

Rapport Édition 2021

LES EMPLOYEURS QUÉBÉBOIS ET LA CONCILIATION FAMILLE- TRAVAIL



Une initiative du  Réseau pour un
Québec Famille

En partenariat avec



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 13 |
| Les effets de la pandémie | Page 27 |
| Perspectives des employeurs | Page 35 |
| Les mesures de conciliation famille-travail chez les hommes | Page 39 |
| Les nouvelles mesures relatives au RQAP | Page 55 |
| PROFIL DES RÉPONDANTS | Page 68 |
| ÉQUIPE | Page 70 |

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

Léger a été mandatée par le Réseau pour un Québec Famille et ses partenaires 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(ices) 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 2019 (sondage hybride réalisé par Léger du 14 au 22 octobre 2020, auprès d'un échantillon de 1 008 propriétaires d'entreprise, président(e)s, directeurs(ices) généraux(ales), directeurs(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% |

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%).

Les hommes et les femmes semblent avoir autant de difficultés à concilier famille et travail

Selon quatre répondants sur dix (42%), les mesures de conciliation famille-travail dans leur organisation sont utilisées par les hommes et les femmes également, une proportion qui augmente dans les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (59%) et autant de cadres femmes et hommes (57%). D'un autre côté, 29% pensent que ce sont surtout les femmes qui les utilisent et seulement 7% affirment que ce sont surtout les hommes.

Le quart des personnes sondées (24%) pensent que les hommes ont plus de difficultés que les femmes à concilier travail et famille, alors qu'une proportion légèrement moins élevée (21%) pense le contraire. Cependant, plus de la moitié des répondants (55%) affirment que les hommes ont autant de difficultés que les femmes.

FAITS SAILLANTS (suite)

Les hommes sont à l'aise de s'exprimer sur les enjeux de conciliation

La grande majorité des répondants sont d'accord pour dire que les hommes de leurs organisations peuvent aisément exprimer l'importance de leur rôle de père ou proche aidant dans l'organisation (86%) et exprimer et/ou discuter des enjeux qu'ils rencontrent pour concilier le travail et la famille (85%). Les répondants de la grande région de Québec sont proportionnellement plus nombreux à être de cet avis.

Pour le tiers des personnes sondées (33%), les hommes de 55 ans et plus font partie de la tranche d'âge qui utilise le moins les mesures de conciliation famille-travail de l'organisation, tandis que pour le quart d'entre eux (25%), les hommes de 25 à 34 ans sont ceux qui utilisent le moins ces mesures.

D'un autre côté, la plupart des répondants pensent que les hommes qui présentent le plus de demandes en matière de conciliation famille-travail appartiennent aux tranches d'âge de 35 à 44 ans (46%) ou de 25 à 34 ans (35%).

Les effets positifs des mesures de conciliation famille-travail se ressentent autant chez les hommes que chez les femmes

Plus de la moitié des personnes sondées affirment que la mise en place de mesures de conciliation a un effet positif sur la satisfaction (58%) et la rétention (53%) des employés hommes et femmes également, tandis que des proportions moindres pensent que ces effets positifs se ressentent chez les femmes surtout (respectivement 19% et 17%) ou chez les hommes surtout (respectivement 5% et 4%).

Selon les répondants, la mesure de conciliation qui répond le mieux aux besoins des hommes est de loin la flexibilité des horaires de travail (60%). Également, la flexibilité dans le choix des vacances (30%), le télétravail (28%) ainsi qu'une banque d'heures ou de temps accumulé (27%) sont des initiatives qui répondraient à une certaine mesure aux besoins des hommes.

FAITS SAILLANTS (suite)

Des mesures utilisées par une bonne partie des pères

Deux répondants en organisation sur trois (64%) croient que les pères utilisent les mesures de conciliation qui sont disponibles, une proportion qui augmente dans les organisations œuvrant dans la construction et la fabrication (77%) et chez les répondants de la grande région de Québec (76%).

Les principaux freins à l'utilisation de mesures de conciliation famille-travail par les employés masculins sont la crainte du jugement (23%), le manque de valorisation du rôle de père quant aux responsabilités et à la vie familiale (22%) et le manque de compensation financière (19%).

Les principaux leviers qui favoriseraient la conciliation famille-travail des hommes, parmi ceux qui ont été montrés aux répondants, sont l'éducation et la formation par les employeurs sur le sujet, afin d'améliorer la compréhension et l'acceptation des mesures de conciliation famille-travail (38%), suivi de meilleures compensations financières (32%).

Finalement, les principales pistes de solution qui favoriseraient la conciliation famille-travail des hommes parmi celles évoquées sont la promotion de modèles masculins positifs, qui réussissent à la fois leur carrière et leur conciliation travail-famille (46%), suivi de la mise en place d'activités de formation et de sensibilisation concernant la conciliation famille-travail et les hommes (39%).

FAITS SAILLANTS (suite)

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.

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

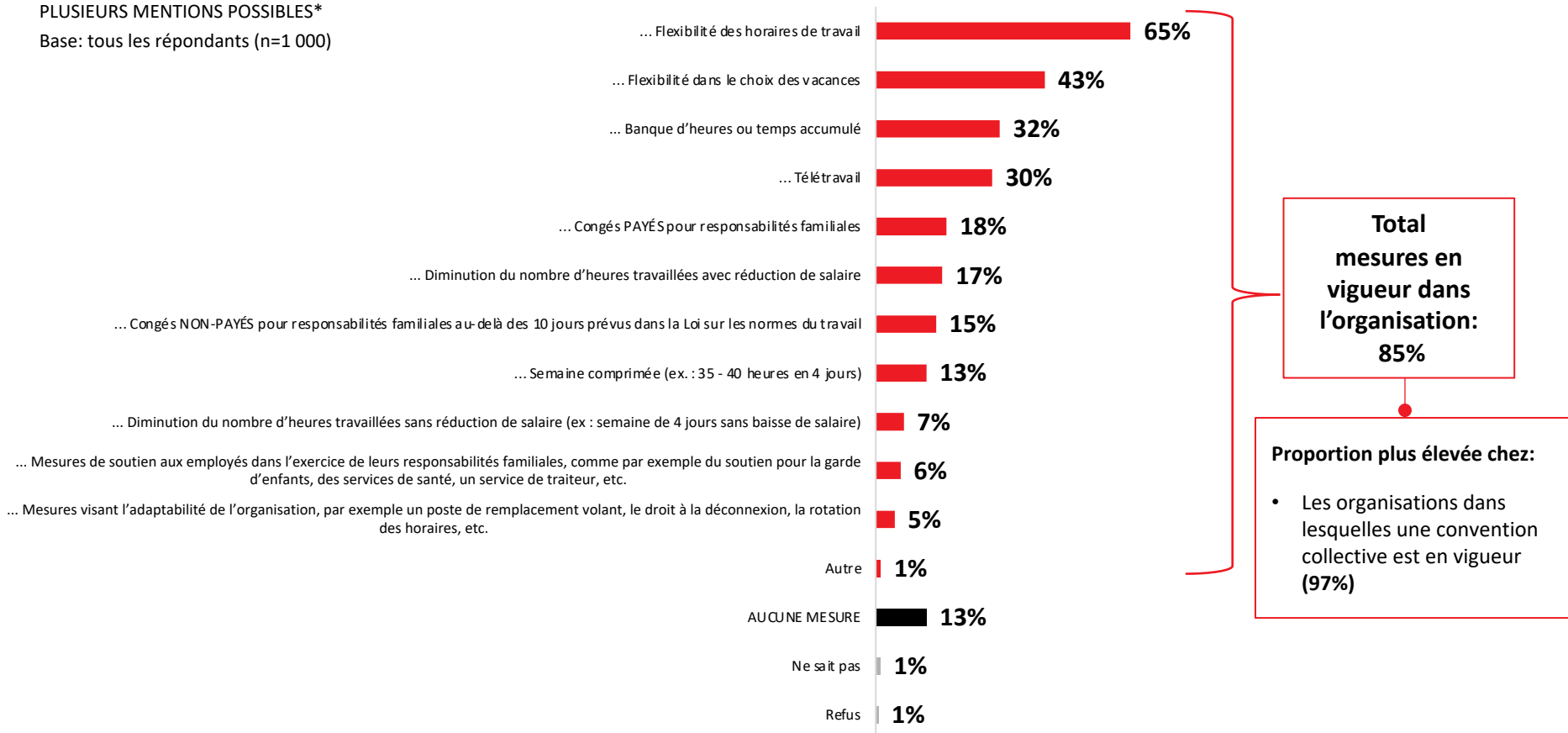
Les mesures de conciliation famille-travail existantes

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

| | 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 |
| 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.

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



- Les organisations des industries primaires et les services publics **(44%)**
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur **(42%)**

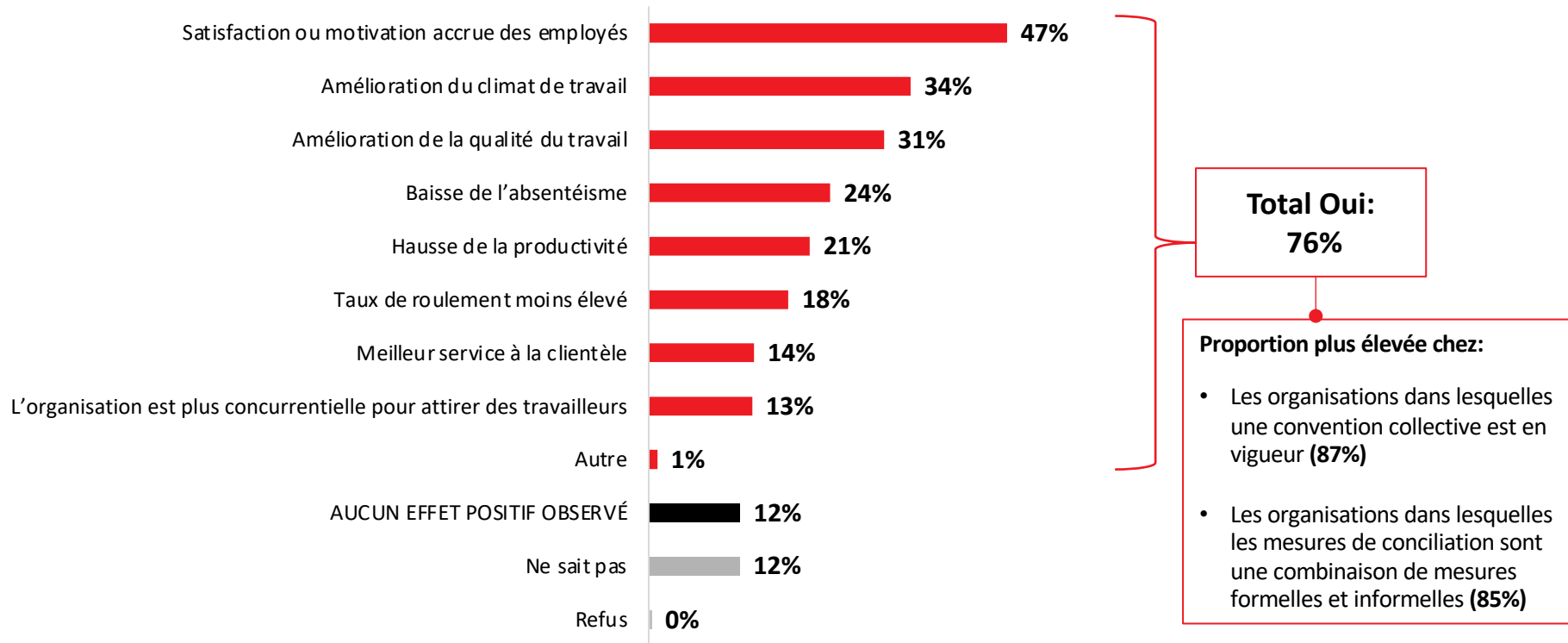
[illegible]

