

Rapport *Édition 2021*

LES EMPLOYEURS QUÉBÉBOIS ET LA CONCILIATION FAMILLE- TRAVAIL



Une initiative du  Réseau pour un
Québec Famille

En partenariat avec

Conseil de gestion
de l'assurance
parentale

Québec 

DATE 2021-12-06 NUMÉRO DE PROJET 15939-008



Table des matières

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	Page 3
FAITS SAILLANTS	Page 6
RÉSULTATS DÉTAILLÉS	
Les mesures de conciliation famille-travail existantes	Page 11
Les effets de la pandémie	Page 25
Perspectives des employeurs	Page 33
Les nouvelles mesures relatives au RQAP	Page 37
PROFIL DES RÉPONDANTS	Page 50
ÉQUIPE	Page 52



CONCILIVI
Expertise famille-travail

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Léger a été mandatée par le Réseau pour un Québec Famille et son partenaire afin de réaliser une étude sur la perception des entreprises québécoises à l'égard des enjeux concernant la conciliation famille-travail.

Plus précisément, les principaux objectifs étaient de mesurer les différentes mesures de conciliation famille-travail existantes ainsi que les perspectives et les tendances qui se dégagent.

Pour atteindre ces objectifs de recherche, un sondage Web a été réalisé du 25 octobre au 10 novembre 2021 auprès de 1 000 propriétaires d'entreprise, président(e)s, directeurs(rices) généraux(ales), directeurs(ices) des ressources humaines, etc., responsables des politiques de conciliation famille-travail dans leur organisation, de âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais.

À l'aide des plus récentes données de Statistique Canada, les résultats ont été pondérés selon le nombre d'employés des organisations, les régions et le secteur de l'industrie. À des fins de comparaison, un échantillon probabiliste de 1 000 répondants aurait une marge d'erreur de +/-3,1%, 19 fois sur 20.

Notes pour la lecture du rapport :

- Il est à noter que les nombres présentés ont été arrondis. Par contre, ce sont les nombres avant arrondissement qui sont utilisés pour calculer les sommes présentées. Ainsi, les sommes peuvent ne pas correspondre à l'addition manuelle des nombres présentés.
- Les résultats présentant des différences statistiquement significatives sont indiqués dans les encadrés à la suite de la présentation des résultats globaux.
- Dans ce rapport, les données en gras **vert** signalent une proportion significativement supérieure à celle des autres répondants. À l'inverse, les données en gras **rouge** signalent une proportion significativement inférieure à celle des autres répondants.

LIRE LES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES PAR RAPPORT À L'ÉTUDE PRÉCÉDENTE

Lorsque possible, les résultats de ce sondage sont comparés à ceux d'octobre 2020 (sondage hybride réalisé par Léger du 14 au 22 octobre 2020, auprès d'un échantillon de 1 008 propriétaires d'entreprise, président(e)s, directeur(ices) généraux(ales), directeur(ices) des ressources humaines, etc., âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais).

Une flèche pointant vers le haut ↑ indique une proportion significativement supérieure à celle d'octobre 2020. À l'inverse, une flèche pointant vers le bas ↓ indique une proportion significativement inférieure à celle d'octobre 2020.

Dans l'exemple ci-dessous, les répondants sont proportionnellement moins nombreux qu'en 2020 à affirmer que les mesures de conciliation sont informelles (54%↓ vs 63%). À l'inverse, les répondants sont proportionnellement plus nombreux qu'en 2020 à ne pas savoir si les mesures sont formelles ou informelles (5%↑ vs 2%).

Q11. Les mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans votre organisation sont-elles des mesures FORMELLES, c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le personnel, ou INFORMELLES, c'est-à-dire selon la situation, au cas par cas ?

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation (n=885)

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Formelles	18%	15%	17%	17%	19%	35%	15%	23%	17%	19%	27%	36%
Informelles	54%↓	63%	55%	62%	52%	32%	61%	36%	57%	48%	25%	38%
Une combinaison des deux	23%	19%	25%	18%	22%	31%	20%	39%	21%	28%	46%	23%
Ne sait pas	5%↑	2%	4%	2%	7%	3%	5%	2%	5%	5%	2%	3%
Refus	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%



CONCILIVI
Expertise famille-travail

FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

La grande majorité des organisations ont des mesures de conciliation famille-travail en place

La plupart des organisations (85%) affirment avoir des mesures de conciliation famille-travail en vigueur au sein de leur organisation, une proportion cependant en baisse en comparaison à la dernière étude (91%). Les organismes publics/parapublics (95%) et les OSBL/organisations d'économie sociale (96%) sont proportionnellement plus nombreux à avoir des mesures de conciliation famille-travail. Les mesures les plus populaires sont la flexibilité des horaires (65%) ainsi que la flexibilité dans le choix de vacances (43%).

Plus de la moitié des répondants (54%) mentionnent que ces mesures sont informelles, une baisse par rapport à l'étude de 2020 (63%). Cette proportion s'élève à 61% dans les entreprises privées.

Les effets positifs des mesures de conciliation famille-travail continuent d'être ressentis

Trois répondants sur quatre (76%) ont vu des effets positifs chez les employés attribuables aux mesures mises en place, une proportion comparable à 2020 (79%). Notamment, une satisfaction et une motivation accrue des employés (47%) et une amélioration du climat de travail (34%) sont des effets positifs qui ont été observés.

D'un autre côté, le tiers des personnes sondées (34%) ont noté des effets négatifs, le plus important étant l'abus de la part des employés (15%). Il est également important de souligner que pour la majorité des organisations, la mise en place des mesures de conciliation famille-travail n'a pas eu un coût important. En effet, près de quatre répondants sur dix (38%) mentionnent que la mise en place s'est faite à coût nul, et une proportion similaire (35%) affirme qu'elle s'est faite à coup faible.

En somme, la majorité (80%) croit que la mise en place des mesures de conciliation famille-travail a eu un impact positif sur leur organisation, une proportion qui augmente dans les organisations où les mesures sont un mélange de mesures formelles et informelles (87%) et dans les organisations publiques/parapubliques (93%). Cependant, cet impact positif est en baisse par rapport à la dernière étude (86%).

FAITS SAILLANTS (suite)

Une aide gouvernementale pourrait inciter les organisations à formaliser les mesures de conciliation

Selon les personnes sondées, les principaux obstacles à la mise en place de mesures formelles de conciliation famille-travail sont le manque de nécessité (24%), la peur que les employés abusent (22%), le manque de temps et de ressources (19%) et la crainte des impacts négatifs sur la productivité (15%). Au total, 73% des organisations perçoivent la présence d'obstacles dans la mise en place de mesures formelles, une proportion qui augmente dans les entreprises privées (78%).

Parmi les éléments qui pourraient potentiellement inciter les organisations à formaliser davantage leurs mesures ou bonifier celles en place, notons qu'une aide gouvernementale pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures (68%) est l'élément qui a été reçu le plus positivement par les répondants, suivi dans une moindre mesure par une certification indépendante attestant que l'organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail (48%) et un accompagnement par des experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue (46%).

La pandémie a eu un impact mixte sur les mesures de conciliation famille-travail

Près de la moitié des organisations (48%) affirment qu'elles ont dû adapter les mesures en place ou revoir certaines de leurs pratiques en conciliation famille-travail en raison de la pandémie. Cette proportion est plus grande chez les OSBL/organismes d'économie sociale (63%). Entre autres, les changements apportés parmi les organisations affirmant qu'elles ont dû s'adapter ou revoir leurs mesures sont la mise en place du télétravail (30%), le changement des heures d'ouverture/l'ajustement des horaires (11%) et la mise en place de mesures sanitaires (11%).

Un répondant sur deux (49%) mentionne que son organisation a mis en place de nouvelles mesures de conciliation en raison de la pandémie, notamment une plus grande souplesse dans les heures de travail (29%) et la possibilité de télétravailler une partie de la semaine (19%). La grande majorité de ces répondants (85%) affirment que leur organisation a l'intention de maintenir ces nouvelles mesures après la pandémie.

En général, la moitié des personnes sondées (49%) disent que la pandémie a incité leur organisation à se montrer davantage ouverte à offrir des mesures de conciliation, tandis que 29% affirment le contraire et 22% mentionnent que leur organisation se montrait déjà ouverte avant la pandémie. Les organisations publiques/parapubliques (74%) et les OSBL/entreprises d'économie sociale (65%) sont proportionnellement plus nombreuses à se montrer ouvertes depuis la pandémie.

FAITS SAILLANTS (suite)

L'importance de la conciliation famille-travail reconnue

Dans l'ensemble, les répondants reconnaissent l'importance de la conciliation famille-travail au sein de leurs organisations. La majorité des personnes sondées croient qu'aujourd'hui, il s'agit d'une attente incontournable de la part des employés (87%) et que ces mesures favorisent la rétention du personnel (85%) et le recrutement de nouveaux employés (81%).

Du côté des cadres et responsables d'équipe des organisations, 73% des répondants affirment qu'ils sont favorables et ouverts à offrir des mesures de conciliation à leurs employés, et une proportion moindre (63%) déclare que les cadres et les responsables d'équipe sont bien informés sur le sujet. On remarque qu'il y a toutefois encore un manque au niveau de la formation des cadres et responsables d'équipe en ce qui a trait à la conciliation famille-travail. Seulement trois répondants sur dix (29%) sont en accord avec le fait que les cadres et responsables de leur organisation en reçoivent régulièrement.

De manière générale, six organisations sur dix (61%) se sentent bien outillées pour adopter les meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail, une baisse significative par rapport à la dernière étude (74%). Cette proportion est plus grande au sein des petites entreprises de 1 à 9 employés (63%).

Le congé parental devrait idéalement être minimalement partagé entre les deux parents

Une majorité des personnes sondées sont d'accord pour dire qu'en plus du congé de paternité, il est tout à fait acceptable que le père prenne des semaines de congé parental (82%). D'un autre côté, seule une minorité de répondants affirme que le père ne devrait pas s'absenter pendant plusieurs mois du travail pour un congé parental (22%). En somme, près de six répondants sur dix (58%) sont d'accord avec le fait que le congé parental devrait être partagé le plus également possible entre les deux parents, alors qu'une proportion moindre (40%) sont plutôt d'avis que la majorité des semaines du congé parental devrait revenir à la mère.

L'opinion à l'égard de l'effet des absences en congé parental est mixte: près de la moitié des répondants affirment que les absences prolongées (6 mois et plus) en congé parental ont un effet négatif sur l'organisation (46%) et sur l'évolution de carrière (45%). Cependant, une proportion moins élevée (34%) pense que les absences de courte durée (1 à 4 mois) en congé parental ont un effet négatif sur l'organisation. Les répondants provenant d'organisations privées sont proportionnellement plus nombreux à être d'avis qu'une absence, qu'elle soit de courte ou de longue durée, a un effet négatif sur l'organisation et sur l'évolution de carrière.

FAITS SAILLANTS (suite)

Les nouvelles mesures relatives au RQAP sont bien appréciées

Près du trois quarts des répondants affirment que les nouvelles mesures suivantes, relatives au RQAP, sont bien adaptées aux besoins du marché du travail: l'augmentation du montant des revenus de travail qu'il est possible de gagner en cours de prestation sans voir ses prestations réduites (73%) et l'ajout de semaines supplémentaires de prestations lorsque les parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption (73%) reçoivent l'appui d'une forte majorité.

Également, plus des deux tiers des répondants (68%) trouvent que la nouvelle mesure relative au prolongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité peuvent être prises, qu'elles soient parentales ou d'adoption, est bien adaptée aux besoins du marché du travail.

