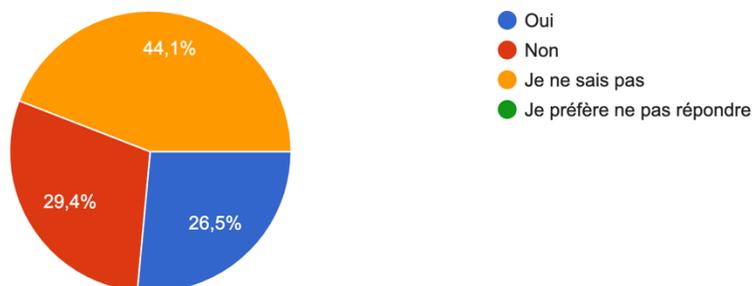
Q45 : Compte tenu de vos besoins personnels en matière de conciliation famille-travail-étude, considérez-vous que les mesures offertes par votre.../ établissement d'enseignement sont suffisantes ?

34 réponses

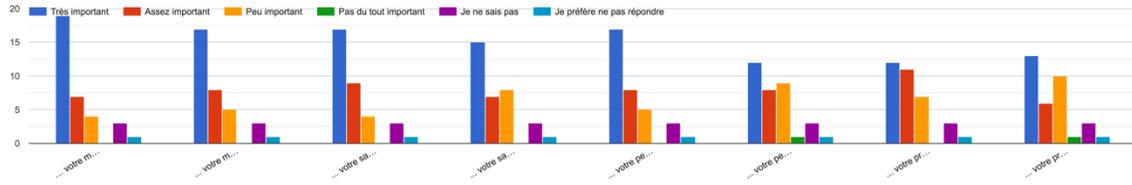


Q46 : À votre connaissance, l'entreprise pour laquelle vous travaillez / établissement d'enseignement a-t-elle déjà évalué les besoins de ...rs responsabilités familiales et professionnelles ?

34 réponses

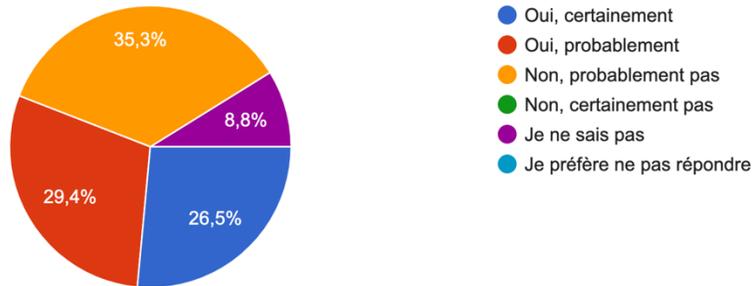


Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ...



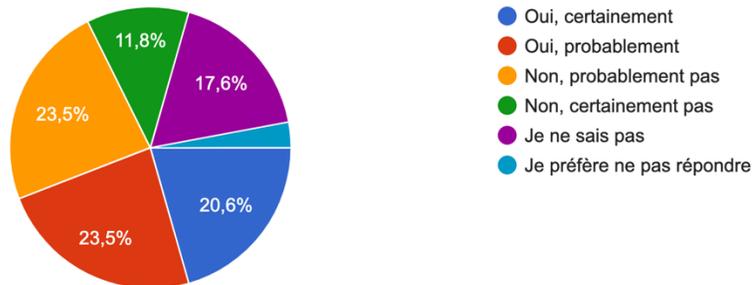
Q48 : Seriez-vous prêt à changer d'emploi / de programme d'étude si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?

34 réponses

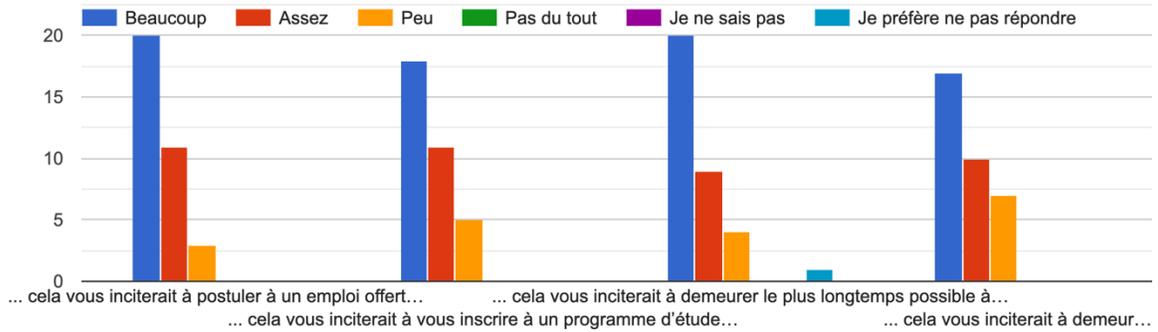


Q49 : Seriez-vous prêt à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?

34 réponses

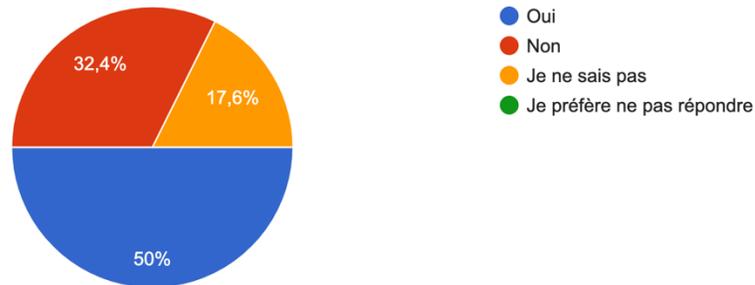


Q50 : Si une entreprise / établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair en...mille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que...



Q51 : Une reconnaissance ou une distinction en conciliation famille-travail-études est-elle un incontournable à vos yeux pour postuler ou non pour un emploi / programme d'étude ?

34 réponses



ANNEXE 3 – Questionnaire des entrevues

PORTRAIT DU RÉPONDANT

Q1 : Avez-vous des responsabilités familiales? S.v.p., précisez
(Enfants, conjoint, besoins particuliers, proche aidance)
Vous arrive-t-il de devoir sacrifier certaines activités familiales pour réaliser votre travail/vos études?

Q2 : Qui peut vous offrir du soutien au quotidien (conjoint, famille, amis, proches) ?

Q3 : Est-ce que l'école ou la garderie de votre enfant vous offrent du soutien face aux enjeux de C-F-T-E?
Comment?

PORTRAIT SCOLAIRE DU RÉPONDANT

Q4 : Pouvez-vous me parler de votre domaine d'études (régime + heures) et des enjeux au niveau de la CFTE auxquels vous faites face.
Vous arrive-t-il de devoir sacrifier du temps d'études pour réaliser votre travail ou votre vie familiale ?

Q5 : Quels sont vos principaux enjeux de conciliation famille – travail – études?
S.v.p., expliquez

Q6 : Est-ce que votre établissement d'enseignement vous offre du soutien?
S.v.p., expliquez

Q7 : Êtes-vous satisfait de votre performance dans vos études ?
Arrivez-vous à effectuer vos travaux selon les échéances et à votre satisfaction?