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

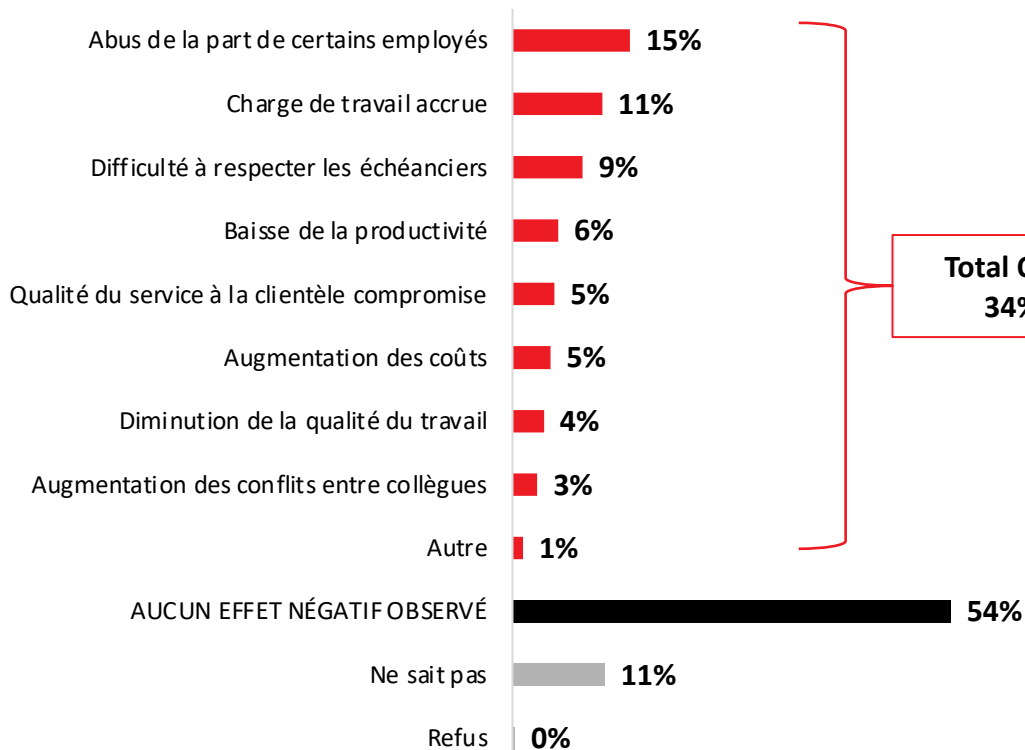
| | 2021 | 2020 | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|---|------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie 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)



Total Oui:
34%

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (**63%**)

*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 ?

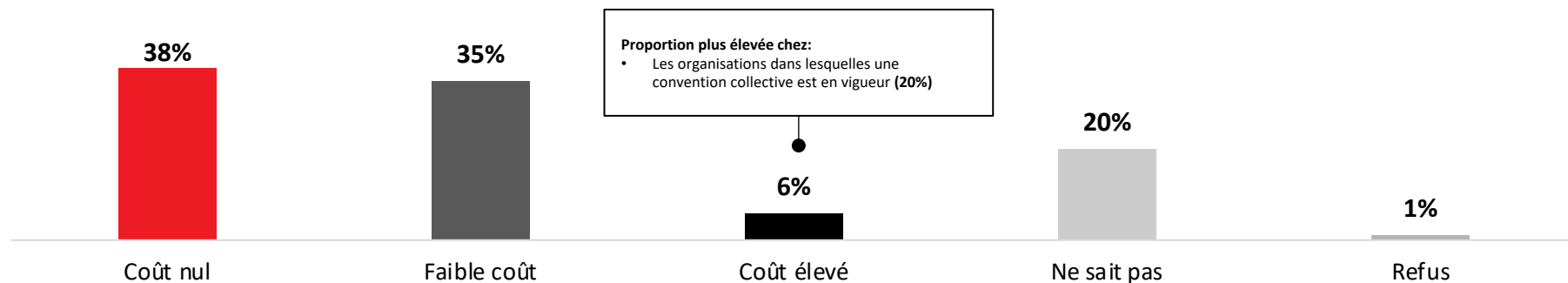
Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

| | | | 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)

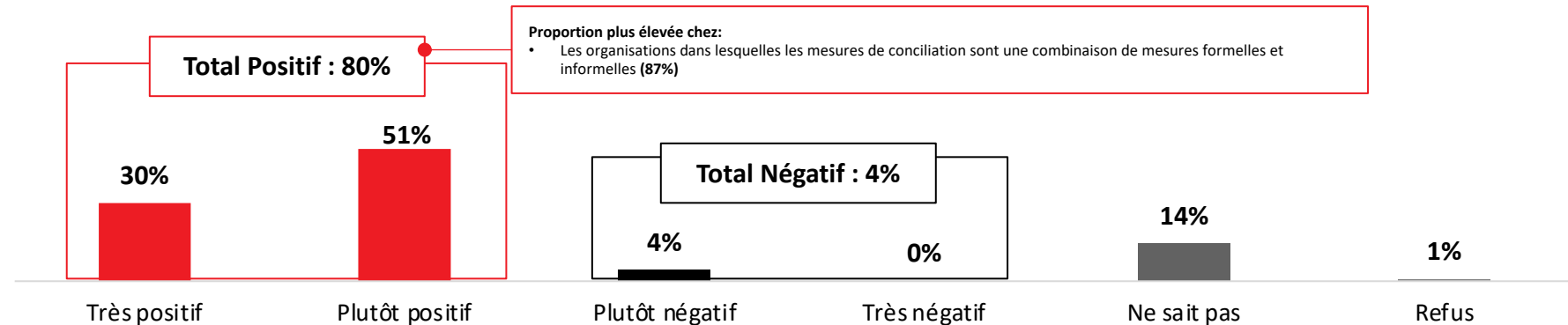


| | | | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|-------------|--------|------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | 2021 | 2020 | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie 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)



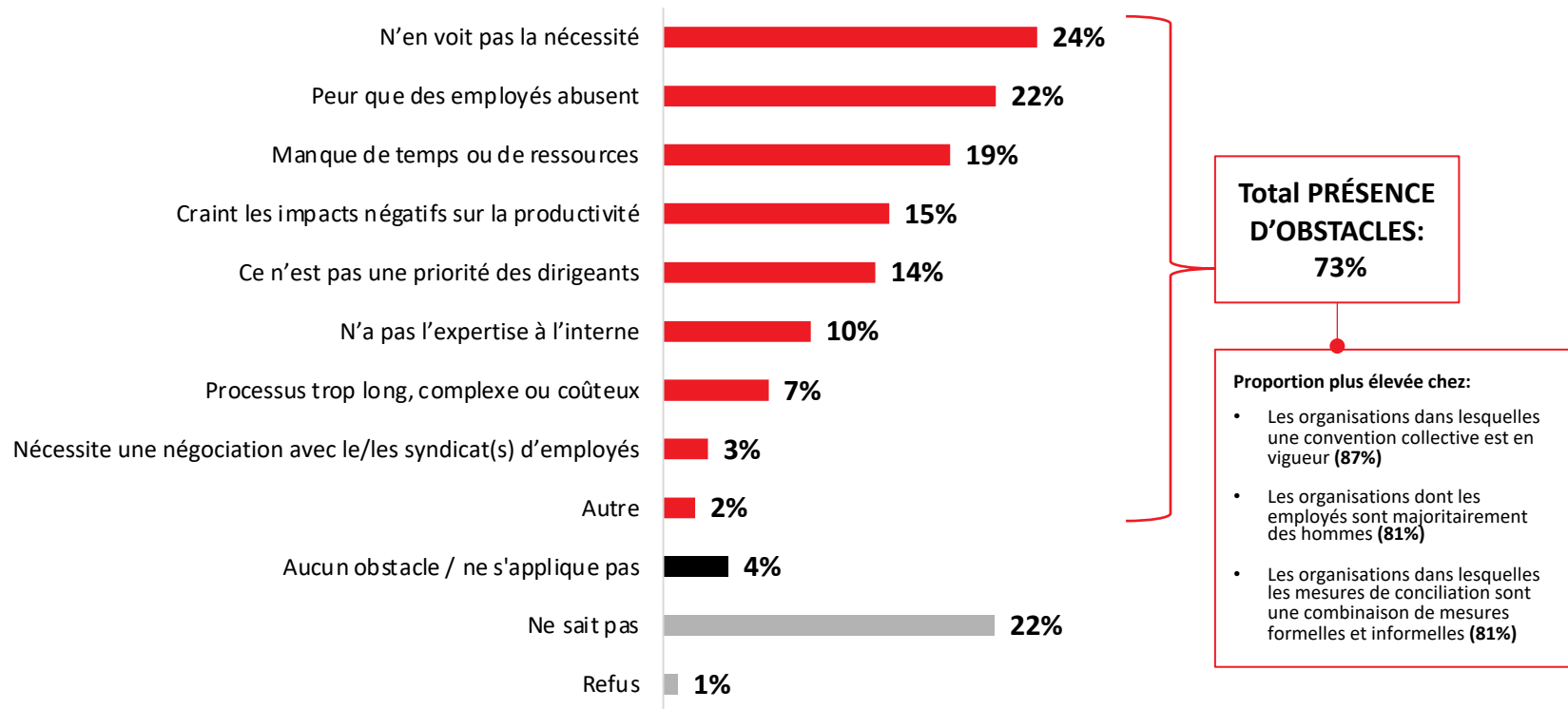
| | | | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|----------------------|-------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 01-09 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| | 2021 | 2020 | | | | | | | | | | |
| | n= 885 | 937 | 388 | 134 | 363 | 139 | 546 | 163 | 320 | 349 | 130 | 86 |
| Total Positif | 80%↓ | 86% | 81% | 83% | 79% | 93% | 78% | 85% | 80% | 81% | 79% | 78% |
| 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)

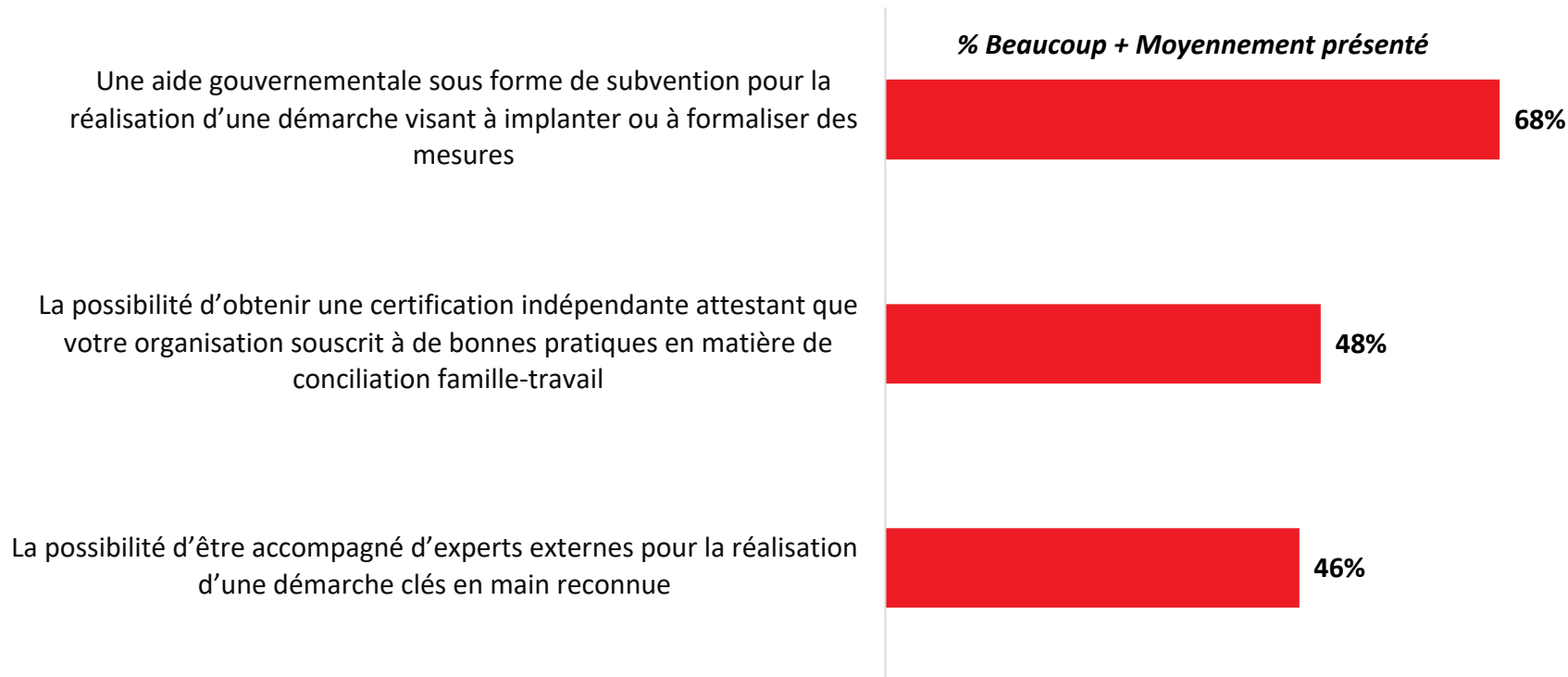
| | TOTAL | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 01-09 | 10-49 | 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% |