Les répondants provenant d'organisations où des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur, et où elles sont formelles, sont proportionnellement plus nombreux à affirmer que ces trois nouvelles mesures relatives au RQAP sont bien adaptées.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

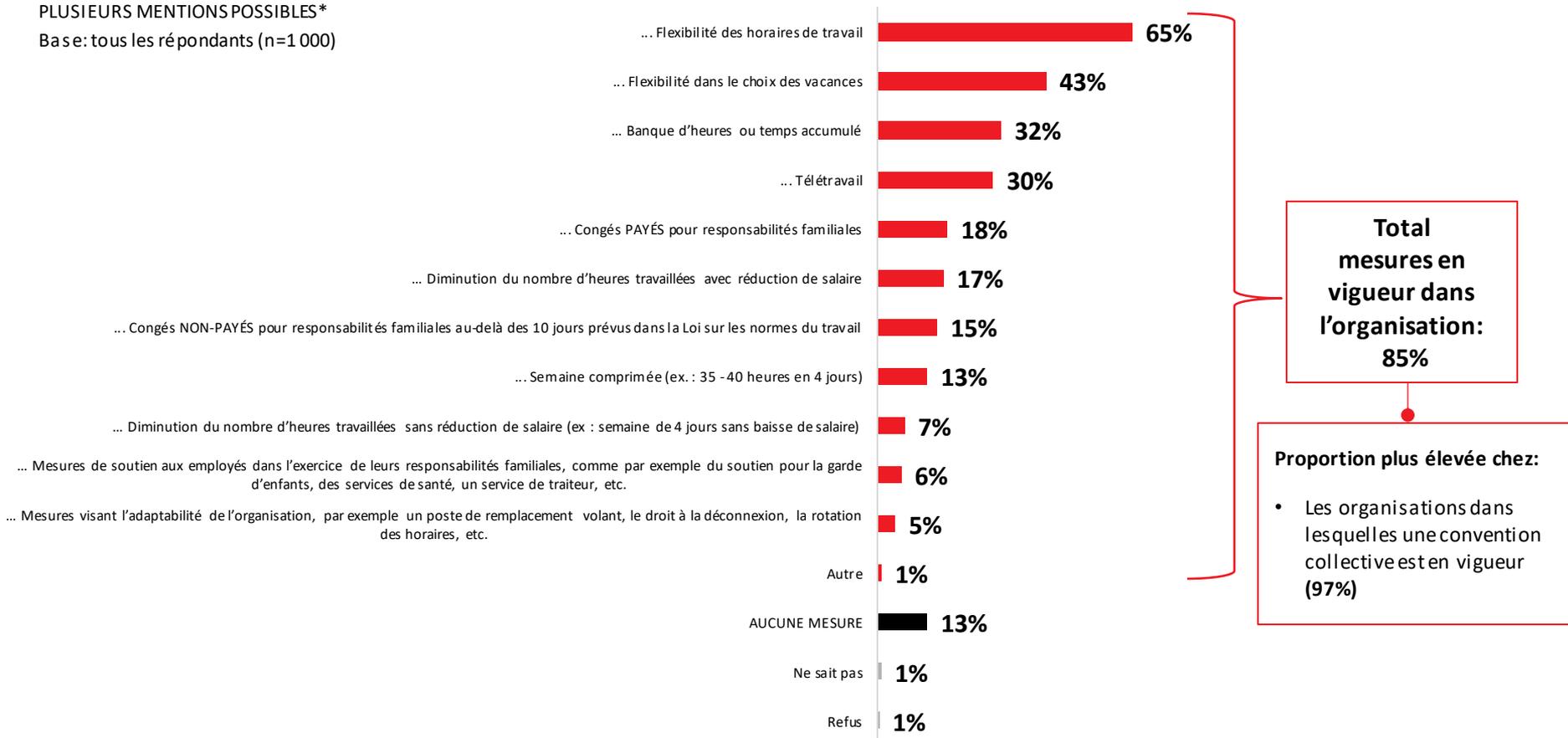
Les mesures de conciliation famille-travail existantes

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE

Q8. Tout d'abord, parmi les mesures suivantes, lesquelles sont présentement en vigueur dans votre organisation ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: tous les répondants (n=1 000)



*Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE

Q8. Tout d'abord, parmi les mesures suivantes, lesquelles sont présentement en vigueur dans votre organisation ?

Base: tous les répondants

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n=											
TOTAL OUI MESURE	85%↓	91%	87%	86%	83%	95%	82%	96%	84%	90%	90%	97%
... Flexibilité des horaires de travail	65%	71%	68%	63%	63%	68%	63%	77%	66%	64%	57%	58%
... Flexibilité dans le choix des vacances	43%↓	60%	43%	41%	45%	57%	40%	64%	41%	50%	54%	42%
... Banque d'heures ou temps accumulé	32%↓	38%	24%	32%	40%	39%	26%	61%	28%	45%	45%	22%
... Télétravail	30%	32%	35%	30%	25%	41%	26%	60%	30%	27%	39%	32%
... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales	18%↓	32%	19%	18%	17%	31%	12%	43%	16%	23%	24%	29%
... Diminution du nombre d'heures travaillées avec réduction de salaire*	17%	n.d.	14%	23%	18%	12%	17%	19%	15%	23%	20%	31%
... Congés NON-PAYÉS pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail	15%↓	31%	16%	12%	16%	20%	16%	14%	12%	26%	21%	25%
... Semaine comprimée (ex. : 35 - 40 heures en 4 jours)	13%↓	23%	14%	14%	12%	28%	11%	23%	13%	12%	17%	21%
... Diminution du nombre d'heures travaillées sans réduction de salaire (ex. : semaine de 4 jours sans baisse de salaire)*	7%	n.d.	8%	7%	6%	8%	6%	8%	7%	8%	8%	13%
... Mesures de soutien aux employés dans l'exercice de leurs responsabilités familiales, comme par exemple du soutien pour la garde d'enfants, des services de santé, un service de traiteur, etc.	6%↓	11%	7%	3%	6%	10%	6%	9%	6%	7%	10%	13%
... Mesures visant l'adaptabilité de l'organisation, par exemple un poste de remplacement volant, le droit à la déconnexion, la rotation des horaires, etc.	5%↓	17%	6%	3%	4%	2%	5%	8%	5%	4%	3%	10%
Autre	1%	2%	2%	0%	0%	1%	1%	3%	1%	1%	0%	3%
AUCUNE MESURE	13%↑	5%	12%	13%	14%	5%	16%	3%	15%	9%	9%	2%
Ne sait pas	1%↓	3%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
Refus	1%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	0%

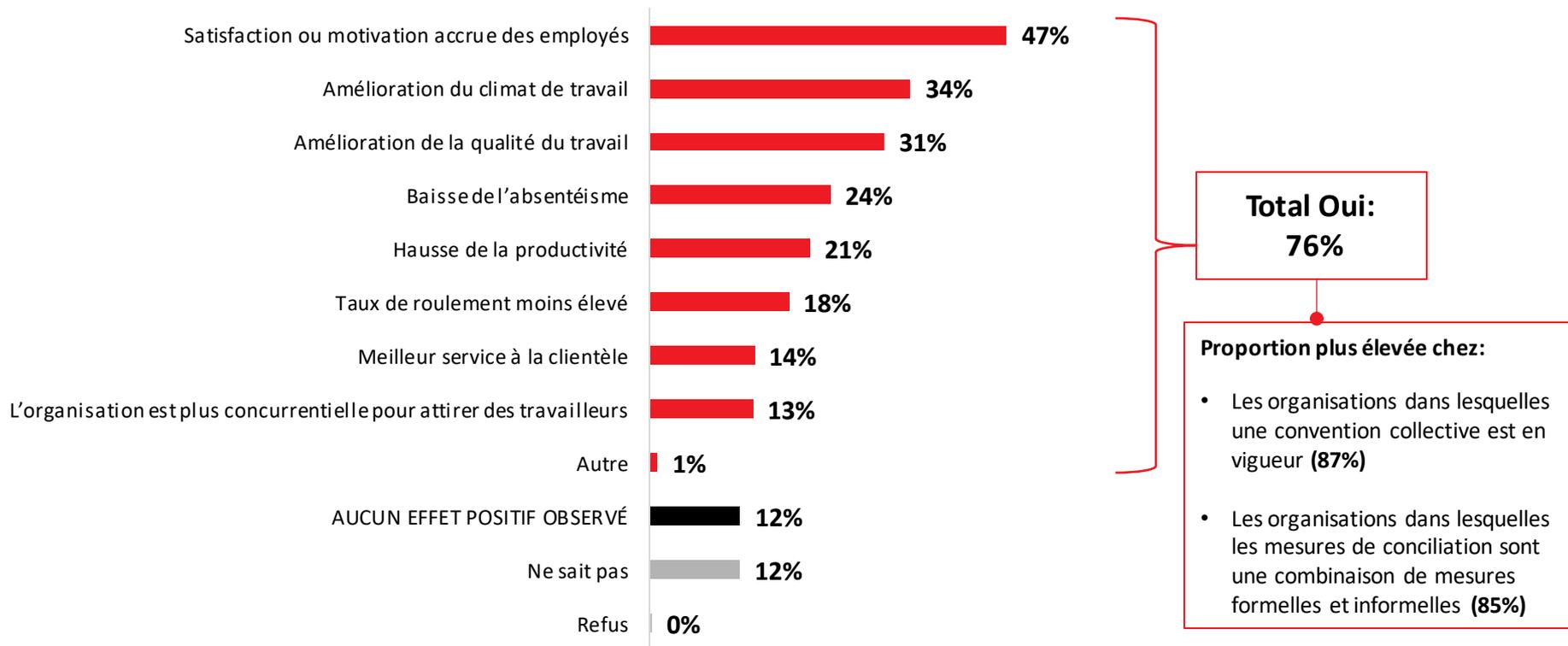
*Nouveaux choix en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

EFFETS POSITIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q15. Avez-vous observé des EFFETS POSITIFS attribuables aux mesures de conciliation famille-travail implantées dans votre organisation ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation (n=885)



*Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

EFFETS POSITIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q15. Avez-vous observé des EFFETS POSITIFS attribuables aux mesures de conciliation famille-travail implantées dans votre organisation ?

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

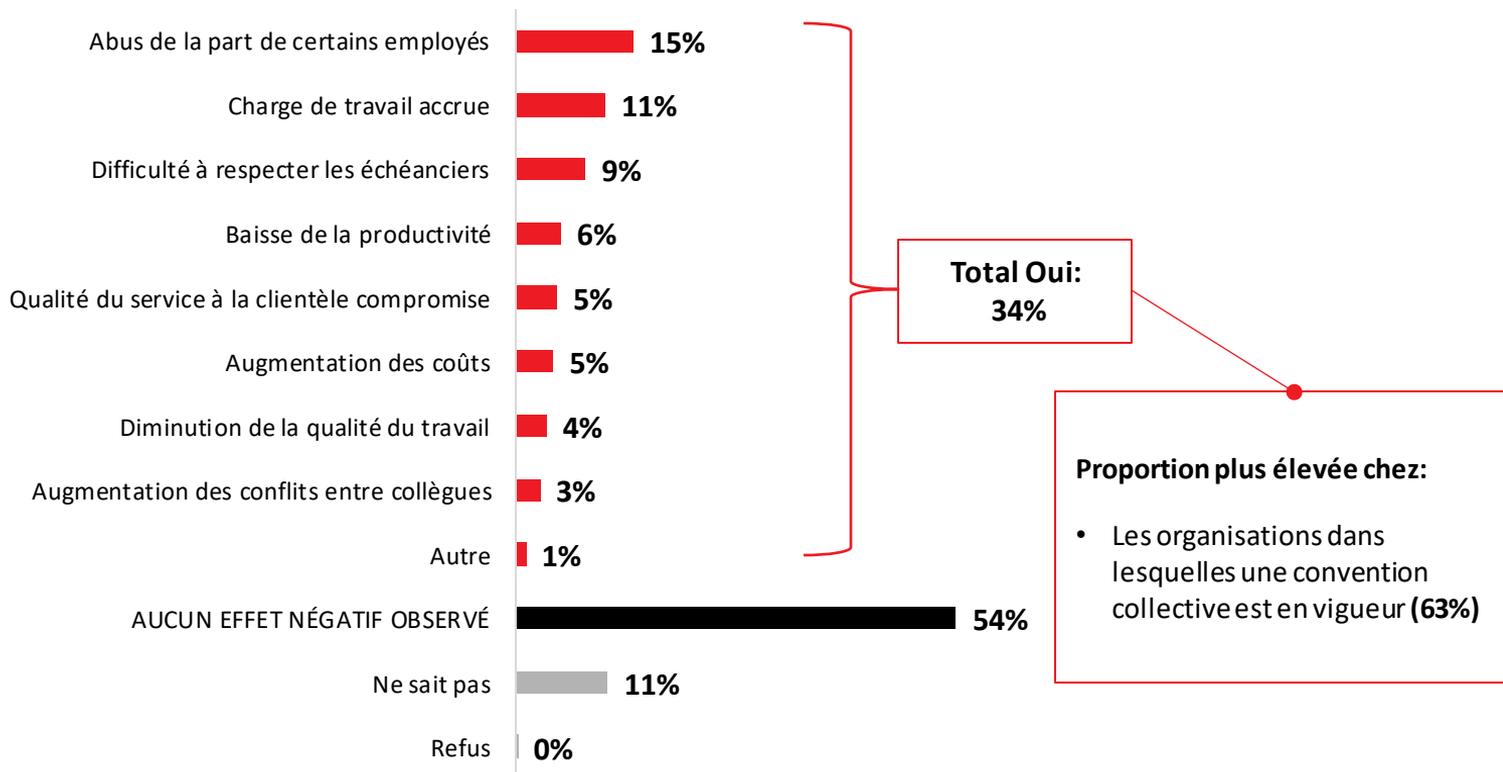
	2021	2020	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Total Oui	76%	79%	75%	73%	77%	83%	75%	79%	76%	76%	81%	75%
Satisfaction ou motivation accrue des employés	47%↓	56%	46%	50%	47%	51%	45%	59%	48%	44%	49%	31%
Amélioration du climat de travail	34%↓	54%	32%	27%	38%	49%	31%	50%	33%	36%	38%	51%
Amélioration de la qualité du travail	31%↓	46%	34%	30%	27%	42%	27%	42%	30%	31%	27%	43%
Baisse de l'absentéisme	24%↓	36%	22%	21%	26%	26%	23%	32%	23%	27%	36%	17%
Hausse de la productivité	21%↓	36%	24%	12%	19%	21%	21%	24%	21%	21%	23%	15%
Taux de roulement moins élevé	18%↓	33%	18%	13%	20%	16%	17%	29%	17%	20%	26%	23%
Meilleur service à la clientèle	14%↓	33%	20%	9%	8%	14%	15%	10%	14%	16%	12%	2%
L'organisation est plus concurrentielle pour attirer des travailleurs	13%↓	23%	14%	10%	13%	16%	14%	12%	13%	16%	20%	16%
Autre	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	2%	7%
AUCUN EFFET POSITIF OBSERVÉ	12%	13%	11%	10%	13%	12%	12%	9%	12%	11%	9%	9%
Ne sait pas	12%↑	7%	14%	17%	9%	6%	12%	11%	11%	14%	10%	16%
Refus	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q16. Avez-vous observé des EFFETS NÉGATIFS attribuables aux mesures de conciliation famille-travail implantées dans votre organisation ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation (n=885)



*Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q16. Avez-vous observé des EFFETS NÉGATIFS attribuables aux mesures de conciliation famille-travail implantées dans votre organisation ?

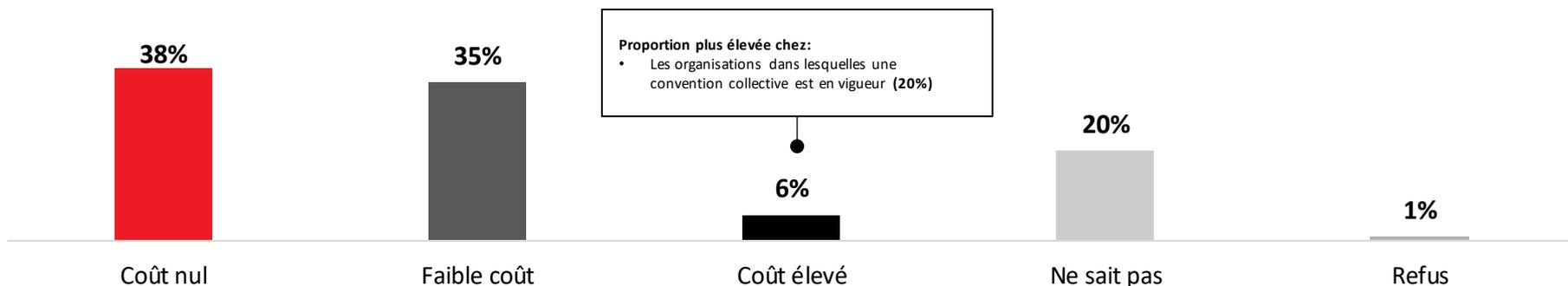
Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Total Oui	34%	33%	30%	34%	38%	45%	33%	32%	29%	45%	52%	63%
Abus de la part de certains employés	15%	13%	12%	12%	18%	27%	13%	19%	12%	20%	28%	28%
Charge de travail accrue	11%	10%	8%	21%	13%	6%	12%	11%	9%	17%	18%	10%
Difficulté à respecter les échéanciers	9%	7%	8%	9%	10%	5%	10%	9%	8%	11%	10%	13%
Baisse de la productivité	6%	7%	4%	3%	8%	7%	6%	4%	5%	9%	9%	1%
Qualité du service à la clientèle compromise	5%	5%	4%	4%	7%	5%	6%	3%	5%	6%	10%	14%
Augmentation des coûts	5%	7%	6%	4%	4%	5%	5%	2%	3%	8%	12%	20%
Diminution de la qualité du travail	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	3%	4%	4%	16%
Augmentation des conflits entre collègues	3%	6%	4%	1%	3%	5%	3%	3%	2%	6%	5%	15%
Autre	1%	1%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	3%	7%
AUCUN EFFET NÉGATIF OBSERVÉ	54%	59%	59%	46%	52%	47%	55%	53%	59%	42%	37%	25%
Ne sait pas	11% ↑	7%	11%	18%	11%	8%	12%	13%	11%	13%	11%	12%
Refus	0%	1%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%

COÛT DE LA MISE EN PLACE DE MESURE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q17. Est-ce que la mise en place des mesures de conciliation famille-travail dans votre organisation s'est faite à COÛT NUL, à FAIBLE COÛT ou à un COÛT ÉLEVÉ?

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation (n=885)

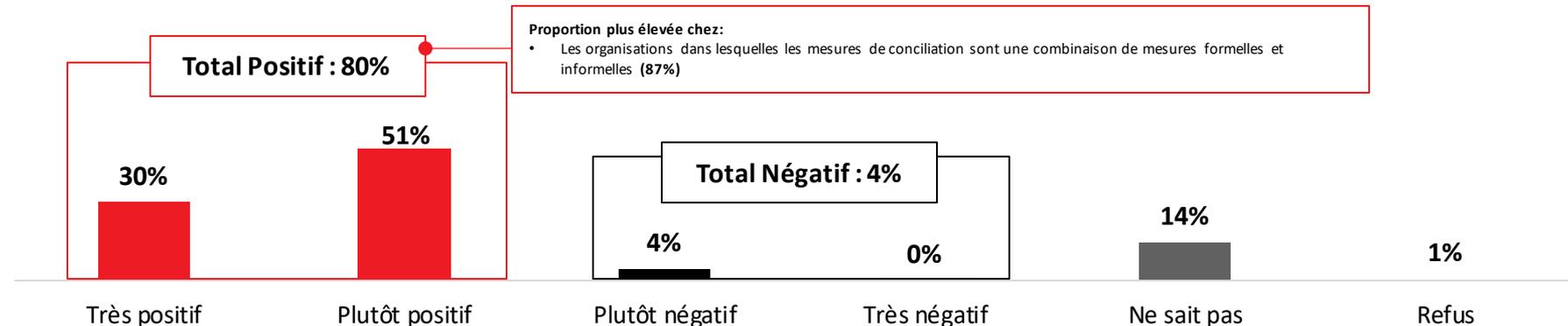


			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Coût nul	38%	38%	43%	35%	34%	24%	41%	33%	43%	24%	24%	17%
Faible coût	35%	39%	34%	38%	36%	39%	36%	33%	34%	38%	42%	42%
Coût élevé	6%	5%	5%	6%	6%	3%	6%	4%	5%	9%	9%	11%
Ne sait pas	20%	17%	18%	21%	22%	33%	16%	29%	17%	29%	24%	27%
Refus	1%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	3%

IMPACT DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL SUR L'ORGANISATION

Q18. Tout bien considéré, diriez-vous que la mise en place des mesures de conciliation-famille travail a eu un impact TRÈS POSITIF, PLUTÔT POSITIF, PLUTÔT NÉGATIF ou TRÈS NÉGATIF sur l'organisation ?

Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation (n=885)



	n		Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
Total Positif	80%↓	86%	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Très positif	30%	31%	33%	26%	28%	37%	28%	28%	33%	23%	20%	10%
Plutôt positif	51%	55%	49%	57%	51%	57%	51%	57%	48%	58%	59%	68%
Total Négatif	4%	4%	4%	1%	6%	2%	6%	1%	4%	4%	9%	3%
Plutôt négatif	4%	3%	4%	1%	6%	2%	5%	1%	4%	4%	6%	3%
Très négatif	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%	0%
Ne sait pas	14%↑	9%	15%	15%	14%	5%	15%	14%	14%	15%	10%	15%
Refus	1%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	4%

OBSTACLES À LA MISE EN PLACE DE MESURES FORMELLES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q101. Quels sont les principaux obstacles à la mise en place de mesures formelles de conciliation famille-travail dans votre organisation ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: tous les répondants (n=1 000)



*Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

OBSTACLES À LA MISE EN PLACE DE MESURES FORMELLES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q101. Quels sont les principaux obstacles à la mise en place de mesures formelles de conciliation famille-travail dans votre organisation ?*

Base: tous les répondants (n=1 000)

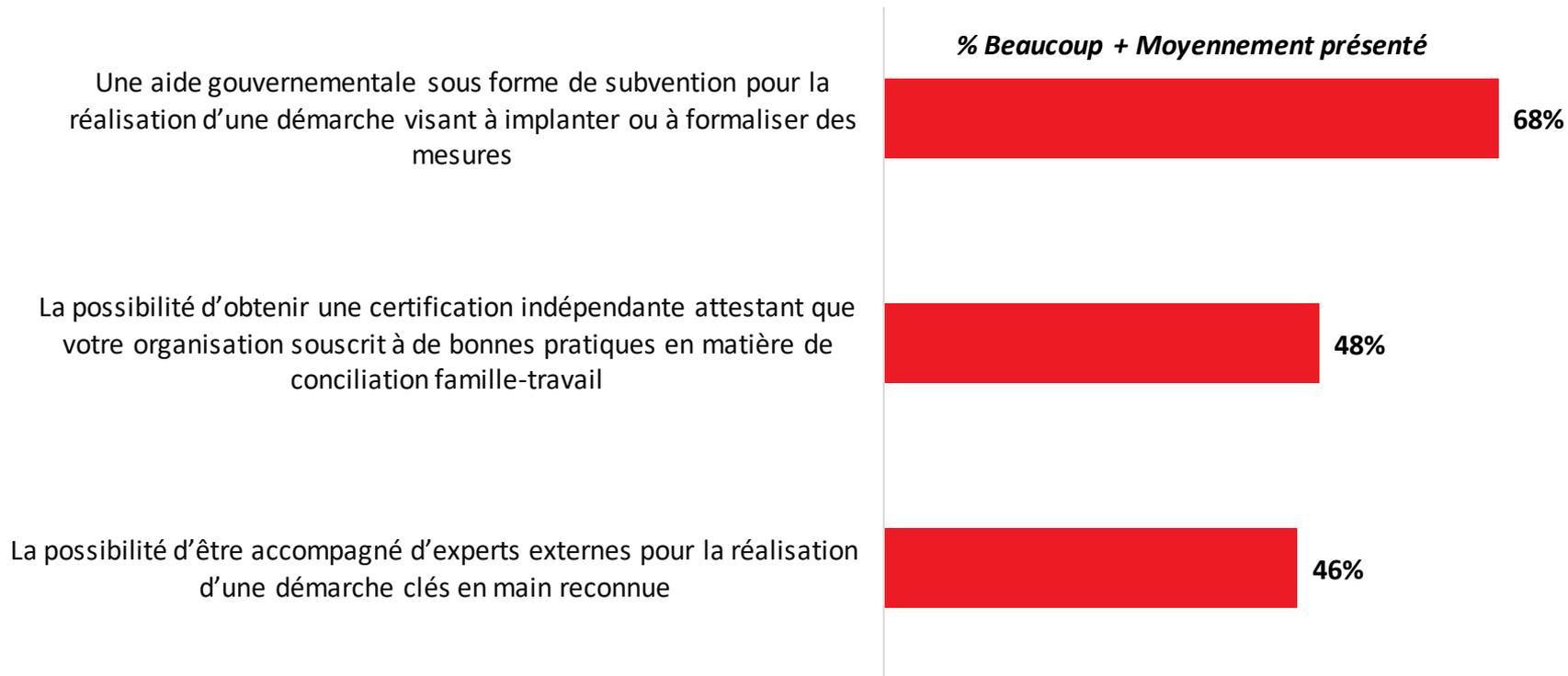
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL PRÉSENCE D'OBSTACLES	73%	78%	75%	69%	76%	78%	61%	71%	80%	83%	90%
N'en voit pas la nécessité	24%	27%	25%	22%	17%	28%	15%	27%	18%	13%	5%
Peur que des employés abusent	22%	23%	17%	21%	29%	23%	16%	18%	32%	31%	52%
Manque de temps ou de ressources	19%	18%	16%	20%	15%	19%	22%	16%	26%	30%	30%
Craint les impacts négatifs sur la productivité	15%	16%	14%	14%	17%	16%	7%	14%	15%	24%	45%
Ce n'est pas une priorité des dirigeants	14%	13%	9%	16%	12%	16%	6%	12%	19%	20%	39%
N'a pas l'expertise à l'interne	10%	11%	11%	8%	12%	10%	11%	9%	11%	8%	10%
Processus trop long, complexe ou coûteux	7%	8%	9%	5%	8%	8%	2%	7%	6%	8%	11%
Nécessite une négociation avec le/les syndicat(s) d'employés	3%	3%	2%	3%	10%	2%	3%	2%	6%	13%	14%
Autre	2%	2%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	2%	1%
Aucun obstacle / ne s'applique pas	4%	3%	3%	6%	0%	4%	8%	5%	2%	4%	0%
Je ne sais pas	22%	19%	22%	24%	24%	18%	30%	24%	17%	11%	7%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%	0%	2%	0%	1%	3%	1%	1%	3%	3%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

ÉLÉMENTS INCITANT LES ORGANISATIONS À FORMALISER OU BONIFIER LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q102 A-C. À quel point les éléments suivants pourraient-ils inciter votre organisation à formaliser davantage ses mesures ou à bonifier les mesures en place ?