Q8 : À votre connaissance, quelles sont les mesures de soutien ou d'aide qui sont offertes dans votre établissement d'enseignement? (Flexibilité d'heures de cours, horaires, examens, travaux, service de garde, identification des parents-étudiants, autre)
Utilisez-vous des mesures?

Q9 : Est-ce que d'autres mesures pourraient vous aider ?
Lesquelles?

Q10 : Est-ce que les stages se font facilement ou représentent un défi pour vous ?
S.v.p., expliquez

Q11 : Votre domaine d'étude offrira-t-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?
S.v.p., expliquez

Q12 : Croyez-vous que votre programme d'étude vous prépare bien à la réalité du marché du travail pour votre domaine?

S.V.P., expliquez

PORTRAIT PROFESSIONNEL DU RÉPONDANT

Q13 : Pouvez-vous nous parler de votre emploi ? (type, horaire, conditions de travail, etc.)

Depuis la pandémie, est-ce que les horaires ont changé?

Est-ce que la charge de travail a changé?

Les enjeux ont-ils changés?

Q14 : Vous arrive-t-il de faire des tâches professionnelles en dehors de votre horaire de travail habituel ? (par exemple : répondre à un appel, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.)

Si oui, à quelle fréquence?

Q15 : Généralement, est-ce que votre supérieur est compréhensif?

Vous soutient-il face à vos enjeux de CFTE?

Vos collègues peuvent-ils vous soutenir? Comment?

Q16 : À votre connaissance, quelles sont les mesures de soutien ou d'aide qui sont offertes à votre travail? (voir liste selon sondage)

Utilisez-vous des mesures?

Lesquelles avez-vous utilisées au courant de la dernière année?

Est-ce que quelque chose vous empêche d'en utiliser plus souvent?

Q17 : Est-ce que d'autres mesures pourraient vous aider ? Lesquelles?

Q18 : Êtes-vous satisfait de votre performance dans votre travail ?

Q19: L'emploi que vous occupez actuellement est-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?

S.v.p., expliquez

CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDE

Q20 : Pour vous, concilier famille, travail et études est-il facile ou difficile la plupart du temps ? Expliquez.

Est-ce une source de stress?

Manquez-vous de temps?

Êtes-vous parfois fatiguée?

Avez-vous parfois peur de faire un épuisement professionnel?
S.v.p., expliquez pourquoi

Q21 : De façon générale, diriez-vous que l'organisation pour laquelle vous travaillez/établissement d'enseignement a une culture d'entreprise favorable ou défavorable à la conciliation famille-travail-étude ?
- S.v.p., expliquez

Q22 : Décrivez à quel point l'ouverture de votre employeur/établissement d'enseignement à vos besoins de conciliation famille-travail-études a un impact pour vous. (expliquez : Motivation, satisfaction, perception générale, propension à rester plus longtemps)

Q23 : Avez-vous un sentiment de satisfaction face à votre vie en général?

Q24 : Pensez-vous parfois quitter votre profession?
Votre emploi?
Vos études ?
Pourquoi?

QUESTIONS STATISTIQUES

Q25 : À quelle identité de genre vous identifiez-vous?

Q26 : où êtes-vous né?

Q27 : Quel âge avez-vous ?

Q28 : Quel est votre niveau de scolarité complété le plus haut?

Q29 : Quelle est l'échelle de revenu brut (avant les déductions d'impôts et autres cotisations) du ménage?

Q30 : Avez-vous quelque chose à ajouter au sujet de la CFTE?

Merci pour votre participation!

ANNEXE 4 – Résultats combinés des sondages et des entrevues

PORTRAIT DU RÉPONDANT	Sondage			Entrevues			Totaux		
	T	A-E	S-E	T	A-E	S-E	T	A-E	S-E
Q1 : À titre de répondant à ce questionnaire, vous êtes :									
Feminin	91%	95%	86%	100%	100%	100%	96%	98%	93%
Masculin	6%	10%	7%	0%	0%	0%	3%	5%	4%
Autre identité de genre	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%
Q2 : Êtes-vous né(e) au Canada ?									
Oui	85%	85%	86%	77%	75%	80%	81	80	83
Non	15%	15%	14%	23%	25%	20%	19%	20%	17%
Q3 : À quelle tranche d'âge appartenez-vous?									
Moins de 18 ans	3%	0%	7%	0%	0%	0%	3%	0%	4%
De 18 à 24 ans	18%	0%	43%	38%	0%	100%	28%	0%	71%
De 25 à 34 ans	56%	65%	50%	8%	13%	0%	32%	39%	25%
De 35 à 44 ans	15%	20%	0%	31%	50%	0%	23%	35%	0%
De 45 à 54 ans	6%	10%	0%	15%	25%	0%	11%	18%	0%
De 55 à 64 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
De 65 à 74 ans	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
75 ans et +	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Q4 : Quel est votre niveau de scolarité complété le plus haut?									
Primaire	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%
Secondaire	21%	25%	14%	8%	13%	0%	14%	19%	7%
Collégial	29%	30%	29%	54%	38%	80%	42%	34%	54%
Universitaire (certificat)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Universitaire 1 cycle	41%	35%	50%	31%	38%	20%	36%	37%	35%
Universitaire 2e cycle	3%	5%	0%	8%	13%	0%	5%	9%	0%
Universitaire 3e cycle	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Q5 : Quelle est l'échelle de revenu brut (avant les déductions d'impôts et autres cotisations)									
19 999\$ et moins	12%	10%	14%	23%	13%	40%	17%	12%	27%
De 20 000\$ à 39 999\$	24%	30%	14%	38%	50%	20%	31%	40%	17%
De 40 000\$ à 59 999\$	18%	15%	21%	8%	0%	20%	13%	8%	21%
De 60 000\$ à 79 999\$	12%	15%	7%	0%	0%	0%	6%	8%	4%
De 80 000\$ à 99 999\$	15%	15%	14%	23%	25%	20%	19%	20%	17%
100 000\$ et plus	12%	10%	14%	0%	0%	0%	6%	5%	7%
Je préfère ne pas répondre	9%	5%	14%	8%	13%	0%	8%	9%	7%
Q6 : Êtes-vous ...?									
Célibataire	41%	40%	43%	0%	0%	0%	21%	20%	21%
Marié	9%	15%	0%	0%	0%	0%	4%	8%	0%
Conjoint de fait	44%	40%	50%	46%	50%	60%	45%	45%	55%
Divorcé	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Veuf	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%