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les effets de la pandémie

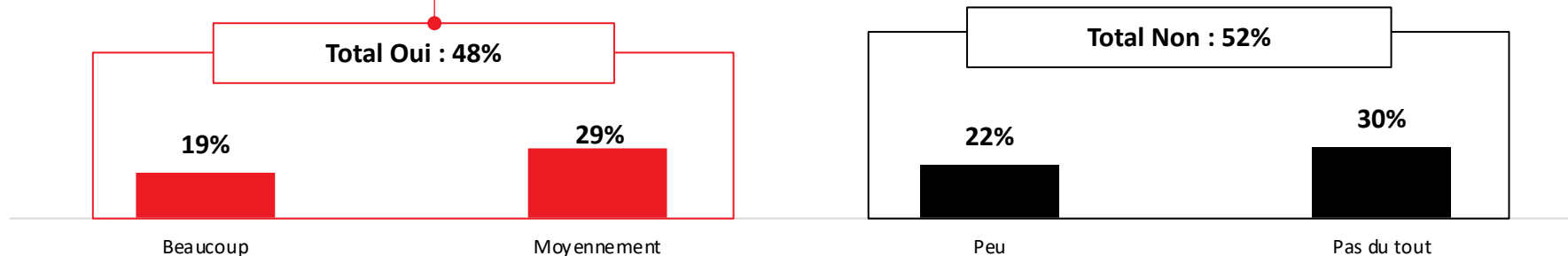
ADAPTATION OU REVUE DES MESURES EN PLACE EN RAISON DE LA PANDÉMIE

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%)



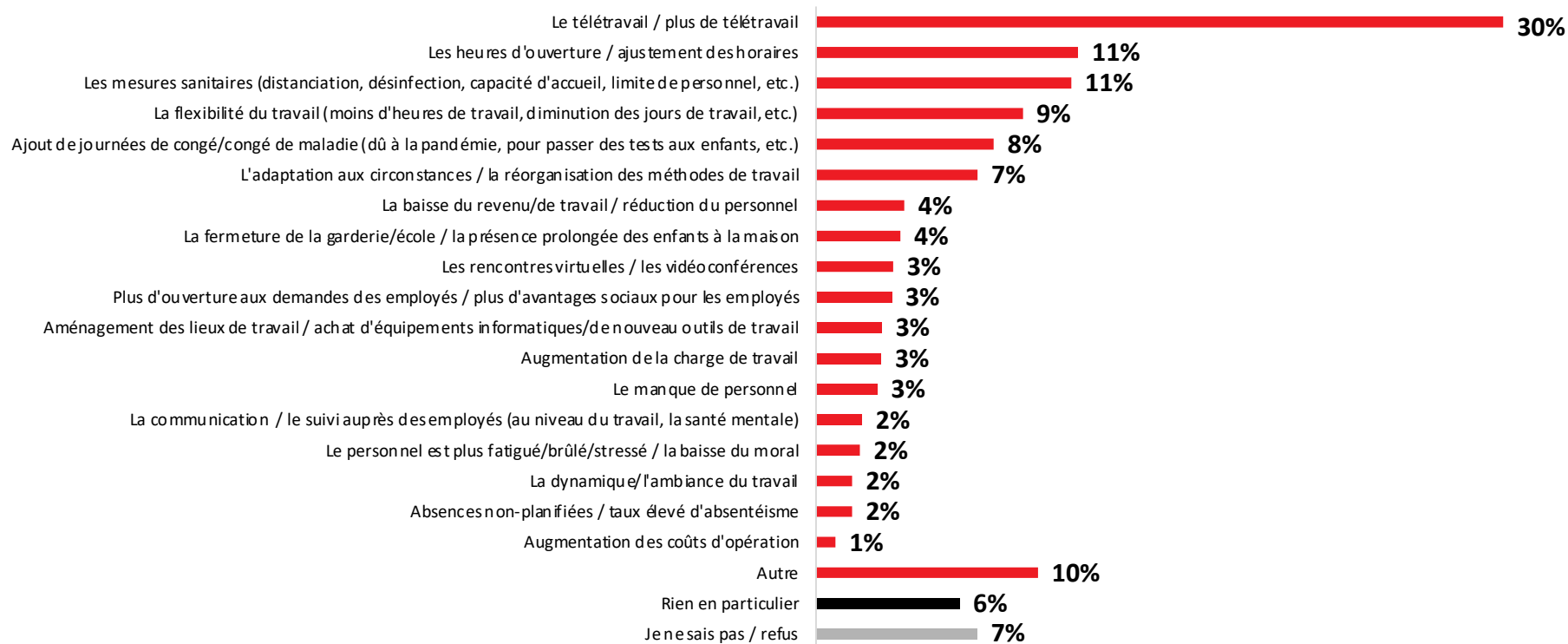
| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 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% |

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

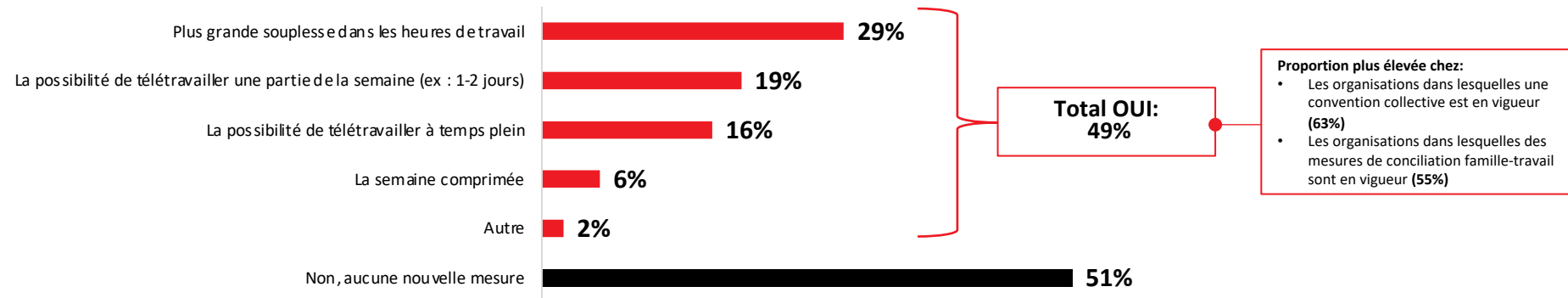
| | TOTAL | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|---|-------|---------|--------|-------|-----------------------|--------|------------------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/ parapublic | Privée | OSBL/ économie sociale | 01-09 | 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)

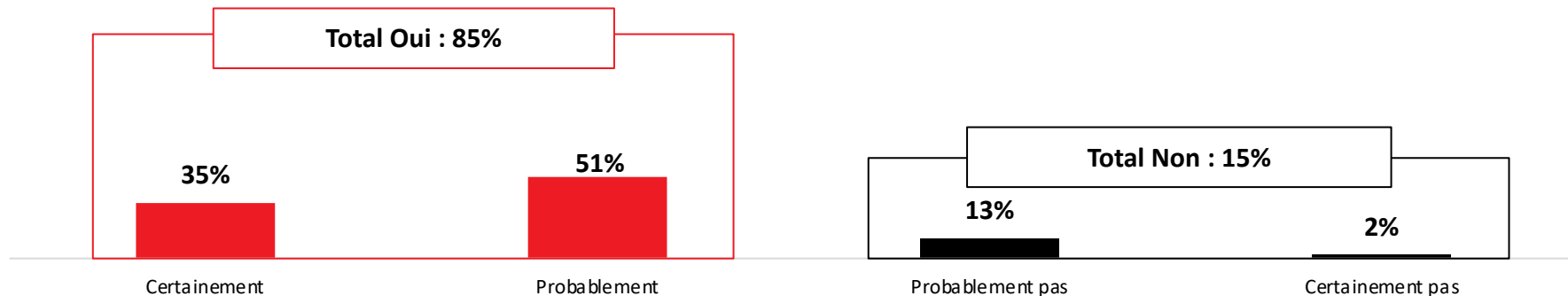


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 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% |

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)



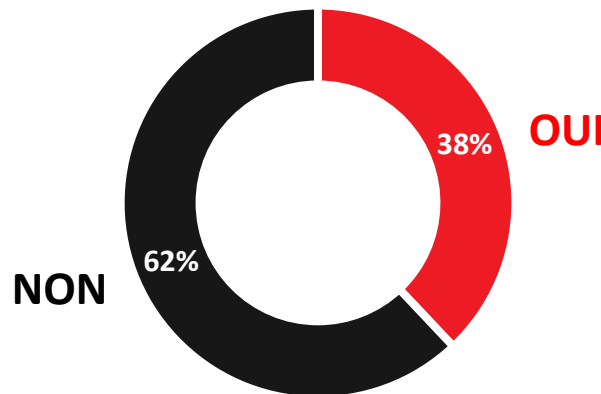
| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 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% |

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

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% |

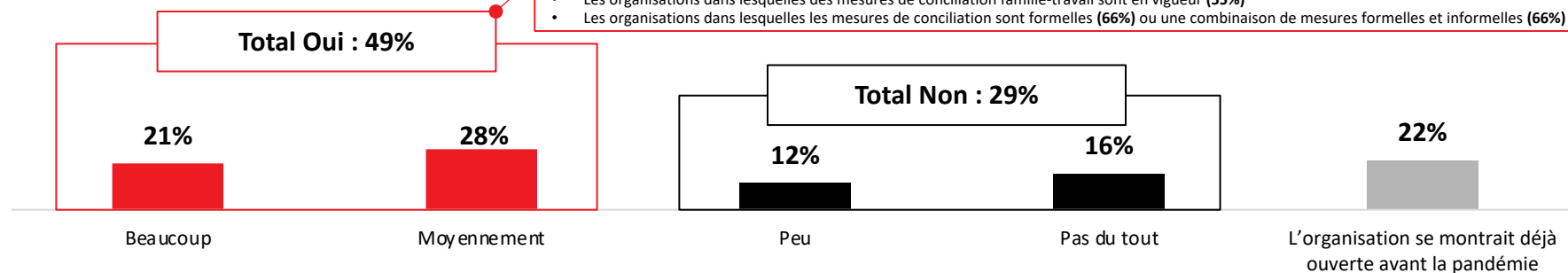
INFLUENCE DE LA PANDÉMIE SUR L'OUVERTURE AUX MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

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% |

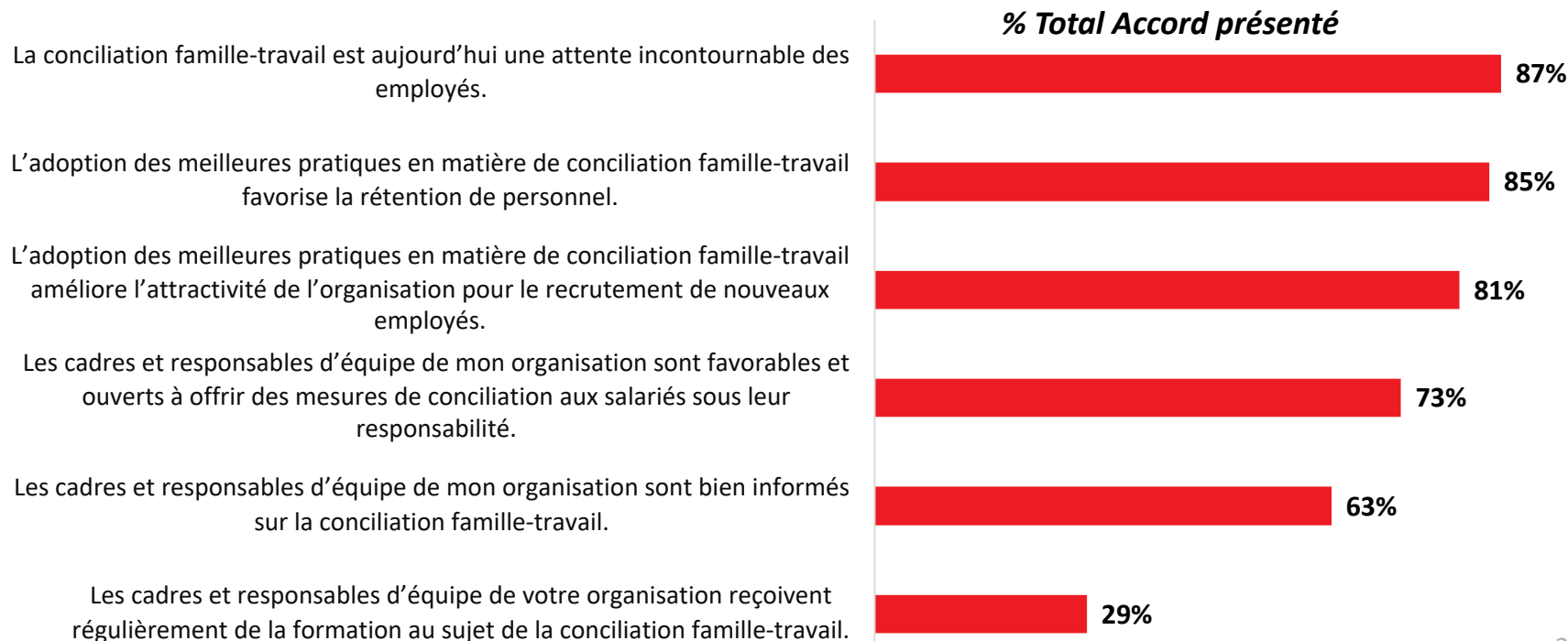
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

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.