Base: tous les répondants (n=1 000)



ÉLÉMENTS INCITANT LES ORGANISATIONS À FORMALISER OU BONIFIER LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q102 A-C. À quel point les éléments suivants pourraient-ils inciter votre organisation à formaliser davantage ses mesures ou à bonifier les mesures en place ?*

Base: tous les répondants (n=1 000)

	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Une aide gouvernementale sous forme de subvention pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures											
Total Beaucoup + Moyennement	68%	66%	60%	70%	85%	63%	83%	64%	79%	83%	74%
Total Peu + Pas du tout	32%	34%	40%	30%	15%	37%	17%	36%	21%	17%	26%
La possibilité d'obtenir une certification indépendante attestant que votre organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail											
Total Beaucoup + Moyennement	48%	45%	45%	51%	63%	43%	61%	45%	56%	64%	69%
Total Peu + Pas du tout	52%	55%	55%	49%	37%	57%	39%	55%	44%	36%	31%
La possibilité d'être accompagné d'experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue											
Total Beaucoup + Moyennement	46%	44%	50%	46%	43%	41%	72%	41%	56%	64%	77%
Total Peu + Pas du tout	54%	56%	50%	54%	57%	59%	28%	59%	44%	36%	23%



CONCILIVI
Expertise famille-travail

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les effets de la pandémie

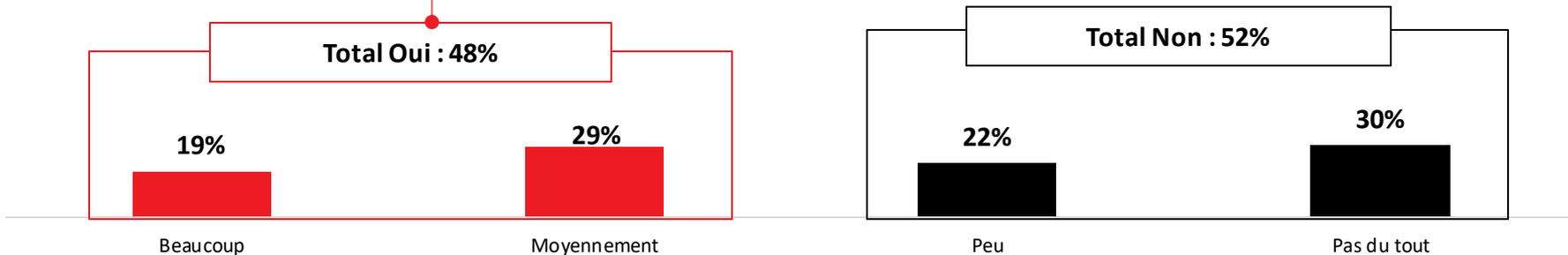
ADAPTATION OU REVUE DES MESURES EN PLACE EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Q103. Votre organisation a-t-elle dû adapter les mesures en place ou revoir certaines de ses pratiques en conciliation famille-travail en raison de la pandémie ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (74%)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (53%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont formelles (70%) ou une combinaison de mesures formelles et informelles (63%)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL OUI	48%	51%	43%	46%	61%	44%	63%	44%	59%	70%	66%
Beaucoup	19%	20%	13%	19%	30%	16%	26%	17%	24%	32%	39%
Moyennement	29%	31%	29%	27%	31%	27%	37%	27%	35%	38%	27%
TOTAL NON	52%	49%	57%	54%	39%	56%	37%	56%	41%	30%	34%
Peu	22%	20%	21%	25%	20%	22%	23%	22%	22%	19%	22%
Pas du tout	30%	29%	37%	29%	19%	34%	14%	34%	18%	11%	12%

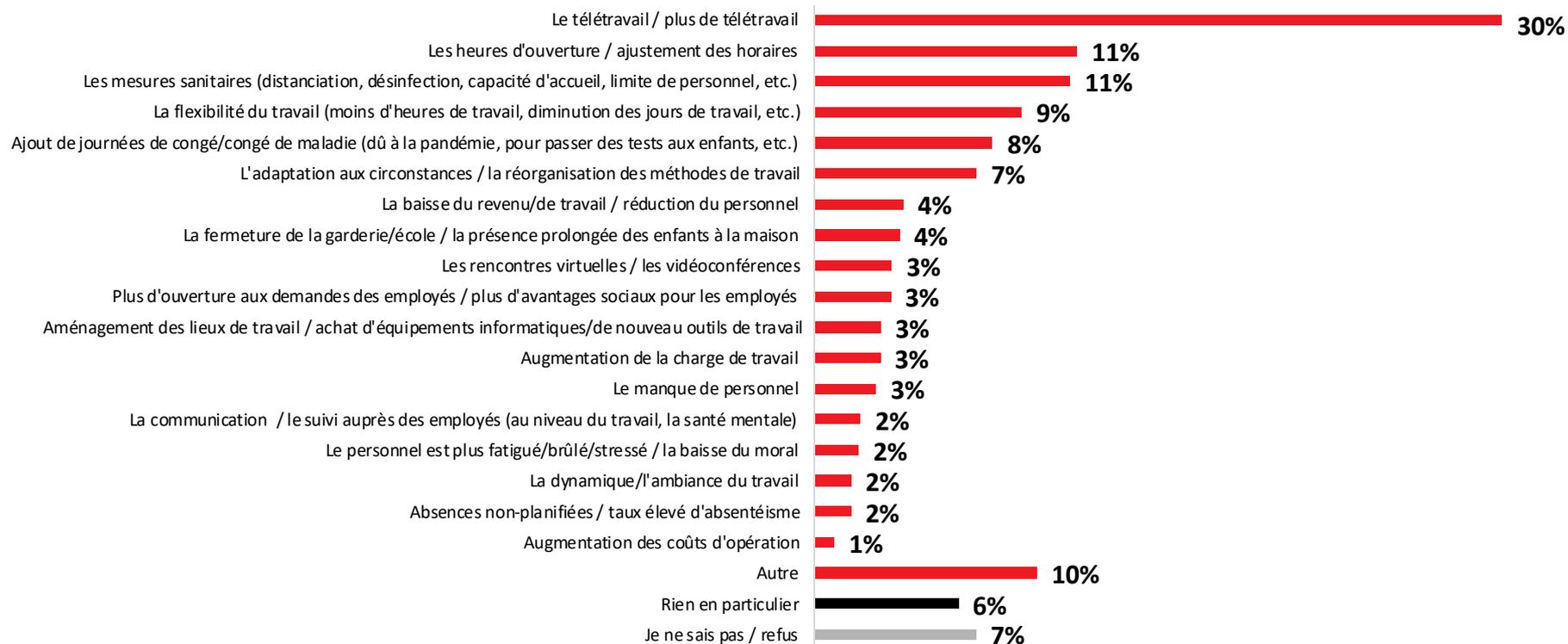
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

CHANGEMENT DANS LES MESURES EN PLACE EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Q104. Qu'est-ce qui a changé, en quelques mots ?

MENTIONS SPONTANÉES/PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: les répondants dont l'organisation a dû adapter les mesures en place ou revoir certaines de ses pratiques en conciliation famille-travail en raison de la pandémie (n=577)



*Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

CHANGEMENT DANS LES MESURES EN PLACE EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Q104. Qu'est-ce qui a changé, en quelques mots ?*

MENTIONS SPONTANÉES

Base: les répondants dont l'organisation a dû adapter les mesures en place ou revoir certaines de ses pratiques en conciliation famille-travail en raison de la pandémie

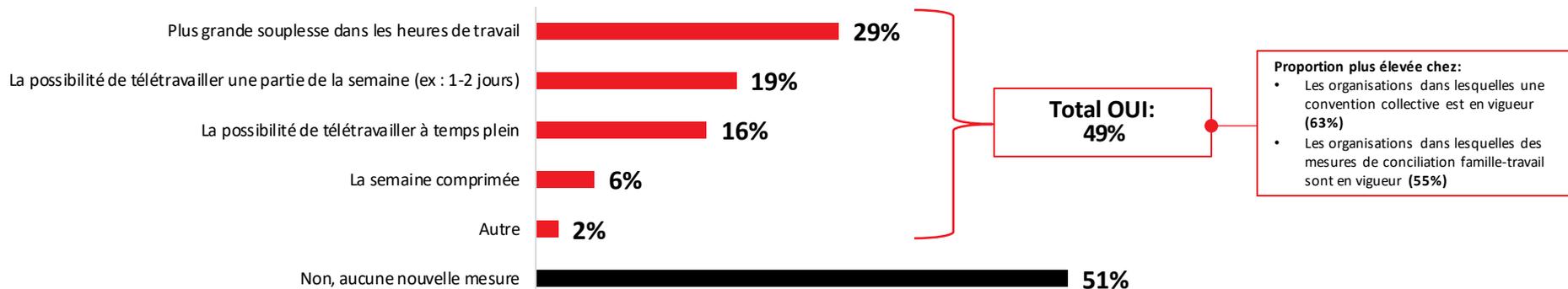
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	577	255	86	236	102	335	113	171	238	99	69
Le télétravail / plus de télétravail	30%	31%	26%	29%	38%	24%	57%	29%	29%	37%	46%
Les heures d'ouverture / ajustement des horaires	11%	13%	9%	10%	0%	13%	10%	12%	10%	6%	18%
Les mesures sanitaires (distanciation, désinfection, capacité d'accueil, limite de personnel, etc.)	11%	12%	15%	9%	4%	10%	12%	12%	10%	10%	6%
La flexibilité du travail (moins d'heures de travail, diminution des jours de travail, etc.)	9%	9%	8%	9%	14%	9%	10%	8%	11%	9%	9%
Ajout de journées de congé/congé de maladie (dû à la pandémie, pour passer des tests aux enfants, etc.)	8%	9%	2%	7%	18%	7%	9%	8%	8%	4%	6%
L'adaptation aux circonstances / la réorganisation des méthodes de travail	7%	5%	12%	9%	14%	6%	10%	7%	6%	7%	12%
La baisse du revenu/de travail / réduction du personnel	4%	4%	5%	4%	4%	5%	0%	5%	2%	3%	0%
La fermeture de la garderie/école / la présence prolongée des enfants à la maison	4%	4%	5%	4%	5%	4%	3%	3%	5%	7%	7%
Les rencontres virtuelles / les vidéoconférences	3%	5%	1%	2%	3%	3%	6%	4%	2%	3%	0%
Plus d'ouverture aux demandes des employés / plus d'avantages sociaux pour les employés	3%	2%	5%	4%	1%	3%	6%	3%	3%	1%	5%
Aménagement des lieux de travail / achat d'équipements informatiques/de nouveau outils de travail	3%	4%	2%	1%	1%	3%	5%	3%	2%	3%	0%
Augmentation de la charge de travail	3%	3%	0%	3%	0%	3%	2%	3%	2%	2%	6%
Le manque de personnel	3%	3%	3%	3%	1%	3%	1%	2%	4%	11%	5%
La communication / le suivi auprès des employés (au niveau du travail, la santé mentale)	2%	4%	2%	0%	5%	2%	3%	1%	3%	4%	5%
Le personnel est plus fatigué/brûlé/stressé / la baisse du moral	2%	2%	0%	2%	2%	3%	0%	2%	2%	1%	1%
La dynamique/l'ambiance du travail	2%	2%	0%	1%	0%	2%	2%	1%	2%	1%	0%
Absences non-planifiées / taux élevé d'absentéisme	2%	2%	1%	2%	0%	2%	1%	1%	4%	1%	0%
Augmentation des coûts d'opération	1%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	1%	0%	2%	2%
Autre	10%	12%	15%	6%	3%	12%	5%	11%	6%	8%	17%
Rien en particulier	6%	6%	6%	7%	6%	7%	2%	5%	10%	8%	6%
Je ne sais pas / refus	7%	3%	7%	12%	5%	6%	3%	7%	7%	6%	2%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