Q7 : Avez-vous des enfants de moins de 18 ans qui habitent avec vous à la maison (à temps plein ou à temps partiel) ? Si oui, combien ?											
1	21%	35%	0%	N/A	N/A	62%	100%	0%	60%	40%	100%
2	24%	40%	0%								
3	9%	15%	0%								
4	6%	10%	0%								
5 et +	0%	0%	0%								
Aucun	41%	0%	100%								
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%								
Q8 : Dans quel(s) groupe(s) d'âge se situe(nt) votre / vos enfant(s) de moins de 18 ans?											
Q8 : groupe(s) d'âge enf. Moins de 1 an	6%	10%	0%	N/A	6%	10%	0%				
Q8 : groupe(s) d'âge enf. 1-2 ans	15%	20%	0%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. 3-5 ans	24%	40%	0%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. 6-12 ans	32%	55%	0%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. 13-17 ans	18%	30%	0%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. Ne s'applique pas	38%	0%	93%								
Q8 : groupe(s) d'âge enf. Ne s'applique pas	38%	0%	93%								
Q9 Quel est votre statut par rapport à la garde de vos enfants ?											
Q9 : statut garde enf. À temps plein	41%	70%	0%	N/A	41%	70%	0%				
Q9 : statut garde enf. 1 sem./1sem.	18%	30%	0%								
Q9 : statut garde enf. Qqe Jrs / qqe jrs	3%	5%	0%								
Q9 : statut garde enf. Un weekend/2	3%	5%	0%								
Q9 : statut garde enf. Flexible/changeant	0%	0%	0%								
Q9 : statut garde enf. Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%								
Q9 : statut garde enf. Ne s'applique pas	38%	0%	93%								
Q9 : statut garde enf. Ne s'applique pas	38%	0%	93%								
Q10 : Parmi vos enfants, y en a-t-il qui ont des besoins particuliers à l'égard d'une condition de santé ou autre ? (ex. : incapacité physique, problème de santé chronique, retard de développement global, trouble de langage, hyperactivité, trouble de l'attention, trouble anxieux, handicap, trouble de comportement, etc.)											
Oui	21%	35%	0%	31%	50%	0%	26%	43%	0%		
Non	38%	65%	0%								
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%								
Ne s'applique pas	38%	0%	93%								
Ne s'applique pas	38%	0%	93%	69%	50%	100%	54%	58%	50%		
Ne s'applique pas	38%	0%	93%	0%	0%	0%	1%	0%	4%		
Ne s'applique pas	38%	0%	93%	0%	0%	0%	19%	0%	47%		

Q11 : Agissez-vous à titre de proche aidant d'une personne dans votre entourage ? Définition : Une personne proche aidante assure volontairement des soins, des services ou de l'accompagnement, sans rémunération, à une personne de son entourage ayant une ou des incapacités temporaires ou permanentes (accident, handicap, maladie, vieillissement, etc.) pour laquelle elles ont un lien affectif (père, mère, conjoint-e, enfant, frère, soeur, voisin-e, ami-e, etc.).												
Oui	6%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%			
Non	94%	90%	100%	100%	100%	100%	97%	95%	100%			
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Q12 : Habitez-vous avec un conjoint ou une conjointe ?												
Oui	53%	55%	50%	46%	50%	60%	49%	53%	55%			
Non	44%	40%	50%	54%	50%	30%	49%	45%	40%			
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%			
Q13 : Quel est le statut d'emploi de votre conjoint(e) ? (Cochez tout ce qui s'applique)												
Q13 : statut d'empl. Conj. Empl. Tplein	41%	45%	36%	N/A			41%	45%	36%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Empl. Tpartiel	12%	0%	29%				12%	0%	29%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Contratuel	0%	0%	0%				0%	0%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Saisonnier	0%	0%	0%				0%	0%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. À son compte	3%	5%	0%				3%	5%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Étudiant	15%	0%	36%				15%	0%	36%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Au foyer	0%	0%	0%				0%	0%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Sans empl.	3%	5%	0%				3%	5%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Retraité	0%	0%	0%				0%	0%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Congé parental/maladie	0%	0%	0%				0%	0%	0%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Je ne sais pas	3%	0%	7%				3%	0%	7%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Je préfère ne pas répondre	6%	5%	7%				6%	5%	7%			
Q13 : statut d'empl. Conj. Ne s'applique pas	29%	35%	14%				29%	35%	14%			
Q14 : Quelle est votre situation d'emploi / d'études actuelle (que vous travailliez en télétravail ou en milieu de travail) ? (Cochez tout ce qui s'applique)												
Q14 : votre situation d'empl. Empl. Tplein	29%	25%	36%				23%	13%	40%	26%	19%	38%
Q14 : votre situation d'empl. Empl. Tpartiel	41%	40%	43%	77%	88%	60%	59%	64%	51%			
Q14 : votre situation d'empl. Étud. Tplein	62%	70%	50%	100%	100%	100%	81%	85%	75%			
Q14 : votre situation d'empl. Étud. Tpartiel	24%	15%	36%	0%	0%	0%	12%	8%	18%			
Q14 : votre situation d'empl. Contractuel	12%	5%	21%	0%	0%	0%	6%	3%	11%			
Q14 : votre situation d'empl. À votre compte	18%	30%	0%	0%	0%	0%	9%	15%	0%			
Q14 : votre situation d'empl. Au foyer	6%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%			
Q14 : votre situation d'empl. Sans empl.	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%			
Q14 : votre situation d'empl. Retraité	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Q14 : votre situation d'empl. Congé maternité/maladie	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%			
Q14 : votre situation d'empl. Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			
Q14 : votre situation d'empl. Ne s'applique pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%			

Q15 : Est-ce que votre conjoint(e) contribue aux tâches et responsabilités familiales?			
Oui à au moins 50%	32%	40%	21%
Oui entre le tiers et 50%	15%	15%	14%
Oui moins du tier	15%	20%	21%
Non	12%	5%	0%
Je ne sais pas	9%	10%	14%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	29%
Ne s'applique pas	18%	0%	0%

N/A		
-----	--	--

62%	75%	57%
12%	5%	0%
9%	10%	14%
0%	0%	29%
18%	0%	0%

Q16 : Disposez-vous d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour vous soutenir dans vos responsabilités familiales ?			
Oui	77%	75%	79%
Non	24%	25%	21%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%

77%	63%	100%
24%	37%	0%
0%	0%	0%

77%	69%	89%
24%	31%	11%
0%	0%	0%

ÉTUDES			
Q17 : domaine d'étude ?			
Arts	0%	0%	0%
Communication	3%	0%	7%
Éducation	41%	45%	36%
Environnement	0%	0%	0%
Gestion	27%	20%	36%
Santé	21%	30%	7%
Science politique et droit	0%	0%	0%
Sciences	0%	0%	0%
Sciences humaines	9%	5%	7%
Je ne sais pas	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%

0%	0%	0%
0%	0%	0%
100%	100%	100%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%

0%	0%	0%
1%	0%	4%
71%	73%	68%
0%	0%	0%
13%	10%	18%
10%	15%	4%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
4%	3%	4%
0%	0%	0%
0%	0%	0%

Q18 : Quel est votre régime d'études?			
Étudiant temps plein	65%	70%	57%
Étudiant temps partiel	29%	25%	36%
Je ne sais pas	6%	5%	7%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%