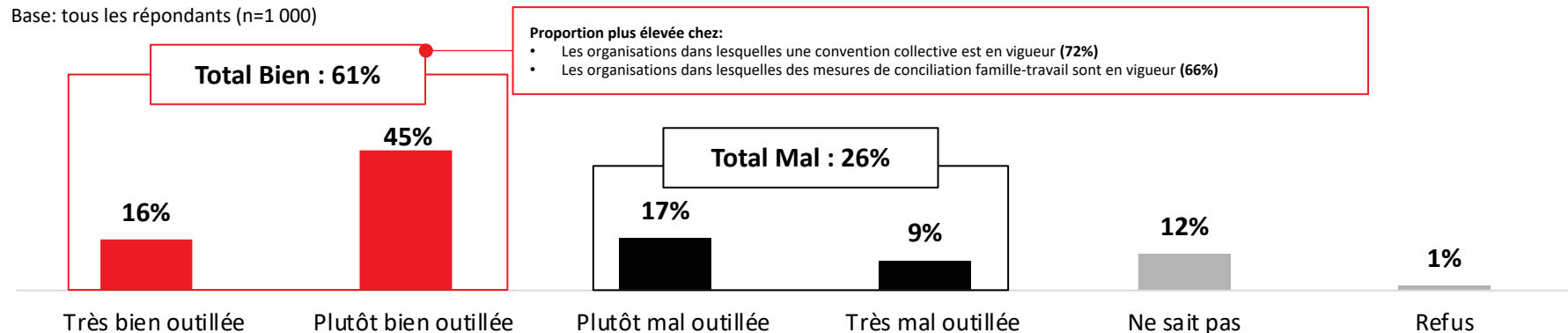
Base: tous les répondants

| | 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= 1 000 | 1 008 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| Total Bien | 61%↓ | 74% | 60% | 67% | 60% | 66% | 59% | 67% | 63% | 51% | 58% | 55% |
| Très bien outillée | 16% | 19% | 16% | 16% | 17% | 12% | 17% | 13% | 18% | 8% | 8% | 17% |
| Plutôt bien outillée | 45%↓ | 54% | 44% | 51% | 43% | 54% | 42% | 54% | 45% | 43% | 50% | 38% |
| Total Mal | 26% | 22% | 25% | 22% | 28% | 25% | 27% | 24% | 22% | 39% | 36% | 38% |
| Plutôt mal outillée | 17% | 17% | 16% | 15% | 18% | 19% | 17% | 17% | 13% | 29% | 29% | 35% |
| Très mal outillée | 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% |

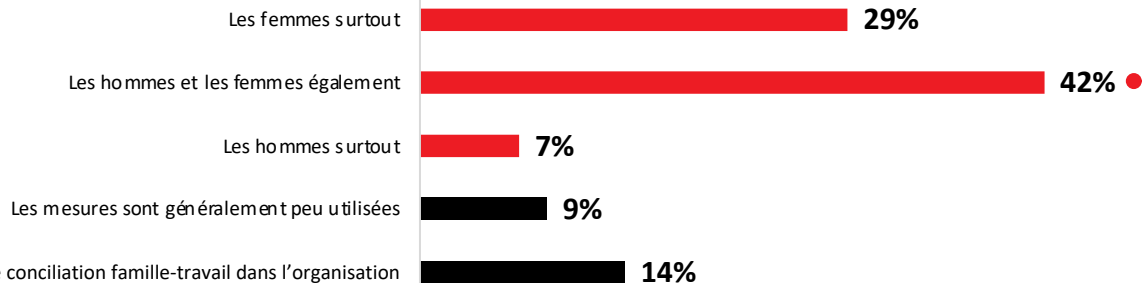
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les mesures de conciliation famille-travail chez les hommes

UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL PAR LES FEMMES ET LES HOMMES

Q109. Selon vous, est-ce que les mesures de conciliation famille-travail dans votre organisation sont utilisées par les femmes surtout ou par les hommes et les femmes également ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (45%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont une combinaison de mesures formelles et informelles (59%)
- Les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (59%) et autant de cadres femmes et hommes (57%)

| | 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 |
| Les femmes surtout | 29% | 28% | 16% | 32% | 40% | 26% | 45% | 27% | 31% | 44% | 37% |
| Les hommes et les femmes également | 42% | 45% | 53% | 37% | 53% | 41% | 41% | 42% | 43% | 45% | 30% |
| Les hommes surtout | 7% | 7% | 4% | 7% | 1% | 8% | 1% | 7% | 4% | 3% | 12% |
| Les mesures sont généralement peu utilisées | 9% | 8% | 14% | 8% | 2% | 9% | 5% | 8% | 12% | 3% | 14% |
| Il n'y a aucune mesure de conciliation famille-travail dans l'organisation | 14% | 11% | 14% | 16% | 3% | 16% | 8% | 16% | 8% | 6% | 7% |

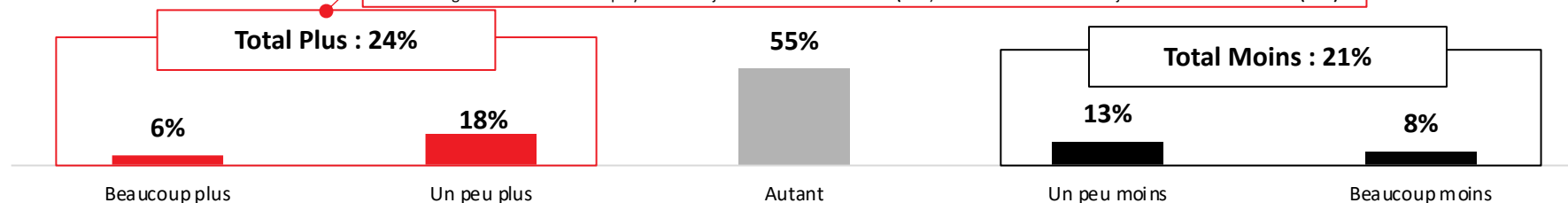
DIFFICULTÉ DES HOMMES À CONCILIER LE TRAVAIL ET LA FAMILLE COMPARATIVEMENT AUX FEMMES

Q110. À votre connaissance, comparativement aux femmes, les hommes de votre organisation ont-ils plus de difficultés, autant de difficultés ou moins de difficultés à concilier le travail et la famille ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations œuvrant dans la construction et la fabrication (34%)
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (39%)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (26%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (31%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (29%)

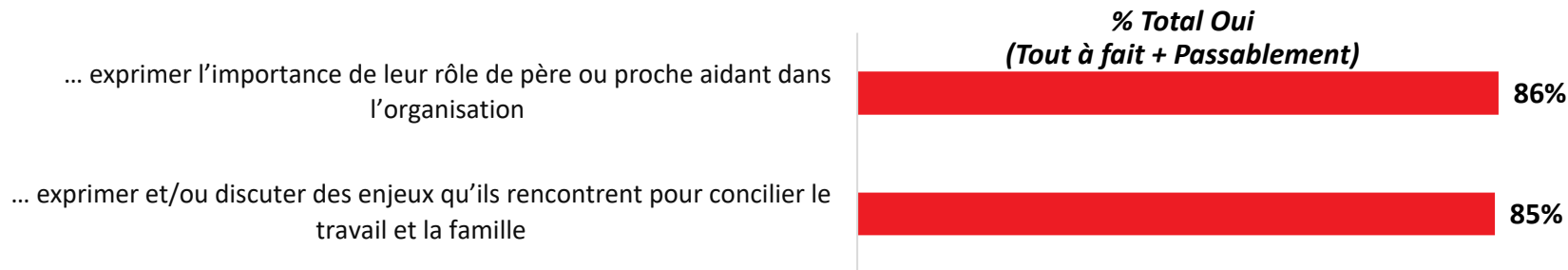


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| | n= 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| TOTAL PLUS | 24% | 24% | 24% | 23% | 34% | 23% | 25% | 23% | 22% | 34% | 34% |
| Beaucoup plus | 6% | 5% | 8% | 6% | 17% | 4% | 7% | 6% | 3% | 13% | 8% |
| Un peu plus | 18% | 20% | 15% | 17% | 17% | 19% | 18% | 17% | 19% | 21% | 26% |
| AUTANT | 55% | 52% | 67% | 55% | 50% | 56% | 48% | 55% | 57% | 41% | 55% |
| TOTAL MOINS | 21% | 23% | 9% | 22% | 16% | 21% | 27% | 22% | 21% | 25% | 12% |
| Un peu moins | 13% | 16% | 7% | 12% | 12% | 13% | 18% | 14% | 13% | 17% | 11% |
| Beaucoup moins | 8% | 7% | 3% | 10% | 4% | 8% | 9% | 8% | 9% | 8% | 1% |

AISE POUR LES HOMMES DE S'EXPRIMER SUR DIVERS ENJEUX

Q111 A-B. Selon vous, les hommes de votre organisation peuvent-ils aisément ...*

Base: tous les répondants (n=1 000)

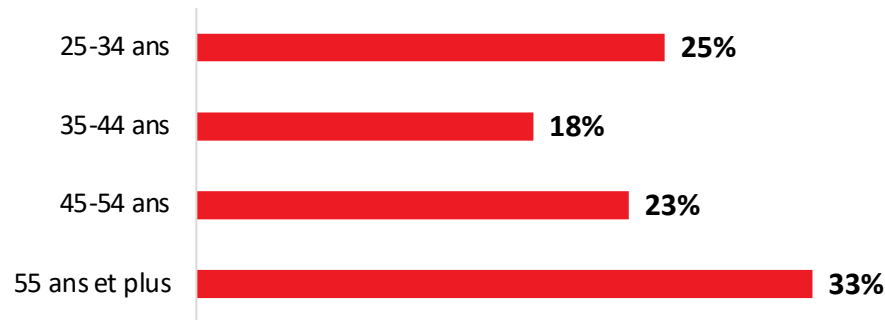


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|-------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 01-09 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| ... exprimer l'importance de leur rôle de père ou proche aidant dans l'organisation | | | | | | | | | | | |
| Total Tout à fait + Passablement | 86% | 86% | 94% | 84% | 85% | 86% | 91% | 86% | 85% | 91% | 78% |
| Total Pas vraiment + Pas du tout | 14% | 14% | 6% | 16% | 15% | 14% | 9% | 14% | 15% | 9% | 22% |
| ... exprimer et/ou discuter des enjeux qu'ils rencontrent pour concilier le travail et la famille | | | | | | | | | | | |
| Total Tout à fait + Passablement | 85% | 84% | 92% | 84% | 83% | 83% | 94% | 85% | 84% | 87% | 84% |
| Total Pas vraiment + Pas du tout | 15% | 16% | 8% | 16% | 17% | 17% | 6% | 15% | 16% | 13% | 16% |