NOUVELLES MESURES MISES EN PLACE EN RAISON DE LA PANDÉMIE

Q105. Y a-t-il de nouvelles mesures de conciliation famille-travail qui ont été mises en place dans votre organisation en raison de la pandémie ?*

Base : Tous les répondants (n=1 000)



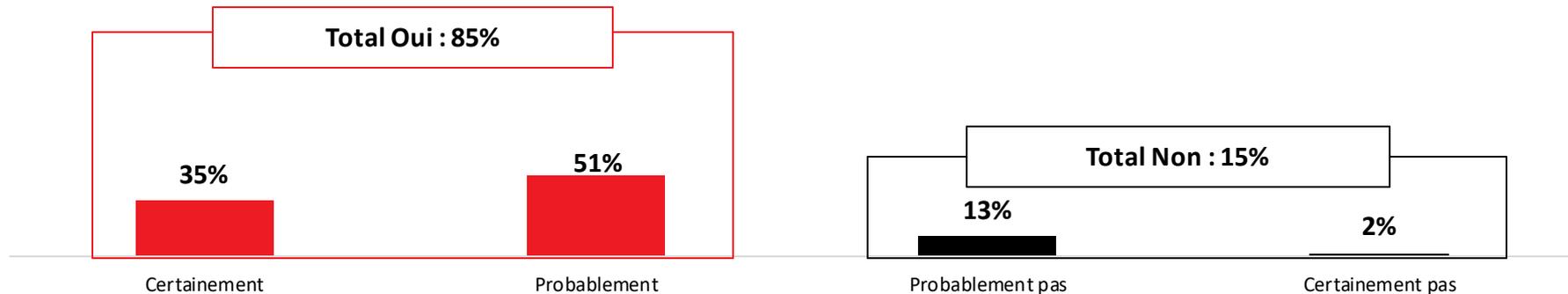
	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL OUI	49%	52%	43%	48%	49%	47%	71%	47%	55%	64%	78%
Plus grande souplesse dans les heures de travail	29%	26%	22%	33%	24%	27%	43%	27%	32%	35%	46%
La possibilité de télétravailler une partie de la semaine (ex : 1-2 jours)	19%	21%	22%	16%	19%	17%	37%	16%	27%	33%	26%
La possibilité de télétravailler à temps plein	16%	20%	11%	13%	18%	14%	30%	15%	16%	28%	38%
La semaine comprimée	6%	8%	1%	4%	5%	6%	4%	5%	5%	8%	14%
Autre	2%	2%	0%	2%	0%	2%	3%	2%	0%	2%	6%
Non, aucune nouvelle mesure	51%	48%	57%	52%	51%	53%	29%	53%	45%	36%	22%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

MAINTIEN DES NOUVELLES MESURES APRÈS LA PANDÉMIE

Q106. Avez-vous l'intention de maintenir ces nouvelles mesures en place après la pandémie ?*

Base: les répondants dont l'organisation a mis en place des nouvelles mesures de conciliation famille-travail en raison de la pandémie (n=579)

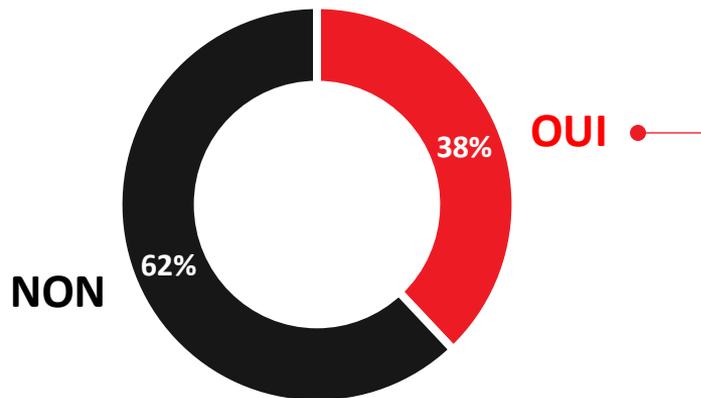


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 579	265	85	229	102	335	123	187	227	94	71
TOTAL OUI	85%	86%	84%	85%	87%	87%	83%	86%	85%	75%	73%
Certainement	35%	35%	44%	32%	51%	36%	29%	36%	31%	28%	30%
Probablement	51%	50%	40%	53%	36%	50%	54%	50%	55%	47%	43%
TOTAL NON	15%	14%	16%	15%	13%	13%	17%	14%	15%	25%	27%
Probablement pas	13%	13%	14%	12%	12%	12%	12%	12%	11%	21%	24%
Certainement pas	2%	2%	2%	3%	1%	2%	5%	2%	4%	4%	3%

CONSULTATION DES EMPLOYÉS À L'ÉGARD DES EFFETS DE LA PANDÉMIE SUR LEURS BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q107. Avez-vous sondé ou consulté les employés afin de connaître les effets de la pandémie sur leurs besoins en conciliation famille-travail ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (**54%**)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (**42%**)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont formelles (**55%**) ou une combinaison de mesures formelles et informelles (**51%**)

	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Oui	38%	38%	41%	37%	35%	38%	47%	39%	34%	34%	46%
Non	62%	62%	59%	63%	65%	62%	53%	61%	66%	66%	54%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

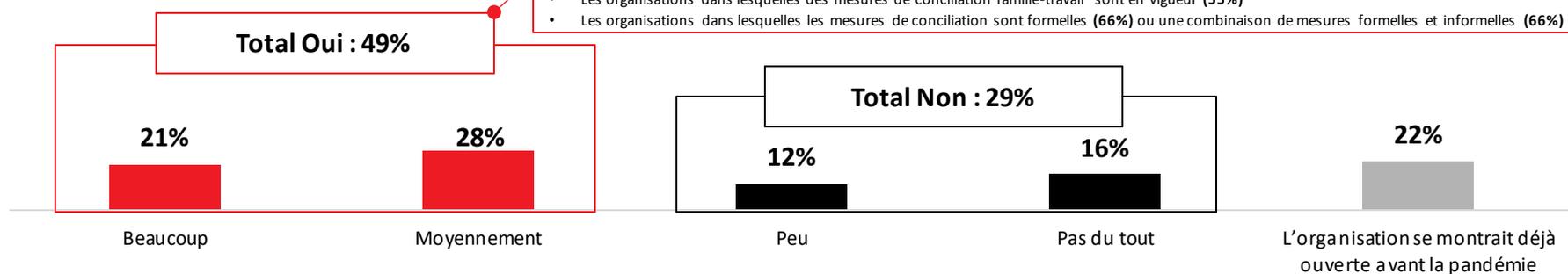
INFLUENCE DE LA PANDÉMIE SUR L'OUVERTURE AUX MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q108. En général, diriez-vous que la pandémie a incité votre organisation à se montrer davantage ouverte à offrir des mesures de conciliation à ses employés ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations œuvrant dans les services d'enseignement, les soins de santé, l'assistance sociale ou l'information, culture et loisirs (**63%**)
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (**67%**)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (**55%**)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont formelles (**66%**) ou une combinaison de mesures formelles et informelles (**66%**)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL OUI	49%	50%	46%	48%	74%	45%	65%	45%	57%	70%	75%
Beaucoup	21%	22%	21%	21%	33%	18%	37%	20%	24%	32%	21%
Moyennement	28%	28%	26%	28%	41%	27%	28%	25%	33%	37%	54%
TOTAL NON	29%	27%	27%	31%	16%	31%	16%	29%	27%	23%	25%
Peu	12%	14%	11%	10%	8%	13%	10%	11%	14%	15%	16%
Pas du tout	16%	13%	16%	20%	9%	19%	6%	18%	13%	8%	9%
L'organisation se montrait déjà ouverte avant la pandémie	22%	23%	26%	21%	10%	24%	19%	25%	16%	7%	0%



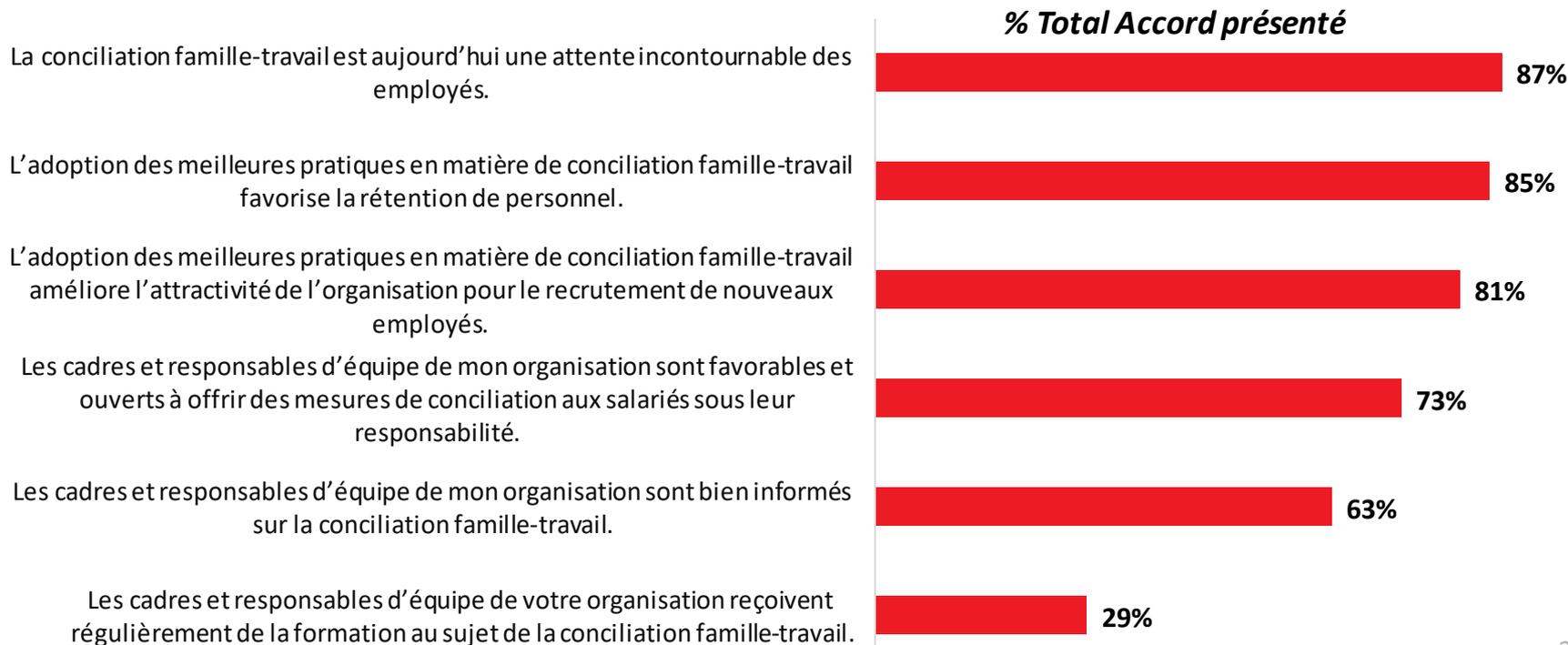
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Perspectives des employeurs

NIVEAU D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS CONCERNANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AU SEIN DE L'ORGANISATION

Q19 A-H. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.

Base: tous les répondants (n=1 000)



NIVEAU D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS CONCERNANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AU SEIN DE L'ORGANISATION

Q19 A-H. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.