100%	100%	100%
0%	0%	0%
0%	0%	0%
0%	0%	0%

82%	85%	79%
15%	13%	18%
3%	3%	4%
0%	0%	0%

Q19 : En moyenne, combien d'heures par semaine accordez-vous à vos études (incluant vos heures de classe)?			
Moins de 10h	6%	5%	7%
10 à 15h	27%	15%	43%
16 et 20h	9%	15%	0%
21 et 25 h	9%	10%	7%
26 et 30h	12%	15%	7%
35 et 40h	18%	20%	14%
40h et plus	18%	15%	21%
Je ne sais pas	3%	0%	0%

0%	0%	0%
100%	100%	100%
0%	0%	0%

50%	45%	57%
47%	50%	43%
1%	0%	0%

Q20 : Votre domaine d'étude offrira-t-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?			
Féminine	62%	60%	64%
Masculine	6%	5%	7%
Égalité	27%	35%	29%

85%	75%	100%
8%	13%	0%
8%	13%	0%

73%	68%	82%
7%	9%	4%
17%	24%	14%

Je ne sais pas	6%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q21 : [En général, je suis assez satisfait de mes résultats scolaires]									
Tout a fait d'accord	47%	45%	50%	85%	75%	100%	66%	60%	75%
Assez d'accord	41%	35%	50%	8%	13%	0%	24%	24%	25%
Assez en désaccord	9%	15%	0%	8%	13%	0%	8%	14%	0%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je prends vraiment du plaisir dans mes études]									
Tout a fait d'accord	32%	30%	36%	N/A	N/A	N/A	76%	80%	71%
Assez d'accord	44%	50%	36%				24%	20%	29%
Assez en désaccord	21%	15%	29%				0%	0%	0%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%				0%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je peux toujours trouver des manières d'enrichir mes études]									
Tout a fait d'accord	21%	10%	36%	N/A	N/A	N/A	32%	28%	39%
Assez d'accord	44%	45%	43%				16%	23%	7%
Assez en désaccord	26%	35%	14%				3%	0%	7%
Tout a fait en désaccord	6%	10%	0%				0%	0%	0%
Je ne sais pas	3%	0%	7%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Mon parcours scolaire est une expérience très significative pour moi]									
Tout a fait d'accord	65%	65%	64%	N/A	N/A	N/A	44%	40%	46%
Assez d'accord	24%	15%	29%				6%	10%	4%
Assez en désaccord	9%	15%	7%				0%	0%	7%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%				0%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q21 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je suis fondamentalement satisfait de mes réalisations dans mes études]									
Tout a fait d'accord	44%	45%	43%	N/A	N/A	N/A	47%	45%	50%
Assez d'accord	50%	45%	57%				3%	5%	0%
Assez en désaccord	3%	5%	0%				0%	0%	7%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%				0%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q22 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... les exigences liées à mes études font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer mes responsabilités familiales]									
Tout a fait d'accord	26%	30%	21%	N/A					
Assez d'accord	41%	35%	50%		34%	33%	36%		
Assez en désaccord	24%	30%	14%		16%	18%	14%		
Tout a fait en désaccord	9%	5%	14%		0%	0%	7%		
Je ne sais pas	0%	0%	0%		0%	0%	0%		
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						
Q22 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je dois de plus en plus souvent modifier mes projets / activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mes études]									
Tout a fait d'accord	29%	30%	29%	N/A					
Assez d'accord	47%	50%	43%		38%	40%	36%		
Assez en désaccord	15%	15%	14%		12%	10%	14%		
Tout a fait en désaccord	9%	5%	14%		0%	0%	7%		
Je ne sais pas	0%	0%	0%		0%	0%	0%		
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						
Q22 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je suis de plus en plus souvent trop fatigué(e) pour participer à des activités / responsabilités familiales lorsque je reviens des classes]									
Tout a fait d'accord	35%	35%	36%	N/A					
Assez d'accord	44%	40%	50%		40%	38%	43%		
Assez en désaccord	18%	20%	14%		10%	13%	7%		
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%		0%	0%	7%		
Je ne sais pas	0%	0%	0%		0%	0%	0%		
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						
Q22 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je suis si vidé émotionnellement lorsque je reviens des classes que je ne peux participer aux activités / responsabilités familiales]									
Tout a fait d'accord	26%	30%	21%	N/A					
Assez d'accord	32%	25%	43%		29%	28%	32%		
Assez en désaccord	29%	35%	21%		21%	23%	18%		
Tout a fait en désaccord	12%	10%	14%		0%	0%	7%		
Je ne sais pas	0%	0%	0%		0%	0%	0%		
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						
Q23 : Croyez-vous que votre programme d'étude vous prépare bien à la réalité du marché du travail pour votre domaine?									
Oui	47%	50%	43%	23%	38%	0%	35%	44%	21%
Non	35%	23%	36%	38%	38%	40%	37%	30%	38%
Je ne sais pas	18%	15%	21%	39%	26%	60%	28%	21%	41%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

TRAVAIL									
Q24 : Parmi les suivantes, quelle est votre catégorie d'emploi ?									
Professionnel	38%	45%	29%	N/A			38%	45%	29%
Cadre, gestionnaire et admin	9%	5%	14%				9%	5%	14%
Technicien	6%	5%	7%				6%	5%	7%
employé de bureau	6%	10%	0%				6%	10%	0%
personnel spécialisé vente	0%	0%	0%				0%	0%	0%
personnel spécialisé services	3%	0%	7%				3%	0%	7%
travailleur spécialisé	9%	10%	7%				9%	10%	7%
travailleur non spécialisé	15%	0%	36%				15%	0%	36%
Je ne sais pas	15%	25%	0%				15%	25%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				0%	0%	0%
Q25 : Quelle catégorie décrit le mieux votre horaire de travail habituel ?									
Horaire normal (8-4 ou 9-5)	44%	30%	64%	N/A			44%	30%	64%
Quart normal de soirée	9%	5%	14%				9%	5%	14%
Quart normal de nuit	3%	5%	0%				3%	5%	0%
Quart rotatif (jours, soir, nuit)	6%	5%	7%				6%	5%	7%
Quart rotatif (jours, soirs type commerce)	0%	0%	0%				0%	0%	0%
Horaire brisé	12%	10%	14%				12%	10%	14%
Horaire irrégulier (sur appel)	18%	30%	0%				18%	30%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%				6%	10%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				0%	0%	0%
Autre	3%	5%	0%				3%	5%	0%
Q 26 : En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous ?									
Moins de 25 heures	50%	55%	43%	77%	88%	60%	63%	72%	51%
25 à 29h	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
30 à 34h	6%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%
35 à 39h	21%	15%	29%	23%	13%	40%	22%	14%	34%
40 à 44h	15%	10%	21%	0%	0%	0%	7%	5%	11%
45 à 49h	0%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	4%
50h et plus	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Je ne sais pas	3%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Q27 : Vous arrive-t-il de faire des tâches professionnelles en dehors de votre horaire de travail habituel ? (par exemple : répondre à un appel, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.)									
Chaque jour	18%	5%	36%	8%	0%	20%	13%	3%	28%
Chaque semaine / plusieurs fois par mois	29%	40%	14%	38%	50%	20%	34%	45%	17%
Environ une fois par moi	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%
Quelques fois par année	6%	5%	7%	31%	13%	60%	18%	9%	34%
Moins souvent ou jamais	28%	40%	36%	0%	38%	0%	14%	39%	18%
Je ne sais pas	6%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Q28 : L'organisation pour laquelle vous travaillez est-elle ?									
Orgnisme public ou parapublic	59%	55%	64%	N/A			59%	55%	64%

entreprise privée	27%	30%	21%			27%	30%	21%
organisme sans but lucratif	3%	0%	7%			3%	0%	7%
Coopérative ou entreprise oeuvrant en économie sociale	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Je ne sais pas	9%	15%	0%			9%	15%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%			3%	0%	7%