TRANCHE D'ÂGE D'HOMMES QUI UTILISENT LE MOINS LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q112. Selon vous, à quelle tranche d'âge appartiennent les hommes de votre organisation qui utilisent le moins les mesures actuelles de conciliation famille-travail ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

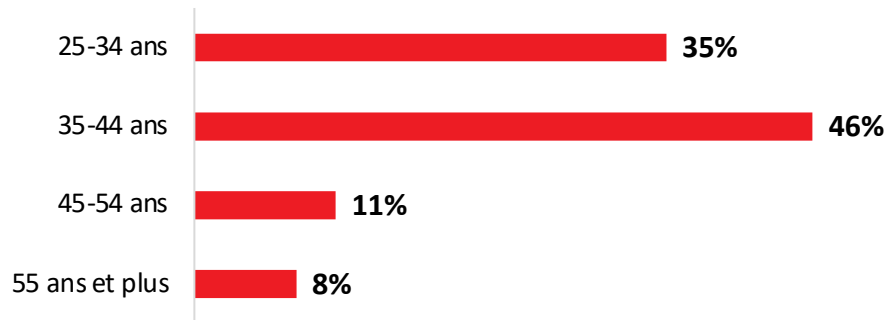


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|----------------|-------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| 25-34 ans | 25% | 25% | 28% | 26% | 29% | 24% | 27% | 26% | 25% | 24% | 9% |
| 35-44 ans | 18% | 21% | 16% | 16% | 14% | 19% | 19% | 17% | 21% | 17% | 28% |
| 45-54 ans | 23% | 22% | 26% | 24% | 36% | 21% | 24% | 23% | 25% | 27% | 31% |
| 55 ans et plus | 33% | 32% | 31% | 35% | 22% | 36% | 30% | 34% | 29% | 32% | 32% |

TRANCHE D'ÂGE D'HOMMES QUI PRÉSENTENT LE PLUS DE DEMANDES EN MATIÈRE DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q113. Selon vous, dans quel groupe d'âge se présentent le plus de demandes des hommes en matière de conciliation travail-famille ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

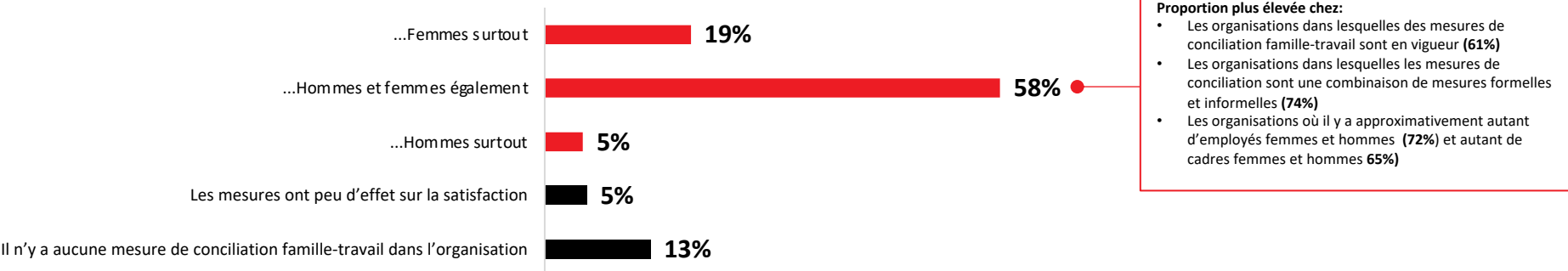


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|----------------|-------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| 25-34 ans | 35% | 31% | 33% | 41% | 44% | 34% | 38% | 32% | 47% | 47% | 40% |
| 35-44 ans | 46% | 47% | 50% | 45% | 43% | 47% | 49% | 48% | 41% | 42% | 55% |
| 45-54 ans | 11% | 14% | 13% | 7% | 10% | 11% | 7% | 11% | 8% | 8% | 4% |
| 55 ans et plus | 8% | 9% | 4% | 8% | 2% | 8% | 6% | 9% | 4% | 3% | 1% |

EFFET POSITIF DE LA MISE EN PLACE DE MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL SUR LA SATISFACTION DES EMPLOYÉS HOMMES ET FEMMES

Q114. Pensez-vous que la mise en place de mesures de conciliation famille-travail a un effet positif sur la satisfaction des employés ... ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

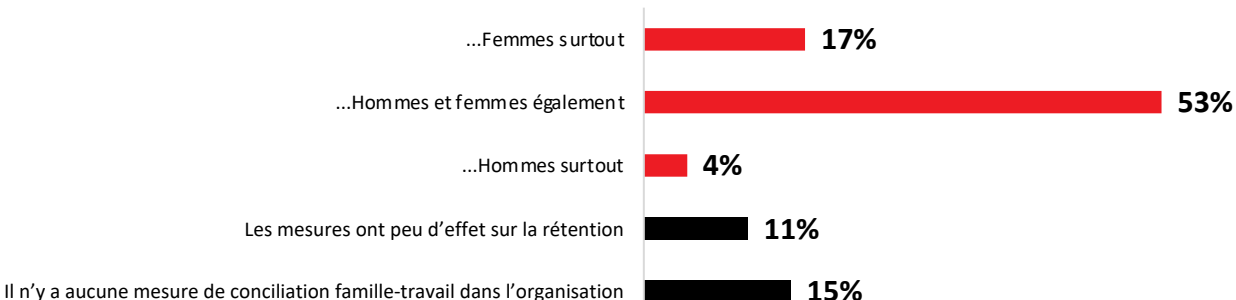


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|-------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| ...Femmes surtout | 19% | 20% | 8% | 19% | 26% | 17% | 29% | 18% | 18% | 21% | 20% |
| ...Hommes et femmes également | 58% | 58% | 70% | 55% | 66% | 56% | 58% | 55% | 66% | 68% | 70% |
| ...Hommes surtout | 5% | 6% | 4% | 4% | 1% | 5% | 2% | 6% | 1% | 0% | 3% |
| Les mesures ont peu d'effet sur la satisfaction | 5% | 5% | 7% | 5% | 5% | 6% | 3% | 5% | 7% | 4% | 0% |
| Il n'y a aucune mesure de conciliation famille-travail dans l'organisation | 13% | 10% | 11% | 17% | 2% | 15% | 8% | 15% | 8% | 7% | 7% |

EFFET POSITIF DE LA MISE EN PLACE DE MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL SUR LA RÉTENTION DES EMPLOYÉS HOMMES OU FEMMES

Q115. Pensez-vous que la mise en place de mesures de conciliation famille-travail a un effet positif sur la rétention des employés ... ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (**56%**)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont une combinaison de mesures formelles et informelles (**70%**)
- Les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (**63%**)

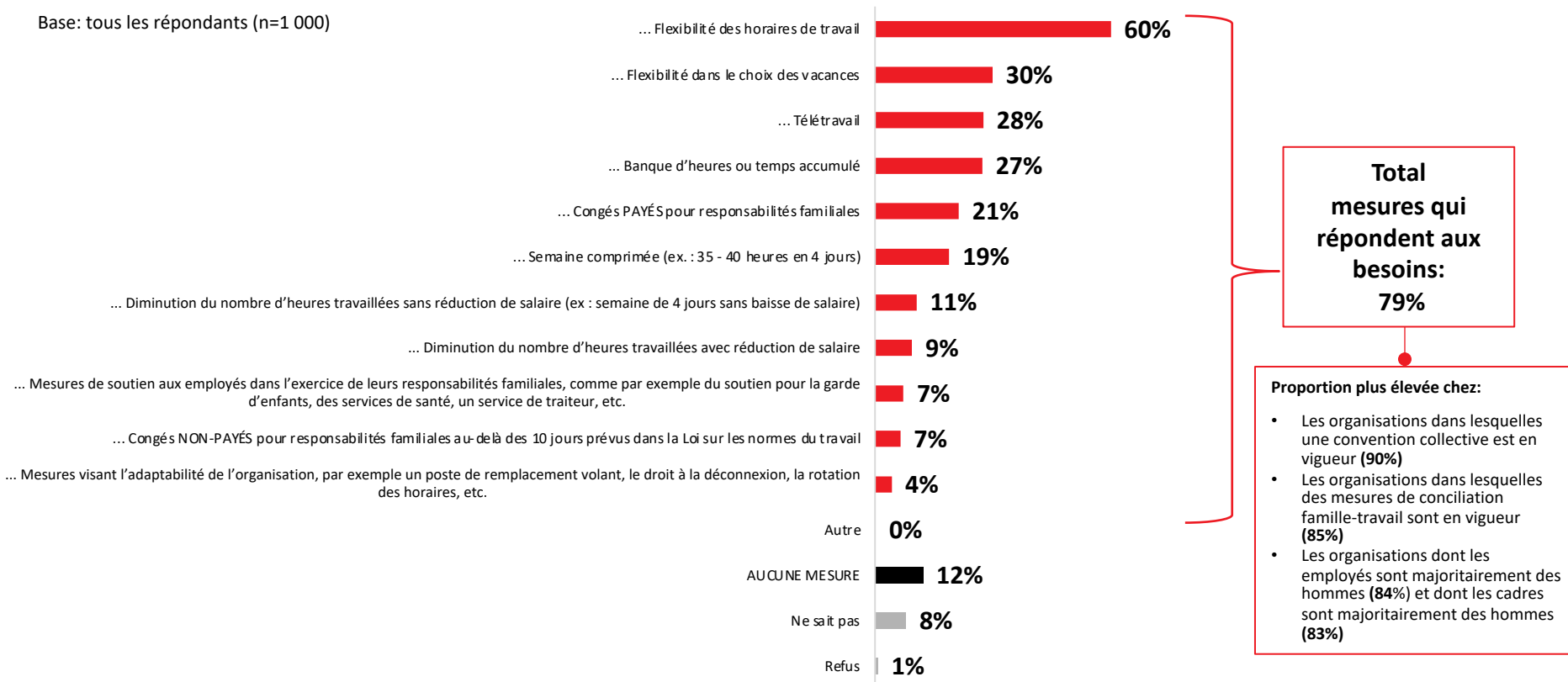
| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|-------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| ...Femmes surtout | 17% | 16% | 12% | 18% | 26% | 15% | 26% | 15% | 21% | 19% | 19% |
| ...Hommes et femmes également | 53% | 54% | 63% | 50% | 67% | 52% | 51% | 51% | 59% | 62% | 57% |
| ...Hommes surtout | 4% | 5% | 4% | 3% | 0% | 4% | 3% | 5% | 2% | 4% | 11% |
| Les mesures ont peu d'effet sur la rétention | 11% | 12% | 8% | 10% | 4% | 12% | 11% | 11% | 9% | 9% | 5% |
| Il n'y a aucune mesure de conciliation famille-travail dans l'organisation | 15% | 13% | 13% | 18% | 4% | 17% | 9% | 17% | 8% | 6% | 8% |

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL QUI RÉPONDENT LE MIEUX AUX BESOINS DES HOMMES DE L'ORGANISATION

Q116. Selon vous, quelles sont les mesures de conciliation famille-travail qui répondent le mieux aux besoins des hommes 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 QUI RÉPONDENT LE MIEUX AUX BESOINS DES HOMMES DE L'ORGANISATION

Q116. Selon vous, quelles sont les mesures de conciliation famille-travail qui répondent le mieux aux besoins des hommes dans votre organisation?*

