

# COPARENTALITÉ ET CONCILIATION

## GROS PLAN SUR LE TÉLÉTRAVAIL



**COPARENTS :** Des adultes, reconnus comme parents auprès de l'enfant, qui agissent et communiquent pour son bien-être, quelle que soit leur réalité parentale.

Depuis la pandémie, le télétravail s'est imposé comme une nouvelle réalité.

Au Québec, c'est près de 35 % des personnes en emploi qui télétravaillent aujourd'hui, principalement en mode hybride. De nombreux parents partagent ainsi la semaine entre le domicile et le bureau.

Le télétravail est une mesure de conciliation famille-travail très appréciée. Toutefois, les règles varient beaucoup d'un endroit à l'autre et elles peuvent évoluer au sein d'une même organisation. Pour les familles, cette réalité demande des ajustements réguliers. Et, si le télétravail est généralement perçu comme un avantage, il comporte aussi des risques pour la conciliation et la coparentalité.

Environ **40%** des emplois au Canada peuvent théoriquement être exercés en télétravail. Environ 24 % des personnes en emploi télétravaillent effectivement au Canada, contre 35 % au Québec.

(Statistique Canada, 2024a, 2024b ; ISQ, 2024)

## RÉALITÉS

### Temps de travail

#### Un gain de temps majeur, largement apprécié

Le télétravail est perçu positivement par la grande majorité des parents. Son principal avantage est la réduction du temps de déplacement, qui peut représenter deux à trois heures par jour, soit jusqu'à 10 à 15 heures par semaine.

Ce gain de temps contribue à réduire le stress, facilite les débuts et les fins de journée et rend la gestion familiale plus fluide. Il est d'autant plus apprécié lorsqu'il s'accompagne d'une flexibilité des horaires, permettant d'adapter l'organisation du travail aux réalités familiales.

Le télétravail est jugé comme facilitant la conciliation famille-travail par **79 %** des personnes interrogées, et plus encore chez les femmes (**85 %**), les parents d'enfants à besoins particuliers (**87 %**) et les parents d'enfants d'âge scolaire (**84 %**).

(ConciliVi, 2025)

#### Des frontières à redéfinir

Le télétravail transforme la façon dont les journées s'organisent. Certains parents conservent des horaires très structurés, tandis que d'autres, selon leur type d'emploi ou leur mode de fonctionnement, peuvent travailler de façon plus souple, par projets ou par blocs de temps.

Cette flexibilité est souvent bénéfique, mais elle peut aussi rendre les frontières entre travail et vie familiale plus poreuses. Le temps de travail peut alors s'étirer en fin de journée, tout comme les demandes familiales peuvent s'inviter dans les heures prévues pour travailler.

Si le télétravail peut faciliter la gestion de situations imprévues où l'enfant doit rester à maison (ex. : maladie, tempête de neige), cette solution doit rester exceptionnelle. Le télétravail ne remplace pas un mode de garde : cumuler travail et soins aux enfants entraîne rapidement fatigue, stress et difficulté à répondre aux besoins, tant familiaux que professionnels.

### Espaces de travail

#### Une nouvelle équation familiale

Le télétravail transforme aussi les espaces de vie. Peu de familles disposent d'un bureau fermé dédié, surtout dans les logements plus petits ou à aire ouverte. Cela soulève des questions concrètes :  
Qui a accès à l'espace le plus calme ?  
Qui travaille sur un coin de table ?  
Qui s'installe dans une chambre ?  
Qui doit souvent se déplacer ?

Ces enjeux ne sont pas neutres : on observe que, plus souvent, les femmes se retrouvent avec des espaces de travail moins adaptés. Le partage de l'espace devient alors une question d'équité, au même titre que le partage du temps, des tâches et de la charge mentale.