Q29 : Êtes-vous syndiqué ?								
Oui	38%	30%	50%		N/A	38%	30%	50%
Non	50%	60%	36%			50%	60%	36%
Je ne sais pas	9%	10%	7%			9%	10%	7%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%			3%	0%	7%

Q30 : Quel est le nombre total d'employés dans l'entreprise ?								
1à4	9%	15%	0%		N/A	9%	15%	0%
5à9	15%	15%	14%			15%	15%	14%
10à19	6%	10%	0%			6%	10%	0%
20à49	9%	5%	14%			9%	5%	14%
50à99	18%	15%	21%			18%	15%	21%
100à199	3%	0%	7%			3%	0%	7%
200à499	0%	0%	0%			0%	0%	0%
500 et plus	24%	20%	29%			24%	20%	29%
Je ne sais pas	12%	15%	7%			12%	15%	7%
Je préfère ne pas répondre	6%	5%	7%			6%	5%	7%

Q31 : Dans quel secteur d'activité œuvrez-vous?								
Industries primaires	0%	0%	0%		N/A	0%	0%	0%
Services publics	15%	15%	14%			15%	15%	14%
construction	3%	5%	7%			3%	5%	7%
fabrication	3%	0%	14%			3%	0%	14%
commerce	3%	0%	0%			3%	0%	0%
transport et entreposage	3%	0%	0%			3%	0%	0%
finance, assurances, immobilier et location	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Services professionnels, scientifiques et techniques	15%	25%	0%			15%	25%	0%
Gestion d'entreprises et services administratifs	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Services d'enseignement	15%	15%	14%			15%	15%	14%
Soins de santé et assistance sociale	15%	15%	14%			15%	15%	14%
Information, culture et loisirs	15%	10%	21%			15%	10%	21%
Hébergement et service de restauration	3%	5%	0%			3%	5%	0%
Autres services	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Administration publiques	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			6%	10%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%			3%	0%	7%
Autre	3%	0%	7%			3%	0%	7%

Q32 : L'emploi que vous occupez actuellement est-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou plutôt à égalité entre les deux ?										
Féminine	65%	60%	71%		85%	88%	80%	75%	74%	76%
Masculine	6%	5%	7%		0%	12%	0%	3%	9%	4%
Égalité	21%	25%	14%		15%	0%	20%	18%	13%	17%
Je ne sais pas	6%	10%	0%		0%	0%	0%	3%	5%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%		0%	0%	0%	1%	0%	4%

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je suis satisfait de mes responsabilités au travail]									
Tout a fait d'accord	26%	20%	36%	85%	88%	80%	56%	54%	58%
Assez d'accord	59%	65%	50%	8%	12%	0%	33%	39%	25%
Assez en désaccord	6%	5%	7%	8%	0%	20%	7%	3%	14%
Tout a fait en désaccord	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%	0%	0%	0%	3%	5%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	0%	4%

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [En général, je suis assez satisfait de mon emploi actuel]									
Tout a fait d'accord	26%	25%	29%	N/A	N/A	N/A	76%	70%	86%
Assez d'accord	50%	45%	57%				15%	20%	7%
Assez en désaccord	12%	15%	7%				6%	10%	0%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%				3%	0%	7%
Je ne sais pas	6%	10%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%						

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je prends vraiment du plaisir dans mon travail]									
Tout a fait d'accord	38%	25%	57%	N/A	N/A	N/A	71%	65%	79%
Assez d'accord	32%	40%	21%				21%	25%	14%
Assez en désaccord	15%	15%	14%				6%	10%	0%
Tout a fait en désaccord	6%	10%	0%				3%	0%	7%
Je ne sais pas	6%	10%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%						

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je peux toujours trouver des manières d'enrichir mon travail]									
Tout a fait d'accord	32%	20%	50%	N/A	N/A	N/A	68%	55%	86%
Assez d'accord	35%	35%	36%				24%	35%	7%
Assez en désaccord	15%	20%	7%				6%	10%	0%
Tout a fait en désaccord	9%	15%	0%				3%	0%	7%
Je ne sais pas	6%	10%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%						

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Le travail est une expérience très significative pour moi]									
Tout a fait d'accord	44%	40%	57%	N/A	N/A	N/A	74%	65%	93%
Assez d'accord	29%	25%	36%				18%	25%	0%
Assez en désaccord	12%	15%	0%				6%	10%	0%
Tout a fait en désaccord	6%	10%	0%				3%	0%	7%
Je ne sais pas	6%	10%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%						

Q33 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. [Je suis fondamentalement satisfait de mes réalisations dans mon emploi actuel]									
Tout a fait d'accord	32%	30%	36%	N/A	N/A	N/A	74%	70%	79%
Assez d'accord	41%	40%	43%						

Assez en désaccord	12%	10%	14%					
Tout a fait en désaccord	6%	10%	0%			18%	20%	14%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			6%	10%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%			3%	0%	7%

Q34 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... les exigences liées à mon travail font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer mes responsabilités familiales]								
Tout a fait d'accord	15%	20%	7%					
Assez d'accord	35%	30%	57%			50%	50%	64%
Assez en désaccord	32%	30%	21%			41%	40%	29%
Tout a fait en désaccord	9%	10%	7%			6%	10%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			3%	0%	7%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%					

Q34 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je dois de plus en plus souvent modifier mes projets / activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mon travail]								
Tout a fait d'accord	24%	25%	21%					
Assez d'accord	26%	20%	36%			50%	45%	57%
Assez en désaccord	32%	35%	29%			41%	45%	36%
Tout a fait en désaccord	9%	10%	7%			6%	10%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			3%	0%	7%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%					

Q34 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je suis de plus en plus souvent trop fatigué(e) pour participer à des activités / responsabilités familiales lorsque je reviens du travail]								
Tout a fait d'accord	24%	20%	29%					
Assez d'accord	32%	30%	36%			56%	50%	64%
Assez en désaccord	32%	35%	29%			35%	40%	29%
Tout a fait en désaccord	3%	5%	0%			6%	10%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			3%	0%	7%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%					

Q34 : Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... : [... je suis si vidé émotionnellement lorsque je reviens du travail que je ne peux participer aux activités / responsabilités familiales]								
Tout a fait d'accord	21%	20%	21%					
Assez d'accord	32%	25%	43%			53%	45%	64%
Assez en désaccord	29%	35%	21%			38%	45%	29%
Tout a fait en désaccord	9%	10%	7%			6%	10%	0%
Je ne sais pas	6%	10%	0%			3%	0%	7%
Je préfère ne pas répondre	3%	0%	7%					

CONCILIATION								
Q35 : Pour vous, concilier famille, travail et études est-il facile ou difficile la plupart du temps ?								