Base: tous les répondants (n=1 000)

| Base: tous les répondants (n=1 000) | | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|--|----------|---------|--------|-------|-----------------------|--------|------------------------------|----------------|-------|-------|------|
| | TOTAL | 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 MESURES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS | 79% | 79% | 80% | 79% | 93% | 78% | 79% | 76% | 88% | 93% | 97% |
| ... Flexibilité des horaires de travail | 60% | 65% | 49% | 58% | 65% | 59% | 64% | 59% | 66% | 67% | 68% |
| ... Flexibilité dans le choix des vacances | 30% | 35% | 26% | 26% | 36% | 29% | 39% | 27% | 41% | 41% | 31% |
| ... Télétravail | 28% | 34% | 18% | 23% | 42% | 24% | 47% | 27% | 26% | 39% | 46% |
| ... Banque d'heures ou temps accumulé | 27% | 21% | 30% | 33% | 28% | 26% | 34% | 24% | 39% | 38% | 25% |
| ... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales | 21% | 23% | 18% | 20% | 31% | 19% | 27% | 19% | 26% | 40% | 35% |
| ... Semaine comprimée (ex. : 35 - 40 heures en 4 jours) | 19% | 20% | 22% | 17% | 32% | 19% | 19% | 16% | 26% | 28% | 36% |
| ... Diminution du nombre d'heures travaillées sans réduction de salaire (ex : semaine de 4 jours sans baisse de salaire) | 11% | 10% | 9% | 11% | 21% | 10% | 7% | 10% | 10% | 25% | 8% |
| ... Diminution du nombre d'heures travaillées avec réduction de salaire | 9% | 8% | 18% | 9% | 11% | 10% | 10% | 9% | 10% | 13% | 32% |
| ... 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. | 7% | 8% | 7% | 7% | 4% | 8% | 9% | 6% | 10% | 12% | 13% |
| ... Congés NON-PAYÉS pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail | 7% | 7% | 8% | 6% | 6% | 7% | 6% | 5% | 11% | 11% | 18% |
| ... Mesures visant l'adaptabilité de l'organisation, par exemple un poste de remplacement volant, le droit à la déconnexion, la rotation des horaires, etc. | 4% | 4% | 6% | 4% | 3% | 4% | 4% | 4% | 6% | 7% | 6% |
| Autre | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |
| AUCUNE MESURE | 12% | 12% | 7% | 14% | 4% | 14% | 10% | 15% | 5% | 5% | 0% |
| Ne sait pas | 8% | 8% | 11% | 7% | 3% | 8% | 9% | 9% | 6% | 2% | 3% |
| Refus | 1% | 0% | 1% | 1% | 0% | 1% | 1% | 1% | 1% | 0% | 0% |

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

UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL PAR LES PÈRES

Q117. Croyez-vous que les pères utilisent les mesures qui sont disponibles ?*

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations œuvrant dans la construction et la fabrication (**77%**)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (**67%**)

Total Oui : 64%

55%

10%

Total Non : 36%

31%

5%

Toujours

La plupart du temps

Rarement

Jamais

| | 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 | 64% | 64% | 76% | 63% | 72% | 64% | 67% | 64% | 67% | 63% | 67% |
| Toujours | 10% | 8% | 16% | 10% | 16% | 9% | 9% | 9% | 10% | 9% | 13% |
| La plupart du temps | 55% | 55% | 60% | 54% | 56% | 55% | 57% | 54% | 57% | 54% | 54% |
| TOTAL NON | 36% | 36% | 24% | 37% | 28% | 36% | 33% | 36% | 33% | 37% | 33% |
| Rarement | 31% | 31% | 22% | 32% | 28% | 32% | 26% | 30% | 30% | 36% | 33% |
| Jamais | 5% | 6% | 2% | 4% | 0% | 5% | 7% | 6% | 3% | 1% | 0% |

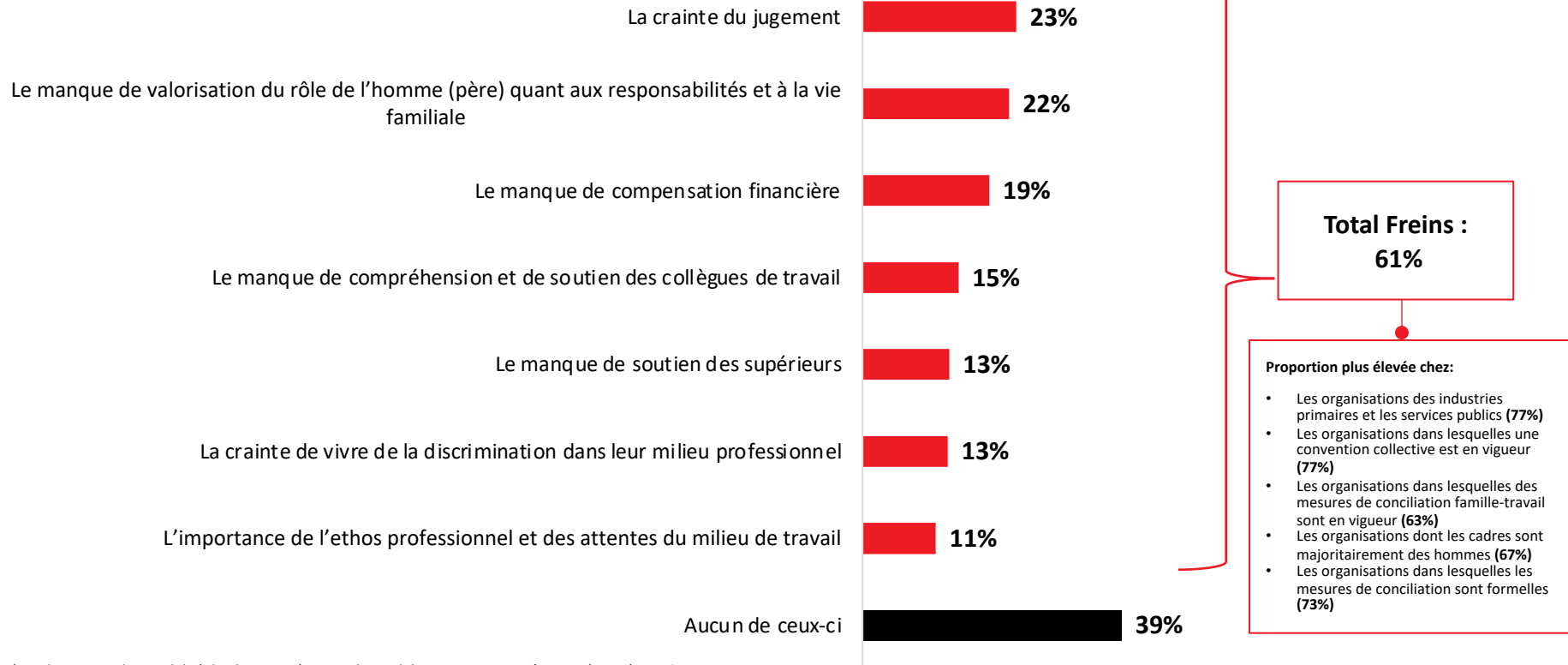
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

FREINS À L'UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES DE L'ORGANISATION

Q118. Selon vous, quels sont les freins à l'utilisation de mesures de conciliation famille-travail par les employés masculins 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%.

FREINS À L'UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES DE L'ORGANISATION

Q118. Selon vous, quels sont les freins à l'utilisation de mesures de conciliation famille-travail par les employés masculins dans votre organisation ?*

Base: tous les répondants (n=1 000)

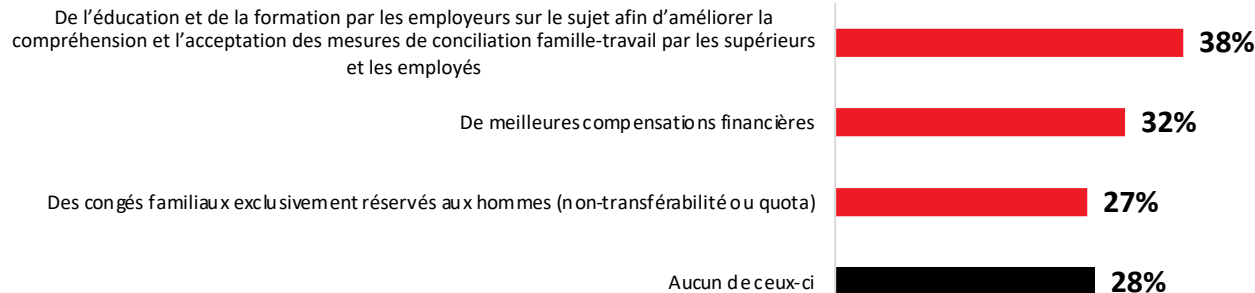
| | | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|---|------------|---------|------------|-------|-----------------------|--------|------------------------------|----------------|------------|------------|------------|
| | TOTAL | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/ parapublic | Privée | OSBL/ économie sociale | 01-09 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| TOTAL FREINS | 61% | 64% | 56% | 59% | 74% | 61% | 55% | 59% | 64% | 78% | 83% |
| La crainte du jugement | 23% | 26% | 24% | 20% | 38% | 23% | 22% | 23% | 23% | 32% | 39% |
| Le manque de valorisation du rôle de l'homme (père) quant aux responsabilités et à la vie familiale | 22% | 24% | 11% | 22% | 28% | 21% | 27% | 23% | 20% | 27% | 21% |
| Le manque de compensation financière | 19% | 20% | 22% | 17% | 27% | 19% | 18% | 17% | 26% | 30% | 27% |
| Le manque de compréhension et de soutien des collègues de travail | 15% | 18% | 6% | 13% | 11% | 15% | 15% | 13% | 19% | 22% | 10% |
| Le manque de soutien des supérieurs | 13% | 14% | 9% | 13% | 14% | 13% | 15% | 13% | 12% | 15% | 27% |
| La crainte de vivre de la discrimination dans leur milieu professionnel | 13% | 13% | 11% | 13% | 29% | 12% | 11% | 12% | 14% | 17% | 16% |
| L'importance de l'éthos professionnel et des attentes du milieu de travail | 11% | 14% | 9% | 9% | 16% | 11% | 12% | 10% | 13% | 22% | 20% |
| Aucun de ceux-ci | 39% | 36% | 44% | 41% | 26% | 39% | 45% | 41% | 36% | 22% | 17% |

LEVIERS QUI FAVORISERAIENT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES

Q119. Parmi ces leviers, lesquels selon vous peuvent favoriser la conciliation famille-travail des hommes ?*

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES**

Base: tous les répondants (n=1 000)



Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (87%)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (74%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont formelles (83%)

Total Leviers :
72%

| | | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|---|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | TOTAL | 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 LEVIERS | 72% | 75% | 69% | 69% | 85% | 72% | 70% | 70% | 74% | 85% | 87% |
| De l'éducation et de la formation par les employeurs sur le sujet afin d'améliorer la compréhension et l'acceptation des mesures de conciliation famille-travail par les supérieurs et les employés | 38% | 43% | 27% | 35% | 45% | 37% | 47% | 39% | 36% | 37% | 36% |
| De meilleures compensations financières | 32% | 31% | 37% | 31% | 44% | 33% | 20% | 30% | 36% | 43% | 31% |
| Des congés familiaux exclusivement réservés aux hommes (non-transférabilité ou quota) | 27% | 26% | 31% | 29% | 31% | 29% | 24% | 26% | 29% | 29% | 54% |
| Aucun de ceux-ci | 28% | 25% | 31% | 31% | 15% | 28% | 30% | 30% | 26% | 15% | 13% |

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

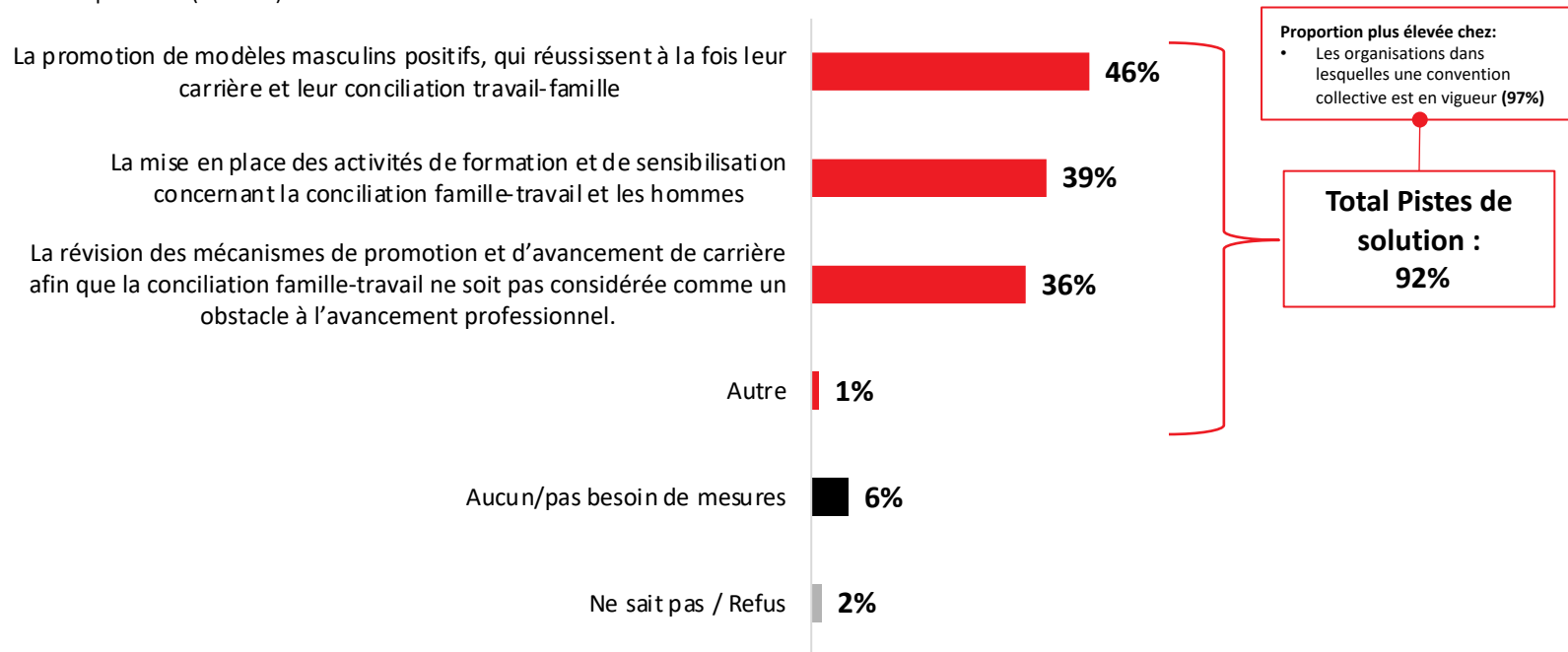
**Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

PISTES DE SOLUTION QUI FAVORISERAIENT L'UTILISATION DE MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES

Q120. Selon vous, quelles pistes de solution sont envisageables pour favoriser le recours aux mesures de conciliation famille-travail par les hommes 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%.