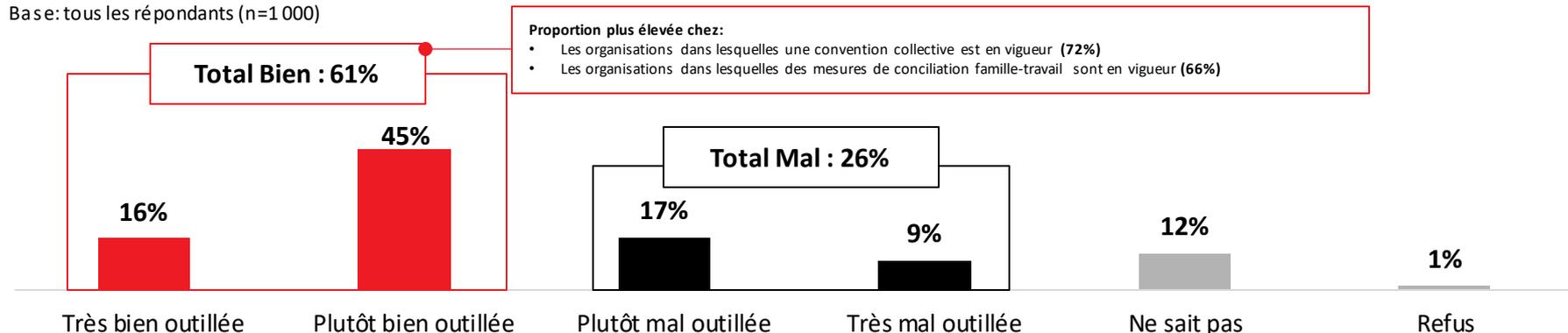
Base: tous les répondants

	2021	2020	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	1 008	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
La conciliation famille-travail est aujourd'hui une attente incontournable des employés												
Total Accord	87%	89%	86%	88%	88%	93%	87%	89%	87%	87%	91%	78%
Total Désaccord	7%	7%	8%	7%	7%	2%	7%	8%	6%	9%	6%	18%
L'adoption des meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail favorise la rétention de personnel.												
Total Accord	85%	86%	85%	91%	84%	89%	86%	85%	85%	85%	93%	87%
Total Désaccord	6%	8%	5%	4%	7%	5%	5%	7%	5%	9%	4%	7%
L'adoption des meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail améliore l'attractivité de l'organisation pour le recrutement de nouveaux employés												
Total Accord	81%↓	87%	80%	83%	82%	88%	82%	78%	80%	85%	90%	72%
Total Désaccord	8%	7%	8%	9%	7%	4%	7%	10%	7%	9%	7%	25%
Les cadres et responsables d'équipe de mon organisation sont favorables et ouverts à offrir des mesures de conciliation aux salariés sous leur responsabilité.												
Total Accord	73%↓	79%	75%	77%	71%	82%	72%	80%	74%	71%	78%	52%
Total Désaccord	13%	12%	11%	11%	15%	13%	13%	13%	10%	21%	15%	41%
Les cadres et responsables d'équipe de mon organisation sont bien informés sur la conciliation famille-travail.												
Total Accord	63%↓	72%	64%	65%	62%	51%	62%	75%	65%	59%	65%	48%
Total Désaccord	21%↑	15%	20%	24%	22%	34%	22%	11%	18%	30%	25%	40%
Les cadres et responsables d'équipe de votre organisation reçoivent régulièrement de la formation au sujet de la conciliation famille-travail.												
Total Accord	29%	30%	30%	25%	30%	28%	29%	25%	30%	27%	32%	34%
Total Désaccord	52%	54%	49%	60%	52%	57%	50%	63%	50%	57%	52%	44%

VOTRE ORGANISATION EST-ELLE OUTILLÉE?

Q21. Diriez-vous que votre organisation est TRÈS BIEN OUTILLÉE, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL OUTILLÉE pour adopter les meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail ?

Base: tous les répondants (n=1 000)



			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n=											
Total Bien	1 000	1 008	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Mal												
Très bien outillée	61%↓	74%	60%	67%	60%	66%	59%	67%	63%	51%	58%	55%
Plutôt bien outillée	16%	19%	16%	16%	17%	12%	17%	13%	18%	8%	8%	17%
Plutôt mal outillée	45%↓	54%	44%	51%	43%	54%	42%	54%	45%	43%	50%	38%
Très mal outillée	26%	22%	25%	22%	28%	25%	27%	24%	22%	39%	36%	38%
Ne sait pas	17%	17%	16%	15%	18%	19%	17%	17%	13%	29%	29%	35%
Refus	9%↑	4%	9%	7%	10%	6%	10%	7%	10%	10%	7%	2%
Ne sait pas	12%↑	4%	14%	10%	9%	9%	12%	9%	13%	9%	5%	4%
Refus	1%	1%	0%	1%	2%	0%	2%	1%	2%	1%	0%	3%



 **CONCILIVI**
Expertise famille-travail

Conseil de gestion
de l'assurance
parentale

Québec 

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

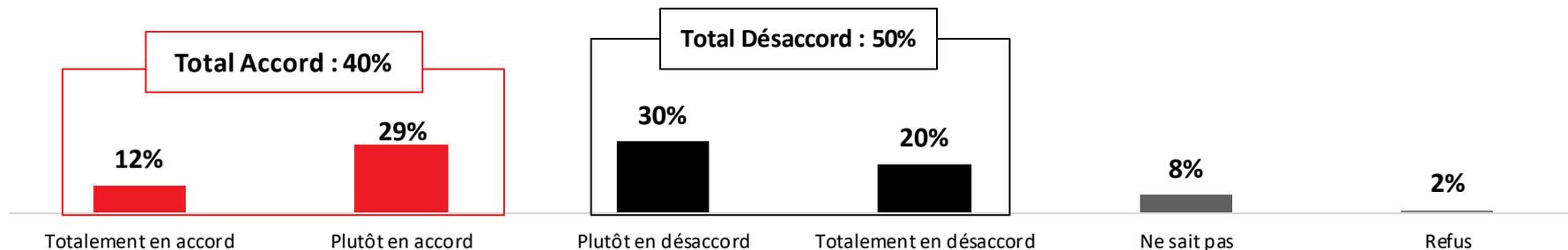
Les nouvelles mesures relatives au RQAP

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (1/7)

Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« La majorité des semaines du congé parental devrait revenir à la mère. »

Base: Tous les répondants (n=1 000)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	40%	40%	35%	42%	35%	43%	28%	39%	44%	49%	46%
Totalement en accord	12%	12%	8%	12%	15%	12%	6%	11%	14%	15%	16%
Plutôt en accord	29%	28%	26%	30%	20%	30%	21%	28%	30%	35%	30%
Total Désaccord	50%	51%	56%	48%	55%	48%	56%	50%	50%	47%	47%
Plutôt en désaccord	30%	28%	37%	31%	34%	29%	33%	29%	32%	28%	29%
Totalement en désaccord	20%	23%	19%	18%	21%	19%	23%	21%	17%	19%	19%
Ne sait pas	8%	8%	5%	8%	10%	7%	13%	9%	5%	3%	4%
Refus	2%	1%	5%	2%	0%	2%	3%	2%	2%	0%	3%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (2/7)

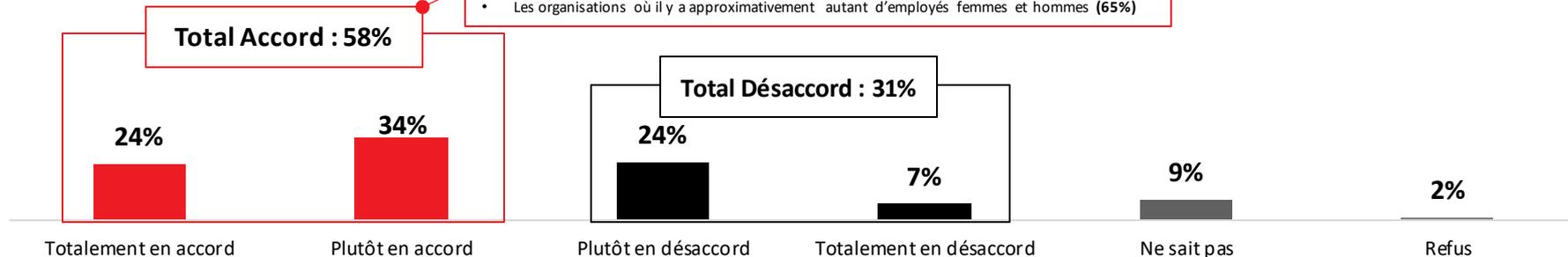
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« Le congé parental devrait être partagé le plus également possible entre les deux parents. »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (72%)
- Les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (65%)



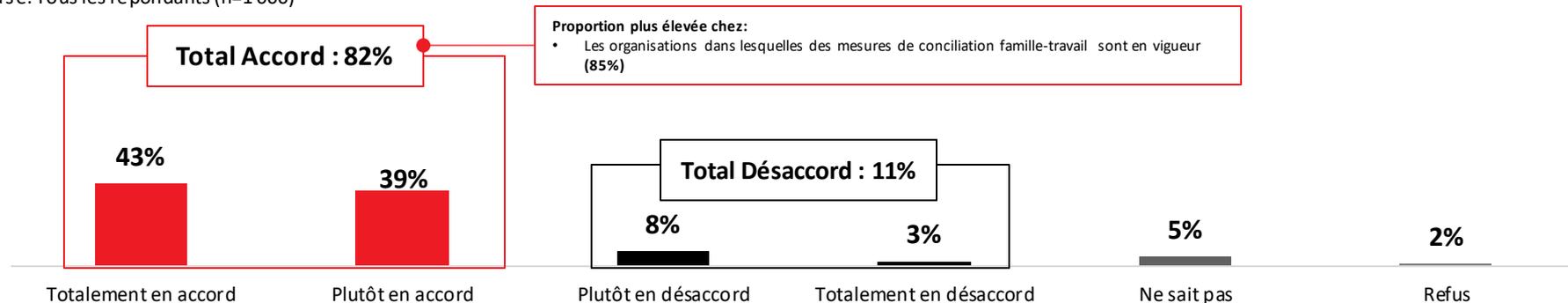
	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	58%	62%	58%	53%	61%	58%	58%	59%	55%	57%	59%
Totallement en accord	24%	26%	29%	20%	27%	22%	25%	24%	22%	23%	17%
Plutôt en accord	34%	36%	29%	33%	34%	35%	33%	34%	33%	34%	42%
Total Désaccord	31%	28%	29%	35%	27%	33%	24%	30%	35%	38%	32%
Plutôt en désaccord	24%	22%	22%	28%	24%	25%	18%	23%	28%	34%	24%
Totallement en désaccord	7%	6%	6%	8%	3%	8%	6%	7%	7%	4%	8%
Ne sait pas	9%	8%	9%	10%	11%	8%	17%	9%	9%	4%	5%
Refus	2%	1%	4%	2%	0%	2%	1%	2%	2%	0%	3%

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (3/7)

Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« **En plus du congé de paternité, il est tout à fait acceptable que le père prenne des semaines de congé parental.** »

Base: Tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (85%)

	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	82%	84%	63%	84%	88%	81%	84%	81%	86%	85%	73%
Totallement en accord	43%	43%	39%	44%	52%	40%	52%	43%	45%	37%	32%
Plutôt en accord	39%	40%	25%	40%	35%	41%	32%	38%	41%	48%	41%
Total Désaccord	11%	9%	24%	10%	10%	12%	7%	11%	9%	14%	24%
Plutôt en désaccord	8%	6%	22%	7%	4%	8%	7%	8%	6%	11%	24%
Totallement en désaccord	3%	3%	2%	3%	7%	3%	1%	3%	3%	3%	0%
Ne sait pas	5%	5%	10%	5%	2%	5%	7%	6%	5%	1%	0%
Refus	2%	1%	3%	2%	0%	2%	1%	2%	1%	0%	3%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (4/7)

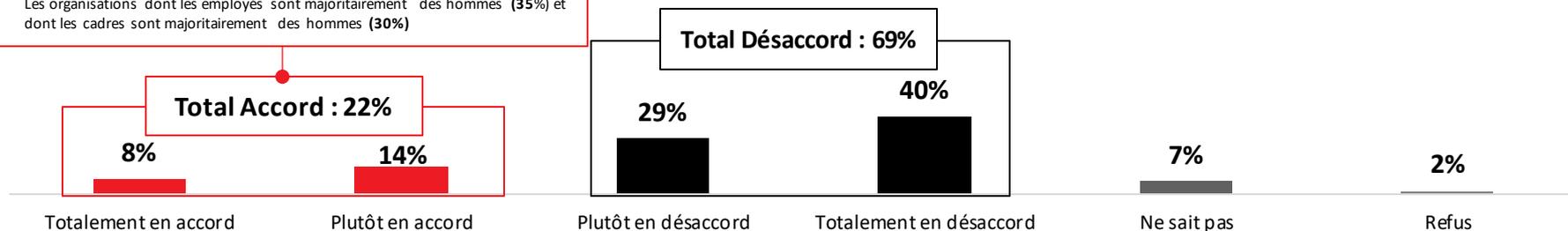
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« Un travailleur (père) ne devrait pas s'absenter pendant plusieurs mois du travail pour un congé parental. »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (35%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (35%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (30%)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	22%	24%	24%	20%	19%	24%	10%	21%	24%	33%	35%
Totallement en accord	8%	8%	9%	7%	9%	9%	2%	7%	9%	9%	26%
Plutôt en accord	14%	15%	16%	12%	10%	15%	8%	14%	15%	25%	9%
Total Désaccord	69%	67%	67%	72%	76%	67%	82%	69%	70%	66%	60%
Plutôt en désaccord	29%	25%	31%	33%	27%	29%	29%	29%	29%	24%	35%
Totallement en désaccord	40%	42%	36%	39%	49%	38%	54%	40%	41%	42%	25%
Ne sait pas	7%	8%	4%	6%	5%	7%	5%	8%	3%	1%	1%
Refus	2%	2%	4%	2%	0%	2%	3%	2%	3%	0%	4%