Très facile	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Plutôt facile	15%	15%	14%	0%	0%	0%	7%	8%	7%
Plutôt difficile	59%	45%	79%						
Très difficile	24%	35%	7%	100%	100%	100%	82%	80%	86%
Je ne sais pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q36 : Pour vous, concilier famille, travail et études est une source de stress ...?									
Très importante	35%	45%	21%						
asse importante	59%	45%	79%	100%	100%	100%	94%	90%	100%
peu importante	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
pas du tout importante	3%	5%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Flexibilité des horaires de travail]									
Beaucoup	62%	75%	43%						
Assez	24%	20%	29%				85%	95%	71%
Peu	9%	0%	21%						
Pas du tout	3%	0%	7%				12%	0%	29%
Je ne sais pas	3%	5%	0%				3%	5%	0%
Ne s'applique pas	0%	0%	0%				0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Flexibilité des horaires d'études]									
Beaucoup	17%	60%	36%						
Assez	41%	30%	57%				58%	90%	93%
Peu	6%	5%	7%						
Pas du tout	3%	5%	0%				9%	10%	7%
Je ne sais pas	0%	0%	0%				0%	0%	0%
Ne s'applique pas	0%	0%	0%				0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Diminution du nombre d'heures travaillées]									
Beaucoup	41%	45%	36%						
Assez	32%	35%	29%				74%	80%	64%
Peu	18%	15%	21%						
Pas du tout	6%	5%	7%				24%	20%	29%
Je ne sais pas	3%	0%	7%				3%	0%	7%
Ne s'applique pas	0%	0%	0%				0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Diminution du nombre d'heures d'études]									
Beaucoup	24%	30%	14%						
Assez	41%	45%	43%				65%	75%	57%

Peu	38%	20%	36%					
Pas du tout	6%	5%	7%			43%	25%	43%
Je ne sais pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Ne s'applique pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Semaine comprimée (ex. : 35 heures en 4 jours)]								
Beaucoup	32%	50%	7%					
Assez	29%	30%	29%			62%	80%	36%
Peu	21%	10%	36%		N/A			
Pas du tout	15%	5%	29%			35%	15%	64%
Je ne sais pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Ne s'applique pas	3%	5%	0%			3%	5%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Horaire scolaire condensée]								
Beaucoup	35%	40%	29%					
Assez	38%	30%	21%			73%	70%	50%
Peu	24%	20%	29%		N/A			
Pas du tout	12%	5%	21%			35%	25%	50%
Je ne sais pas	3%	5%	0%			3%	5%	0%
Ne s'applique pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Banque d'heures ou temps accumulé]								
Beaucoup	24%	25%	21%					
Assez	32%	30%	36%			56%	55%	57%
Peu	35%	30%	43%		N/A			
Pas du tout	3%	5%	0%			38%	35%	43%
Je ne sais pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Ne s'applique pas	6%	10%	0%			6%	10%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Flexibilité dans le choix des vacances]								
Beaucoup	35%	30%	43%					
Assez	26%	30%	21%			62%	60%	64%
Peu	29%	25%	36%		N/A			
Pas du tout	3%	5%	0%			32%	30%	36%
Je ne sais pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Ne s'applique pas	6%	10%	0%			6%	10%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Télétravail à temps plein]								
Beaucoup	18%	10%	29%					
Assez	9%	15%	0%		N/A			
						26%	25%	29%

Peu	53%	50%	57%					
Pas du tout	12%	10%	14%			65%	60%	71%
Je ne sais pas	0%	0%	0%			0%	0%	0%
Ne s'applique pas	9%	15%	0%			9%	15%	0%

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Télé études à temps plein]								
Beaucoup	41%	40%	43%	N/A		62%	65%	57%
Assez	21%	25%	14%					
Peu	29%	20%	43%					
Pas du tout	6%	10%	0%					
Je ne sais pas	0%	0%	0%					
Ne s'applique pas	3%	5%	0%					

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Télétravail à temps partiel]								
Beaucoup	29%	30%	29%	N/A		44%	45%	43%
Assez	15%	15%	14%					
Peu	44%	35%	57%					
Pas du tout	6%	10%	0%					
Je ne sais pas	0%	0%	0%					
Ne s'applique pas	6%	10%	0%					

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Télé études à temps partiel]								
Beaucoup	32%	35%	29%	N/A		71%	60%	86%
Assez	38%	25%	57%					
Peu	15%	20%	7%					
Pas du tout	9%	10%	7%					
Je ne sais pas	0%	0%	0%					
Ne s'applique pas	6%	10%	0%					

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Congés non payés pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail]								
Beaucoup	24%	25%	21%	N/A		56%	60%	50%
Assez	32%	35%	29%					
Peu	18%	15%	21%					
Pas du tout	15%	15%	14%					
Je ne sais pas	6%	5%	7%					
Ne s'applique pas	6%	5%	7%					

Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Congés payés pour responsabilités familiales (rendez-vous médicaux, rencontres à l'école, etc.)]							
---	--	--	--	--	--	--	--