PISTES DE SOLUTION QUI FAVORISERAIENT L'UTILISATION DE MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES

Q120. Selon vous, quelles pistes de solution sont envisageables pour favoriser le recours aux mesures de conciliation famille-travail par les hommes 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 OUI PISTES DE SOLUTION | 92% | 94% | 97% | 89% | 99% | 93% | 86% | 91% | 96% | 94% | 99% |
| La promotion de modèles masculins positifs, qui réussissent à la fois leur carrière et leur conciliation travail-famille | 46% | 49% | 49% | 43% | 56% | 47% | 45% | 46% | 49% | 36% | 40% |
| La mise en place des activités de formation et de sensibilisation concernant la conciliation famille-travail et les hommes | 39% | 40% | 35% | 39% | 45% | 38% | 42% | 38% | 42% | 41% | 40% |
| La révision des mécanismes de promotion et d'avancement de carrière afin que la conciliation famille-travail ne soit pas considérée comme un obstacle à l'avancement professionnel. | 36% | 41% | 35% | 30% | 34% | 35% | 35% | 34% | 38% | 48% | 43% |
| Autre | 1% | 2% | 2% | 1% | 1% | 1% | 2% | 1% | 1% | 0% | 4% |
| Aucun/pas besoin de mesures | 6% | 6% | 3% | 7% | 1% | 5% | 14% | 7% | 3% | 4% | 1% |
| Je ne sais pas / refus | 2% | 1% | 0% | 3% | 0% | 2% | 0% | 2% | 1% | 3% | 0% |

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

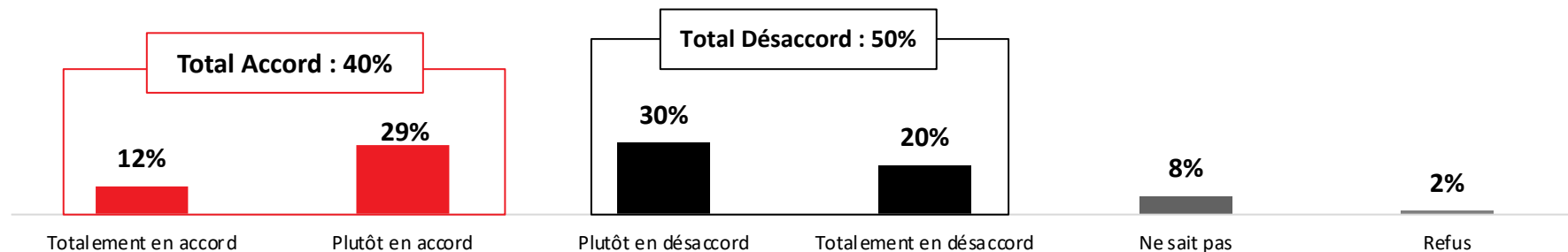
Les nouvelles mesures relatives au RQAP

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% |

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

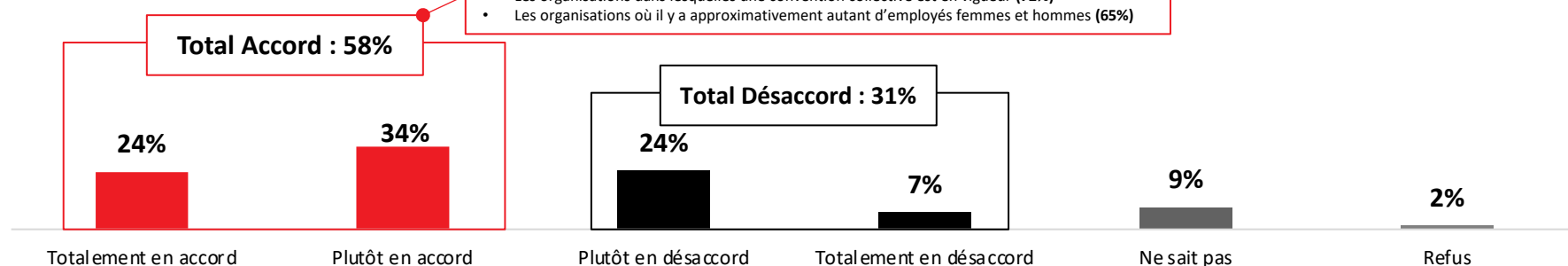
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

« 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%)



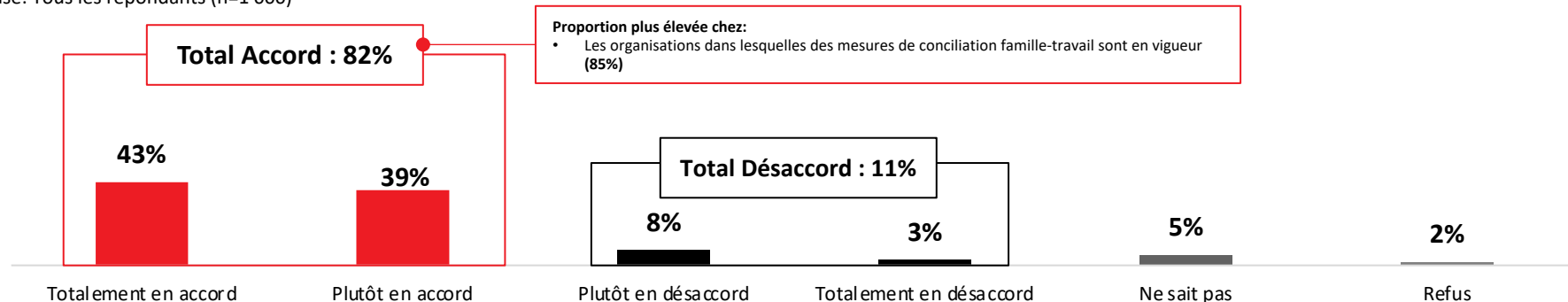
| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|-------------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie 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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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% |

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

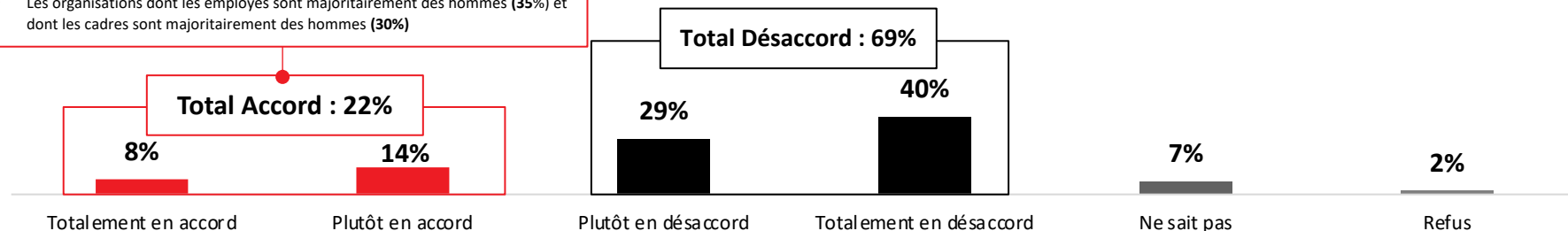
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

« **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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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)

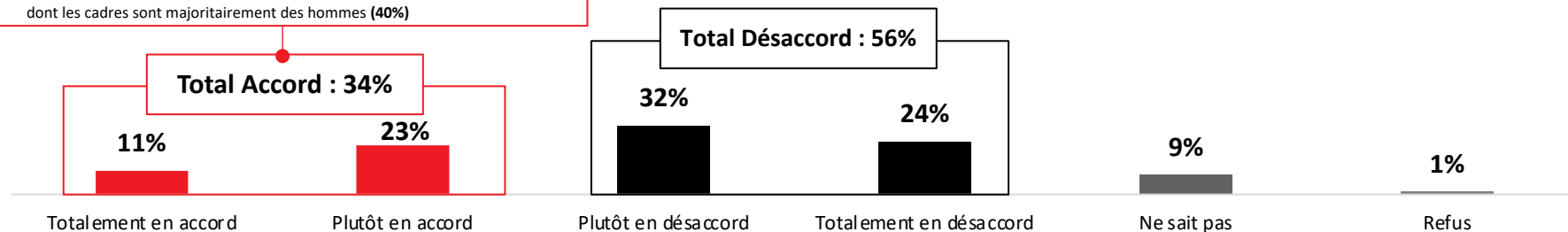
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

« **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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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)

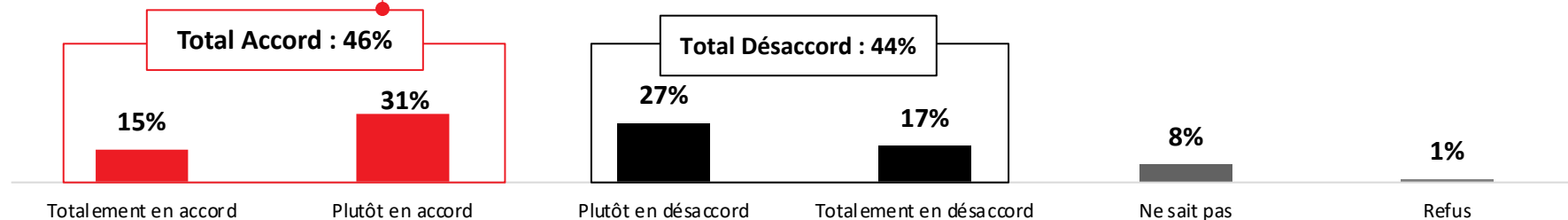
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes **TOTALEMENT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN ACCORD**, **PLUTÔT EN DÉSACCORD** ou **TOTALEMENT EN DÉSACCORD** avec les énoncés suivants.*

« **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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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% |

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

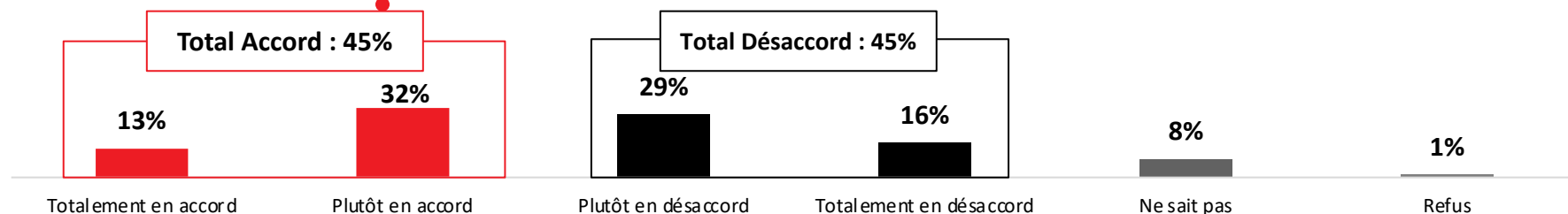
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