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (5/7)

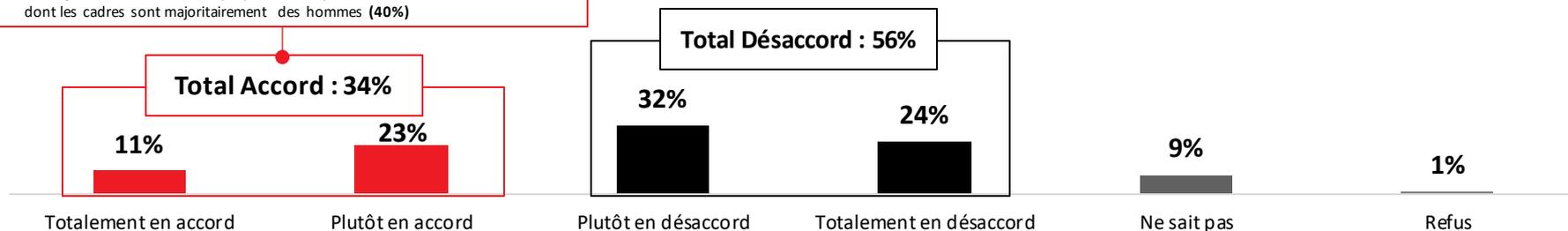
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« **Les absences de courte durée (de 1 à 4 mois) en congé parental ont un effet négatif sur l'organisation.** »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (46%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (46%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (40%)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	34%	34%	37%	32%	32%	36%	25%	34%	33%	38%	30%
Totallement en accord	11%	9%	17%	12%	6%	12%	5%	11%	12%	8%	16%
Plutôt en accord	23%	26%	21%	20%	26%	23%	20%	23%	21%	29%	13%
Total Désaccord	56%	57%	46%	57%	61%	55%	56%	55%	59%	59%	66%
Plutôt en désaccord	32%	34%	30%	30%	29%	34%	22%	30%	35%	37%	38%
Totallement en désaccord	24%	24%	16%	27%	31%	21%	34%	24%	24%	22%	28%
Ne sait pas	9%	7%	14%	10%	7%	8%	17%	10%	7%	3%	0%
Refus	1%	1%	3%	1%	0%	1%	2%	1%	1%	1%	4%

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (6/7)

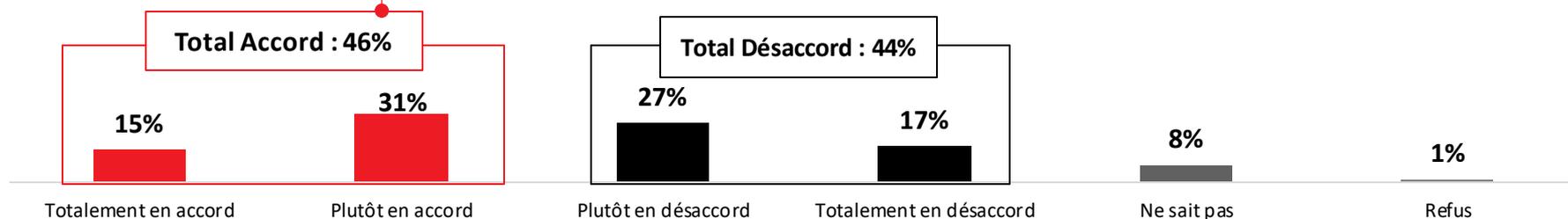
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« **Les absences prolongées (6 mois et plus) en congé parental ont un effet négatif sur l'organisation.** »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (59%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (60%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (54%)



	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	46%	45%	49%	47%	41%	51%	29%	46%	46%	60%	50%
Totallement en accord	15%	15%	19%	14%	15%	16%	7%	14%	17%	21%	17%
Plutôt en accord	31%	30%	29%	33%	26%	35%	21%	32%	29%	39%	33%
Total Désaccord	44%	46%	39%	43%	47%	41%	55%	44%	46%	37%	46%
Plutôt en désaccord	27%	31%	27%	23%	26%	27%	31%	27%	27%	25%	29%
Totallement en désaccord	17%	14%	12%	20%	20%	14%	24%	16%	19%	11%	17%
Ne sait pas	8%	8%	8%	8%	12%	6%	15%	9%	7%	2%	0%
Refus	1%	1%	4%	2%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	4%

*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (7/7)

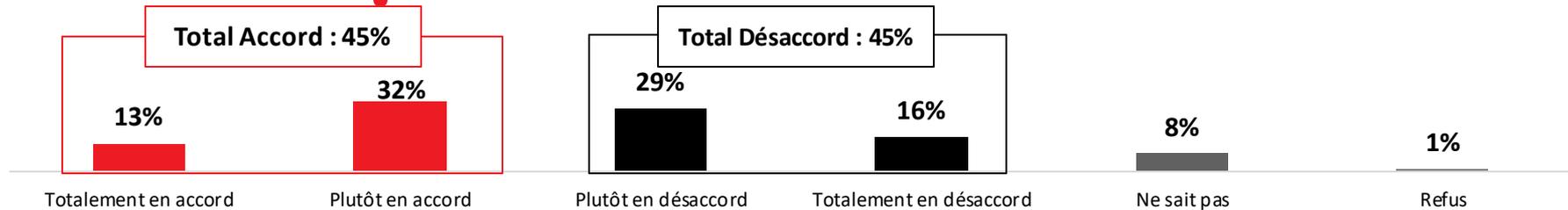
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« **Les absences prolongées (6 mois et plus) en congé parental ont un effet négatif sur l'évolution de carrière.** »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (54%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (52%)
- Les organisations dont les mesures de conciliation famille-travail sont informelles (51%)

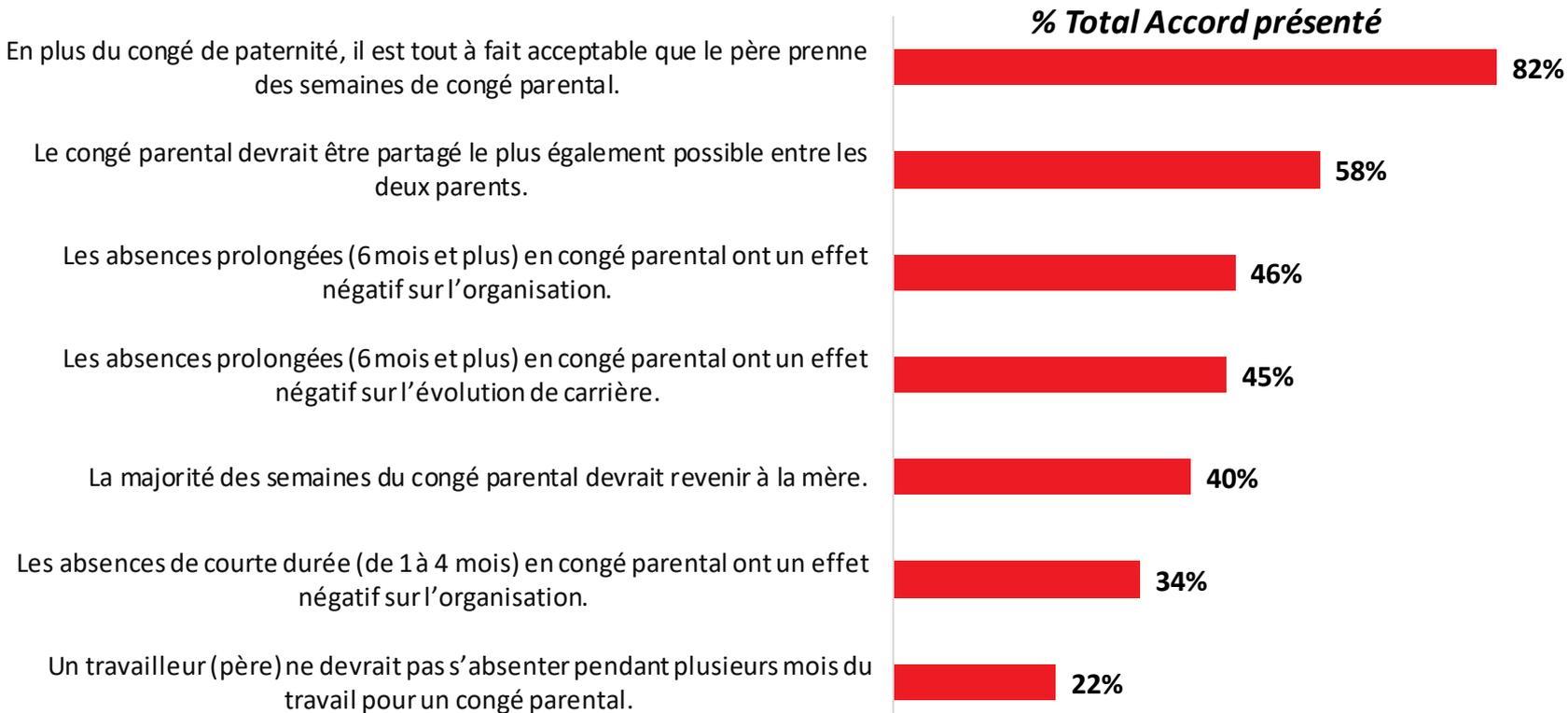


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Accord	45%	44%	50%	45%	45%	48%	35%	46%	42%	50%	46%
Totallement en accord	13%	14%	14%	12%	16%	15%	5%	13%	14%	14%	15%
Plutôt en accord	32%	30%	36%	33%	28%	33%	30%	33%	28%	36%	32%
Total Désaccord	45%	47%	39%	44%	39%	43%	52%	44%	48%	46%	43%
Plutôt en désaccord	29%	33%	24%	26%	29%	28%	35%	29%	30%	32%	35%
Totallement en désaccord	16%	14%	15%	18%	11%	15%	17%	15%	19%	14%	8%
Ne sait pas	8%	8%	7%	9%	15%	7%	12%	9%	9%	3%	7%
Refus	1%	1%	4%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	0%	3%

OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (TOUS LES ÉNONCÉS)

Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.