Beaucoup	56%	75%	29%	N/A	79%	85%	71%
Assez	24%	10%	43%		12%	5%	21%
Peu	9%	0%	21%		3%	5%	0%
Pas du tout	3%	5%	0%		6%	5%	7%
Je ne sais pas	3%	5%	0%				
Ne s'applique pas	6%	5%	7%				
Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire de travail, sur mon lieu de travail ou à proximité de celui-ci]							
Beaucoup	32%	50%	7%	N/A	44%	65%	14%
Assez	12%	15%	7%		15%	15%	14%
Peu	12%	10%	14%		9%	5%	14%
Pas du tout	3%	5%	0%		32%	15%	57%
Je ne sais pas	9%	5%	14%				
Ne s'applique pas	32%	15%	57%				
Q37 : À quel point les mesures suivantes, que vous y aillez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales, professionnelles et étudiantes ? [Service de garde éducatif à l'enfance adapté à mon horaire scolaire, sur mon lieu d'étude ou à proximité de celui-ci]							
Beaucoup	29%	45%	7%	N/A	41%	60%	14%
Assez	12%	15%	7%		18%	20%	14%
Peu	15%	15%	14%		9%	5%	14%
Pas du tout	3%	5%	0%		32%	15%	57%
Je ne sais pas	9%	5%	14%				
Ne s'applique pas	32%	15%	57%				
Q38 : mesures accès? Flexibilité des horaires de travail	56%	60%	50%	N/A	56%	60%	50%
Q38 : mesures accès? Flexibilité des horaires d'études	21%	15%	29%		21%	15%	29%
Q38 : mesures accès? Diminution du nombre d'heures travaillées	47%	50%	43%		47%	50%	43%
Q38 : mesures accès? Diminution du nombre d'heures d'études	6%	5%	7%		6%	5%	7%
Q38 : mesures accès? Semine comprisée (4 jours)	18%	20%	14%		18%	20%	14%
Q38 : mesures accès? Horaire scolaire condensée	24%	25%	21%		24%	25%	21%
Q38 : mesures accès? Banque d'heure accumulée	12%	5%	21%		12%	5%	21%
Q38 : mesures accès? Flexibilité choix vacances	24%	30%	14%		24%	30%	14%
Q38 : mesures accès? Télétravail à temps plein	3%	0%	7%		3%	0%	7%
Q38 : mesures accès? Télé études à temps plein	9%	0%	21%		9%	0%	21%
Q38 : mesures accès? Télétravail à temps partiel	24%	15%	36%		24%	15%	36%
Q38 : mesures accès? Télé études temps patriel	38%	40%	36%		38%	40%	36%
Q38 : mesures accès? Congés non payés	27%	35%	14%		27%	35%	14%
Q38 : mesures accès? Congés payés	21%	15%	29%		21%	15%	29%
Q38 : mesures accès? Service de garde au travail	6%	10%	0%		6%	10%	0%
Q38 : mesures accès? Service de garde aux études	3%	5%	0%		3%	5%	0%
Q38 : mesures accès? Aucune de ces mesures	0%	0%	0%		0%	0%	0%
Q38 : mesures accès? Je ne sais pas	0%	0%	0%		0%	0%	0%
Q38 : mesures accès? Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		0%	0%	0%

Q39 : Les mesures auxquelles vous avez accès sont-elles des mesures formelles (c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le personnel et étudiants) ou informelles (c'est-à-dire selon la situation, accommodement au cas par cas) ?					
formelles	32%	25%	43%		
Informelles	29%	35%	21%		
Une combinaison des deux	27%	25%	29%		
je ne sais pas	12%	15%	7%		
je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		
				N/A	
					32% 25% 43%
					29% 35% 21%
					27% 25% 29%
					12% 15% 7%
					0% 0% 0%
Q40 : Parmi les mesures auxquelles vous avez accès, lesquelles avez-vous personnellement utilisées au cours de la dernière année ? (cochez toutes les réponses qui s'appliquent.)					
Q40 : mesures utilisé? Flexibilité des horaires de travail	62%	65%	57%		
Q40 : mesures utilisé? Flexibilité des horaires d'études	9%	0%	21%		
Q40 : mesures utilisé? Diminution du nombre d'heures travaillées	44%	50%	36%		
Q40 : mesures utilisé? Diminution du nombre d'heures d'études	9%	10%	7%		
Q40 : mesures utilisé? Semine compriée (4 jours)	3%	5%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Horaire scolaire condensée	18%	15%	21%		
Q40 : mesures utilisé? Banque d'heure accumulée	12%	5%	21%		
Q40 : mesures utilisé? Flexibilité choix vacances	9%	5%	7%		
Q40 : mesures utilisé? Télétravail à temps plein	0%	0%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Télé études à temps plein	9%	0%	21%		
Q40 : mesures utilisé? Télétravail à temps partiel	18%	10%	29%		
Q40 : mesures utilisé? Télé études temps patriel	24%	35%	14%		
Q40 : mesures utilisé? Congés non payés	9%	15%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Congés payés	12%	5%	21%		
Q40 : mesures utilisé? Service de garde au travail	3%	5%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Service de garde aux études	3%	5%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Aucune de ces mesures	0%	0%	0%		
Q40 : mesures utilisé? Je ne sais pas	9%	10%	7%		
Q40 : mesures utilisé? Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		
				N/A	
					62% 65% 57%
					9% 0% 21%
					44% 50% 36%
					9% 10% 7%
					3% 5% 0%
					18% 15% 21%
					12% 5% 21%
					9% 5% 7%
					0% 0% 0%
					9% 0% 21%
					18% 10% 29%
					24% 35% 14%
					9% 15% 0%
					12% 5% 21%
					3% 5% 0%
					3% 5% 0%
					0% 0% 0%
					9% 10% 7%
					3% 5% 0%
Q41 : À quelle fréquence demandez-vous des aménagements au travail en raison de vos responsabilités familiales (par exemple modifier l'horaire, reprendre du temps à un autre moment, travailler de la maison, prendre un congé exceptionnel, etc.) ?					
Chaque semaine	9%	15%	0%		
Plusieurs fois par mois	12%	20%	0%		
Environ une fois par mois	15%	5%	29%		
Quelques fois par année	21%	15%	29%		
Une fois par année ou moins souvent	24%	25%	21%		
Jamais	12%	10%	14%		
Je ne sais pas	9%	10%	7%		
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		
				N/A	
					35% 40% 29%
					56% 50% 64%
					9% 10% 7%
					0% 0% 0%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Autre personne					
	6%	10%	0%		
				N/A	
					6% 10% 0%

Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Débrouillez autrement	47%	60%	29%		47%	60%	29%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Politiques	15%	20%	7%		15%	20%	7%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Jugement supérieurs	6%	5%	7%		6%	5%	7%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Jugement collègues	15%	10%	21%		15%	10%	21%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Sera refusé	9%	10%	0%		9%	10%	0%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Nature du travail/études	32%	30%	43%		32%	30%	43%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Je ne sais pas droit	15%	10%	14%		15%	10%	14%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Effets négatifs	21%	35%	7%		21%	35%	7%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Aucune raison particulier	15%	10%	21%		15%	10%	21%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Je ne sais pas	3%	5%	0%		3%	5%	0%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		0%	0%	0%
Q42 : Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ? Autre	15%	15%	14%		15%	15%	14%

Q43 : À quel point est-t-il important pour vous que les mesures de conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes par votre employeur /établissement d'enseignement soient formalisées, c'est-à-dire clairement définies, écrites et diffusées à tout le personnel / étudiants?							
Très important	27%	25%	29%				
Assez important	62%	70%	50%		88%	95%	79%
Peu important	6%	0%	14%		6%	0%	14%
Pas du tout important	0%	0%	0%		6%	5%	7%
Je ne sais pas	6%	5%	7%		0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				

Q44 : Vous estimez-vous bien informé(e) ou non des mesures facilitant la conciliation famille-travail-études qui vous sont offertes dans le cadre de votre emploi / programme d'études?							
Très bien informé	6%	10%	0%				
Plutôt bien informé	24%	20%	29%		29%	30%	29%
Plutôt mal informé	41%	50%	29%		68%	65%	71%
Très mal informé	27%	15%	43%		3%	5%	0%
Je ne sais pas	3%	5%	0%		0%	0%	0%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				

Q45 : Compte tenu de vos besoins personnels en matière de conciliation famille-travail-étude, considérez-vous que les mesures offertes par votre employeur / établissement d'enseignement sont suffisantes ?							
---	--	--	--	--	--	--	--