« **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%)

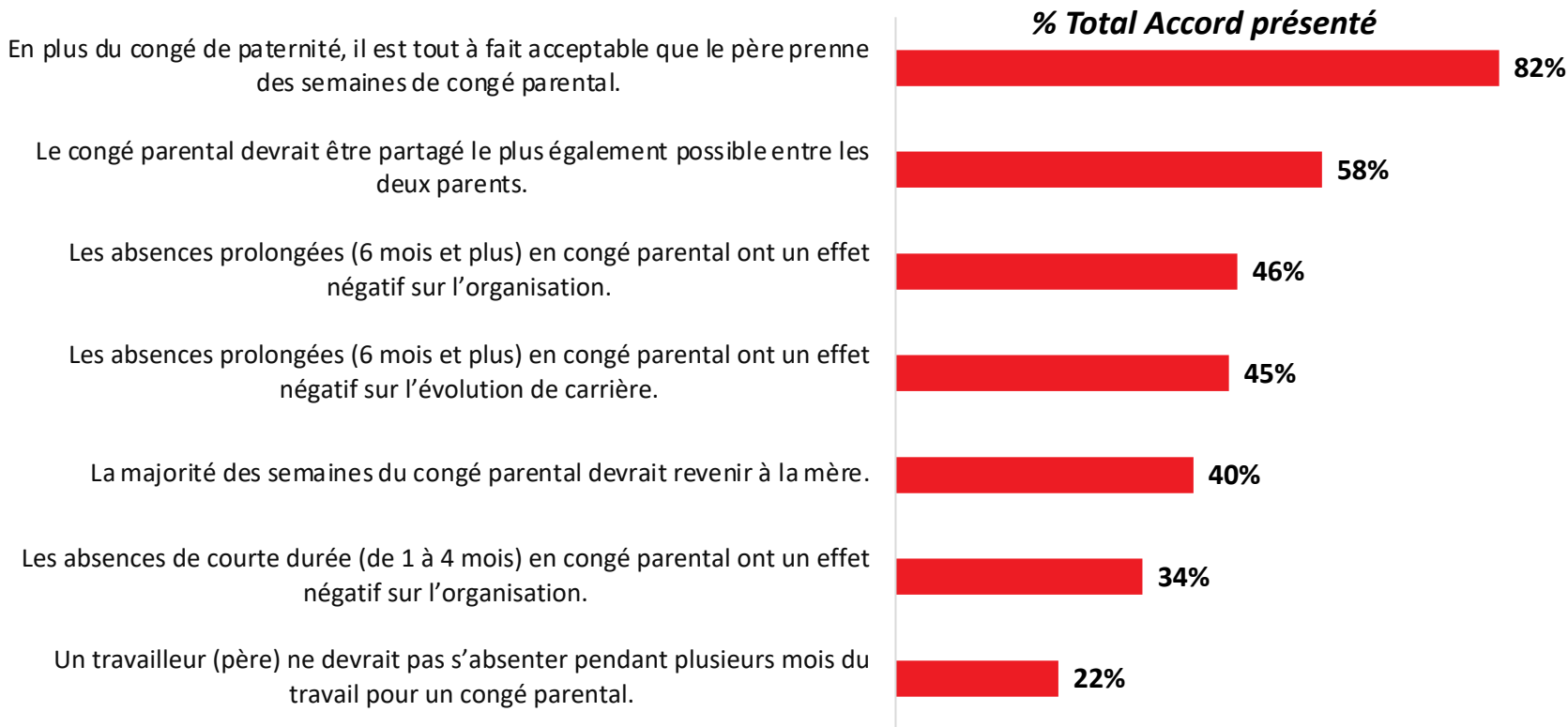


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|-------------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie 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% |
| Totalement 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% |
| Totalement 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)

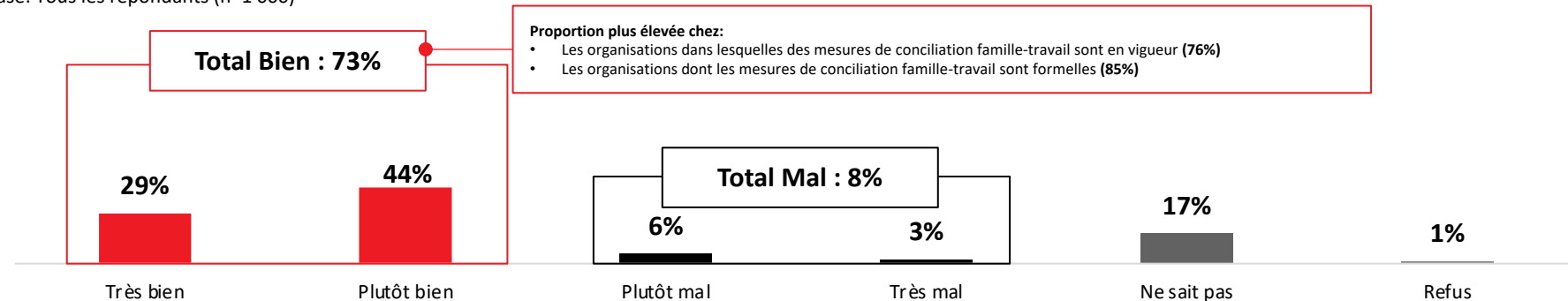


OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (1/3)

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)

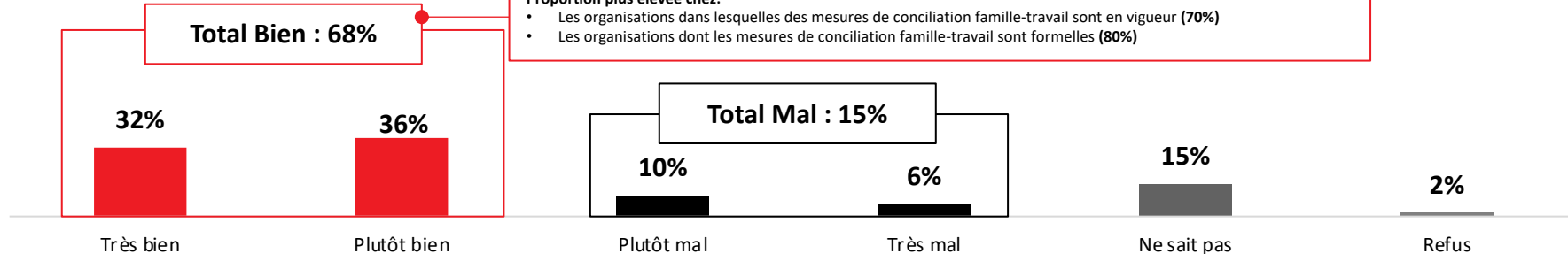
Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?*

« 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% |

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

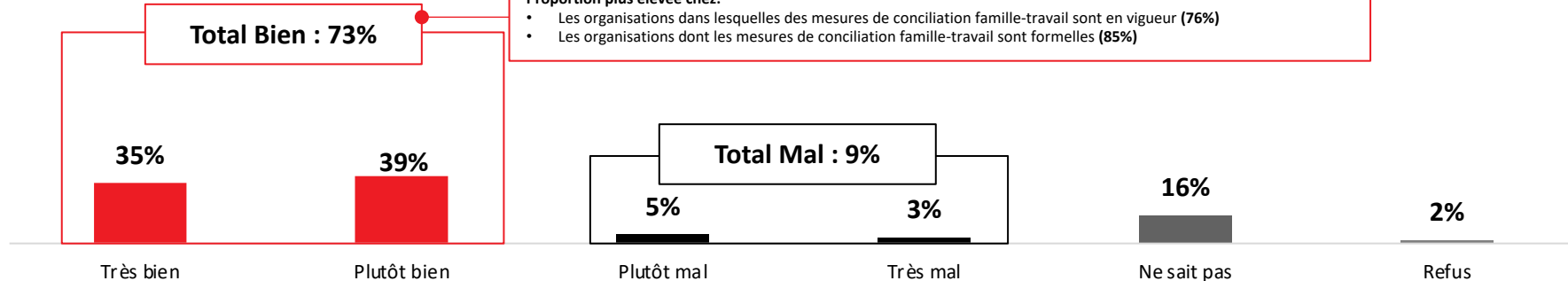
Q122. Diriez-vous que les nouvelles dispositions suivantes sont TRÈS BIEN ADAPTÉES, PLUTÔT BIEN, PLUTÔT MAL ou TRÈS MAL ADAPTÉES aux besoins du marché du travail ?*

« 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)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (76%)
- Les organisations dont les mesures de conciliation famille-travail sont formelles (85%)

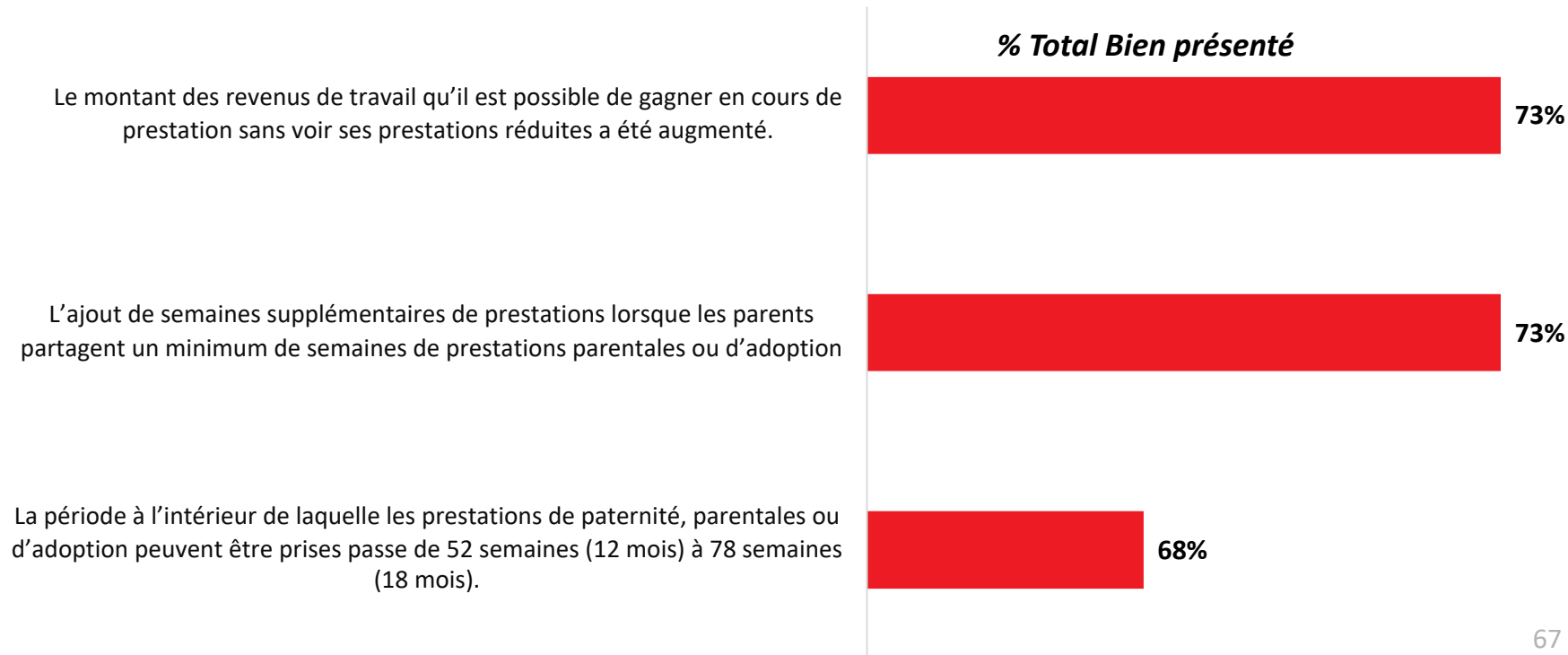


| | Total | Région | | | Organisation | | | Nb. d'employés | | | |
|-------------------|------------|---------|--------|-------|-------------------|--------|-----------------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Mtl RMR | Qc RMR | Autre | Public/parapublic | Privée | OSBL/économie sociale | 1-9 | 10-49 | 50-99 | 100+ |
| n= | 1 000 | 435 | 144 | 421 | 149 | 634 | 171 | 379 | 386 | 144 | 91 |
| Total 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



Leger

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

MONTREAL | QUEBEC | 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.

Leger

Comprendre le monde