## Avantages et risques du télétravail pour les coparents

Avantages	Risques et enjeux
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gain de temps important (déplacements réduits)</li> <li>• Moins de stress lié aux routines du matin et du soir</li> <li>• Plus de flexibilité pour ajuster les horaires aux réalités familiales</li> <li>• Meilleure capacité à gérer les transitions et certains imprévus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risque que le télétravail soit perçu, à tort, comme un moyen de garder en même temps les enfants</li> <li>• Risque de débordement du travail sur la vie familiale, et inversement (frontières plus floues entre travail et vie familiale)</li> <li>• Augmentation des tâches domestiques pour le parent à domicile</li> <li>• Hausse de la charge mentale</li> <li>• Risque d'inégalités entre les coparents</li> <li>• Attentes implicites d'une plus grande disponibilité envers le parent qui travaille à la maison (famille ou employeur)</li> </ul>

### ! LE TÉLÉTRAVAIL : UN LEVIER PUISSANT... À PENSER EN ÉQUIPE

S'il facilite la conciliation pour plusieurs parents, il peut aussi accentuer les déséquilibres si les attentes, les rôles et les limites ne sont pas clairement définis entre coparents. Si le travail n'exige plus de sortir de chez soi, qui accompagne l'enfant le matin? Qui gère les transitions, les rendez-vous, les imprévus? À quelle heure l'enfant rentre-t-il de l'école? Sans discussions claires, il existe un risque réel que le parent qui travaille à la maison absorbe davantage de tâches (transport, repas, lessive, gestion du quotidien), en plus de sa charge professionnelle et mentale.

## BONNES PRATIQUES pour les coparents en télétravail

Pour que le télétravail soutienne au mieux la conciliation et l'équité :

- **Discuter explicitement des attentes** : clarifier ce qui est possible ou non pendant les heures de télétravail.
- **Reconnaître que télétravailler, c'est travailler** : éviter que le parent à domicile absorbe automatiquement plus de tâches.
- **Partager la charge mentale** : planification, suivis scolaires, rendez-vous et organisation doivent être répartis.
- **Définir des règles claires** : horaires protégés, périodes de concentration, responsabilités parentales prévues.
- **Se répartir équitablement les espaces** : discuter de l'accès aux espaces calmes et les alterner si nécessaire.
- **Réajuster régulièrement l'entente** : la conciliation évolue et demande des ajustements réguliers.
- **Maintenir le dialogue avec l'employeur** lorsque c'est possible, afin de nommer les réalités parentales et les limites.

### ! L'IMPORTANCE DE DISCUTER... ET DE RÉAJUSTER

Ni parfait, ni problématique en soi, le télétravail demande des ajustements réguliers. En contexte de télétravail, la clé demeure la discussion continue entre coparents. Dès qu'un nouvel arrangement est mis en place (nombre de jours à la maison, horaires, occupation des espaces) il est utile d'en parler ouvertement et de revoir l'entente au besoin. Le télétravail modifie la proximité, les routines et les attentes : il appelle donc une amélioration continue de l'organisation coparentale, afin de préserver l'équilibre de chacun.

#### Sources :

- Alla, T., Roume, S. & Tremblay, D.-G. (2024). Les transformations de l'espace et du modèle hybride du travail par les aires ouvertes : les effets du télétravail sur la conciliation entre vies personnelle et professionnelle. *Ad Machina*, 8. <https://www.erudit.org/fr/revues/admachina/2024-n8-admachina09808/1115730ar/>
- Concilivi (2025). *Sondage auprès des travailleur(-e)uses du Québec ÉDITION 2025*, Sondage Léger réalisé auprès de parents ou de personnes proches aidantes en emplois du Québec, Rapport d'analyse. <https://sl.yapla.com/media/CPYStpVCZIXk8RXwzml7VVuY/2025-concili-vi-sondage-employes-rapport.pdf>
- Institut de la statistique du Québec (ISQ). (2024). *Portrait du télétravail au Québec*. Gouvernement du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/portrait-teletravail-quebec>

Personnes participantes aux Capsules vidéo *Coparentalité et Conciliation* (5 entrevues filmées) :

- Tremblay, D.-G. (2025). Ph.D., CRHA, Professeure, Université TÉLUQ, spécialiste en organisation du travail, gestion des ressources humaines, et en socio-économie du travail.
- Vachon Croteau, C. (2025). CRHA, M. Sc., Directrice générale - Réseau pour un Québec Famille / Concilivi
- Les parents : Erika et Charles, Marianne et Faty, Karine et James.



Avec la contribution financière du :

**Secrétariat  
à la condition  
féminine**