Nettement suffisantes	3%	5%	0%	N/A	56%	50%	64%
Plutôt suffisantes	53%	45%	64%				
Plutôt insuffisantes	29%	30%	29%				
Nettement insuffisantes	9%	10%	7%				
Je ne sais pas	6%	10%	0%				
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				

Q46 : À votre connaissance, l'entreprise pour laquelle vous travaillez / établissement d'enseignement a-t-elle déjà évalué les besoins de conciliation travail-famille-études des employés afin de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et professionnelles ?				N/A	27%	40%	7%
Oui	27%	40%	7%				
Non	29%	20%	43%				
Je ne sais pas	44%	40%	50%				
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%				

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre motivation au travail]				92%	100%	80%	84%	88%	76%
Très important	56%	70%	36%						
Assez important	21%	5%	36%						
Peu important	12%	5%	21%						
Pas du tout important	0%	0%	0%						
Je ne sais pas	9%	15%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%						

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre motivation aux études]				92%	100%	80%	83%	88%	76%
Très important	50%	60%	36%						
Assez important	24%	15%	36%						
Peu important	15%	5%	29%						
Pas du tout important	0%	0%	0%						
Je ne sais pas	9%	15%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%						

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre satisfaction au travail]				85%	88%	80%	81%	79%	83%
Très important	50%	60%	36%						
Assez important	26%	10%	50%						
Peu important	12%	10%	14%						
Pas du tout important	0%	0%	0%						
Je ne sais pas	9%	15%	0%						
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%						

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre satisfaction aux études]				85%	88%	80%	75%	79%	69%
Très important	44%	55%	29%						
Assez important	21%	15%	29%						

Peu important	24%	10%	43%								
Pas du tout important	0%	0%	0%		15%	12%	20%		19%	11%	31%
Je ne sais pas	9%	15%	0%		0%	0%	0%		4%	8%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		0%	0%	0%		1%	3%	0%

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre perception générale de votre employeur (image de marques)]											
Très important	50%	55%	43%								
Assez important	24%	15%	36%		69%	63%	60%		71%	67%	69%
Peu important	15%	10%	21%								
Pas du tout important	0%	0%	0%		31%	37%	40%		23%	24%	31%
Je ne sais pas	9%	15%	0%		0%	0%	0%		4%	8%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		0%	0%	0%		1%	3%	0%

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre perception générale de votre établissement d'enseignement (image de marque)]											
Très important	35%	40%	29%								
Assez important	24%	20%	29%		69%	63%	60%		64%	62%	59%
Peu important	26%	15%	43%								
Pas du tout important	3%	5%	0%		31%	37%	40%		30%	29%	41%
Je ne sais pas	9%	15%	0%		0%	0%	0%		4%	8%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		0%	0%	0%		1%	3%	0%

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre propension à rester longtemps à l'emploi de votre employeur]											
Très important	35%	50%	14%								
Assez important	32%	15%	57%		54%	63%	40%		61%	64%	56%
Peu important	21%	15%	29%								
Pas du tout important	0%	0%	0%		46%	37%	60%		33%	26%	44%
Je ne sais pas	9%	15%	0%		0%	0%	0%		4%	8%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		0%	0%	0%		1%	3%	0%

Q47 : À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail-études aura-t-elle un impact sur ... [... votre propension à poursuivre longtemps vos études]											
Très important	38%	50%	21%								
Assez important	18%	10%	29%		54%	63%	40%		55%	62%	45%
Peu important	29%	20%	43%								
Pas du tout important	3%	0%	7%		46%	37%	60%		39%	29%	55%
Je ne sais pas	9%	15%	0%		0%	0%	0%		4%	8%	0%
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		0%	0%	0%		1%	3%	0%

Q48 : Seriez-vous prêt à changer d'emploi / de programme d'étude si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Oui certainement	27%	30%	21%	77%	75%	80%	66%	73%	58%
Oui probablement	29%	40%	14%						
Non probablement pas	35%	20%	57%	23%	25%	20%	29%	28%	39%
Non certainement pas	0%	10%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	4%
Je ne sais pas	9%	0%	7%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Q49 : Seriez-vous prêt à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail-études ?									
Oui certainement	21%	25%	14%	N/A			44%	40%	50%
Oui probablement	24%	15%	36%				35%	30%	43%
Non probablement pas	24%	30%	21%				18%	25%	0%
Non certainement pas	12%	0%	21%				3%	5%	0%
Je ne sais pas	18%	25%	0%						
je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%						

Q50 : Si une entreprise / établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés / étudiants en matière de conciliation famille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que... [... cela vous inciterait à postuler à un emploi offert par cette entreprise si vous étiez en recherche d'emploi ?]									
Beaucoup	59%	75%	36%	N/A			91%	100%	79%
Assez	32%	25%	43%				9%	0%	21%
Peu	9%	0%	21%				0%	0%	0%
Pas du tout	0%	0%	0%						
Je ne sais pas	0%	0%	0%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q50 : Si une entreprise / établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés / étudiants en matière de conciliation famille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que... [... cela vous inciterait à vous inscrire à un programme d'étude offert par cet établissement d'enseignement si vous étiez en recherche d'une formation?]									
Beaucoup	53%	70%	29%	N/A			85%	100%	64%
Assez	32%	30%	36%				15%	0%	36%
Peu	15%	0%	36%				0%	0%	0%
Pas du tout	0%	0%	0%				0%	0%	0%
Je ne sais pas	0%	0%	0%						
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%						

Q50 : Si une entreprise / établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés / étudiants en matière de conciliation famille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que... [... cela vous inciterait à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait ?]									

Beaucoup	59%	75%	36%	N/A			
Assez	26%	20%	36%		85%	95%	71%
Peu	12%	0%	29%				
Pas du tout	0%	0%	0%		12%	0%	29%
Je ne sais pas	0%	0%	0%				
Je préfère ne pas répondre	3%	5%	0%		3%	5%	0%
Q50 : Si une entreprise / établissement d'enseignement détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés / étudiants en matière de conciliation famille-travail-études, jusqu'à quel point est-ce que... [... cela vous inciterait à demeurer plus longtemps aux études dans un établissement d'enseignement qui la détiendrait ?]							
Beaucoup	50%	70%	21%	N/A			
Assez	29%	30%	29%		79%	100%	50%
Peu	21%	0%	50%				
Pas du tout	0%	0%	0%		21%	0%	50%
Je ne sais pas	0%	0%	0%				
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		0%	0%	0%
Q51 : Une reconnaissance ou une distinction en conciliation famille-travail-études est-elle un incontournable à vos yeux pour postuler ou non pour un emploi / programme d'étude ?							
Oui	50%	70%	21%	N/A	50%	70%	21%
Non	32%	25%	43%		32%	25%	43%
Je ne sais pas	18%	5%	36%		18%	5%	36%
Je préfère ne pas répondre	0%	0%	0%		0%	0%	0%

ANNEXE 5 – Transcription des entrevues