Base: Tous les répondants (n=1 000)

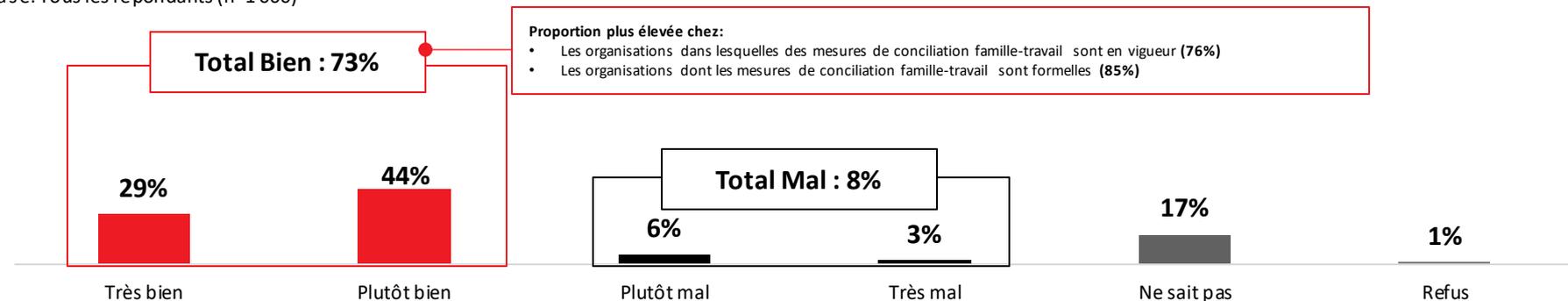


OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (1/3)

Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?*

« L'ajout de semaines supplémentaires de prestations lorsque les parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption. »

Base: Tous les répondants (n=1 000)



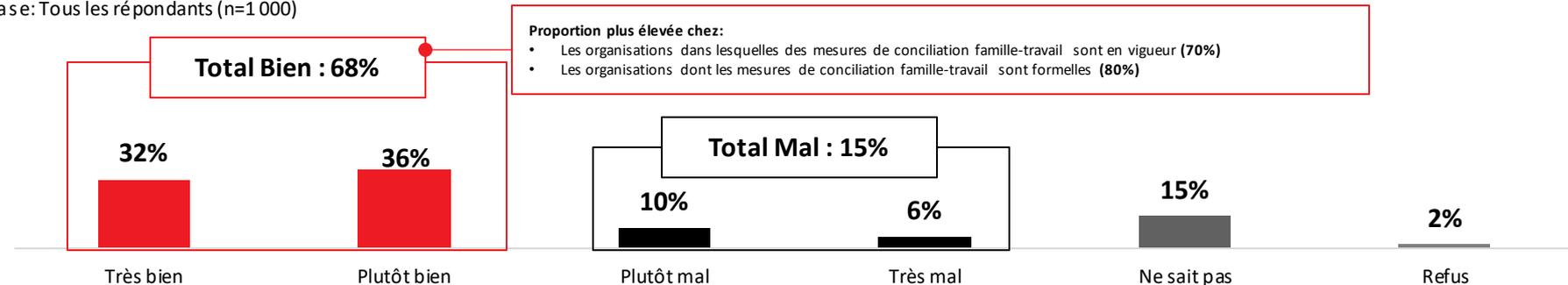
	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Bien	73%	72%	64%	76%	83%	69%	80%	73%	71%	72%	77%
Très bien	29%	28%	23%	31%	30%	25%	39%	29%	29%	31%	41%
Plutôt bien	44%	44%	41%	44%	53%	44%	42%	45%	42%	41%	36%
Total Mal	8%	9%	13%	7%	4%	10%	3%	7%	14%	15%	11%
Plutôt mal	6%	7%	8%	4%	4%	7%	1%	4%	10%	12%	10%
Très mal	3%	2%	5%	3%	1%	3%	2%	2%	4%	3%	0%
Ne sait pas	17%	19%	19%	16%	11%	19%	15%	19%	13%	11%	9%
Refus	1%	1%	4%	1%	2%	1%	2%	1%	2%	2%	4%

OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (2/3)

Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?*

« La période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité, parentales ou d'adoption peuvent être prises passe de 52 semaines (12 mois) à 78 semaines (18 mois). »

Base: Tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (70%)
- Les organisations dont les mesures de conciliation famille-travail sont formelles (80%)

	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Bien	68%	69%	62%	68%	82%	64%	77%	68%	70%	63%	60%
Très bien	32%	32%	23%	33%	38%	29%	39%	32%	31%	31%	22%
Plutôt bien	36%	36%	40%	35%	44%	35%	38%	36%	38%	32%	38%
Total Mal	15%	15%	19%	14%	6%	18%	7%	13%	20%	28%	35%
Plutôt mal	10%	10%	11%	8%	4%	11%	7%	9%	11%	18%	18%
Très mal	6%	5%	8%	6%	2%	7%	1%	4%	9%	11%	17%
Ne sait pas	15%	15%	15%	15%	11%	17%	13%	17%	8%	7%	2%
Refus	2%	1%	4%	2%	1%	2%	2%	2%	2%	1%	4%

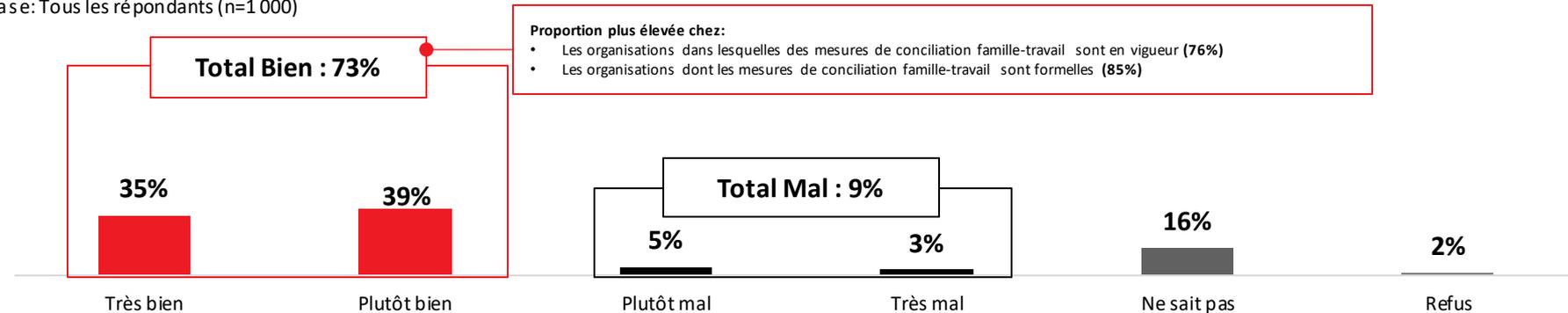
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (3/3)

Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?*

« Le montant des revenus de travail qu'il est possible de gagner en cours de prestation sans voir ses prestations réduites a été augmenté. »

Base: Tous les répondants (n=1 000)

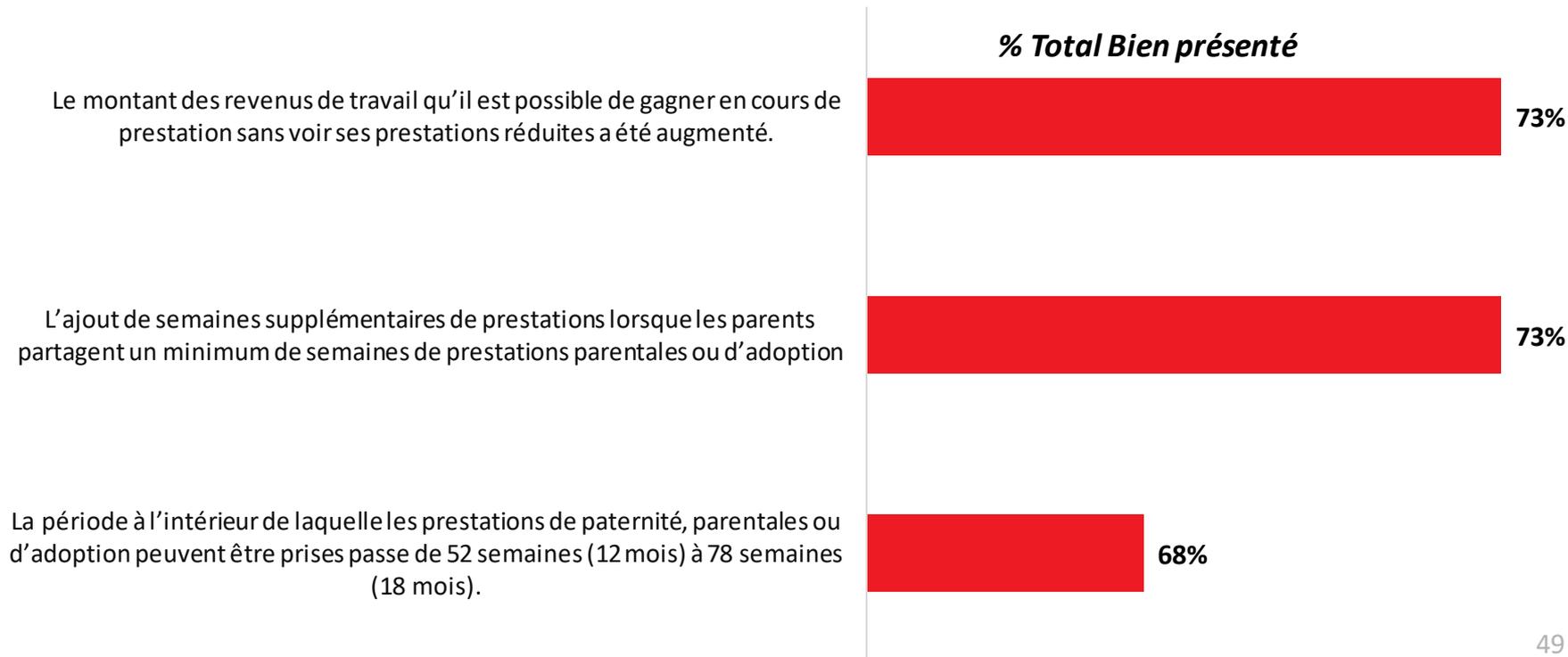


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
Total Bien	73%	73%	67%	75%	75%	71%	81%	74%	71%	73%	80%
Très bien	35%	35%	27%	36%	45%	32%	42%	35%	34%	34%	31%
Plutôt bien	39%	38%	40%	39%	30%	39%	39%	39%	37%	39%	49%
Total Mal	9%	8%	13%	8%	6%	10%	4%	7%	15%	17%	12%
Plutôt mal	5%	6%	7%	4%	3%	6%	2%	4%	9%	11%	6%
Très mal	3%	2%	7%	4%	3%	4%	3%	3%	6%	6%	6%
Ne sait pas	16%	18%	16%	15%	18%	17%	13%	18%	12%	8%	4%
Refus	2%	1%	4%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	4%

OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (TOUTES LES MESURES)

Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?

Base: Tous les répondants (n=1 000)





PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

Base : Tous les répondants

TOTAL
(n=1 000)

Région

Montréal RMR	46%
Québec RMR	9%
Ailleurs au Québec	44%

Type d'organisation

Organisme public/ parapublic	6%
Entreprise privée	75%
Organisme SBL/ Entreprise d'économie sociale	13%

Secteur d'industrie

Industries primaires / Services publics	1%
Construction / Fabrication	15%
Commerce / Hébergement et services de restauration	30%
Transport et entreposage	5%
Finance, assurances, immobilier et location / Services professionnels, scientifiques et techniques / Gestion d'entreprises et services administratifs / Autres	30%
Services d'enseignement / Soins de santé et assistance sociale / Information, culture et loisirs	18%

Base : Tous les répondants

TOTAL
(n=1 000)

Nombre d'employé

01 à 09	76%
10 à 49	19%
50 à 99	3%
100 et plus	2%

Convention collective en vigueur

Oui	13%
Non	85%

Majorité des employés

Majoritairement des hommes	34%
Majoritairement des femmes	37%
Approximativement autant l'un que l'autre	28%

Majorité des cadres et responsables

Majoritairement des hommes	42%
Majoritairement des femmes	29%
Approximativement autant l'un que l'autre	28%



ÉQUIPE

ÉQUIPE

Pour plus d'information sur cette étude, veuillez contacter

Éric Chalifoux

Directeur de recherche sénior

✉ echalifoux@leger360.com

☎ 514-982-2464

Équipe projet

Éric Chalifoux, Directeur de recherche sénior

Stefan Rakoto, Analyste de recherche sénior



Le^{ger}

LA PLUS GRANDE FIRME
DE SONDAGE, DE RECHERCHE
MARKETING ET ANALYTIQUE
À PROPRIÉTÉ CANADIENNE

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

NOS SERVICES

- **Léger**
Recherche marketing et sondage
- **Léger MetriCX**
Services-conseils en expérience client
- **Léger Analytique (LEA)**
Analyse de modélisation de données
- **Léger Opinion (LEO)**
Gestion de panel
- **Léger Communauté**
Gestion de communautés en ligne
- **Léger Numérique**
Stratégie numérique et expérience utilisateur
- **Recherche internationale**
Worldwide Independent Network (WIN)

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

MONTRÉAL | QUÉBEC | TORONTO | WINNIPEG
EDMONTON | CALGARY | VANCOUVER | PHILADELPHIE

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



Léger est membre du [Conseil de recherche et d'intelligence marketing canadien \(CRIC\)](#), l'association officielle de l'industrie des études de marché, des sondages et de l'intelligence marketing.



Léger est membre d'[ESOMAR](#) (European Society for Opinion and Market Research), l'association mondiale des professionnels des enquêtes d'opinion et des études marketing. À ce titre, Léger s'engage à appliquer le [code international ICC/ESOMAR](#) des études de marché, études sociales et d'opinion et de l'analytique des données.



Léger est aussi membre d'[Insights Association](#), l'association américaine pour la recherche marketing et l'analytique.



Léger est un commanditaire de [PAIM Canada](#), l'association officielle des professionnels agréés en analytique et intelligence marketing au Canada. PAIM respecte les normes du CRIC en matière de recherche marketing et de recherche sur l'opinion publique. PAIM Canada est approuvée à l'échelle internationale par ESOMAR et le MRII/Université de Géorgie.

Léger

Comprendre le monde

