

Rapport Édition 2021

LES EMPLOYEURS QUÉBÉBOIS ET LA CONCILIATION FAMILLE- TRAVAIL



Une initiative du



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(rices) généraux(ales), directeurs(ices) des ressources humaines, etc., responsables des politiques de conciliation famille-travail dans leur organisation, de âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais.

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

Notes pour la lecture du rapport :

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

LIRE LES DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES PAR RAPPORT À L'ÉTUDE PRÉCÉDENTE

Lorsque possible, les résultats de ce sondage sont comparés à ceux d'octobre 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(rices) 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%



CONCILIVI
Expertise famille-travail

FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

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

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

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

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

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

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

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

FAITS SAILLANTS (suite)

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

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

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

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

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

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

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

FAITS SAILLANTS (suite)

L'importance de la conciliation famille-travail reconnue

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

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

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

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

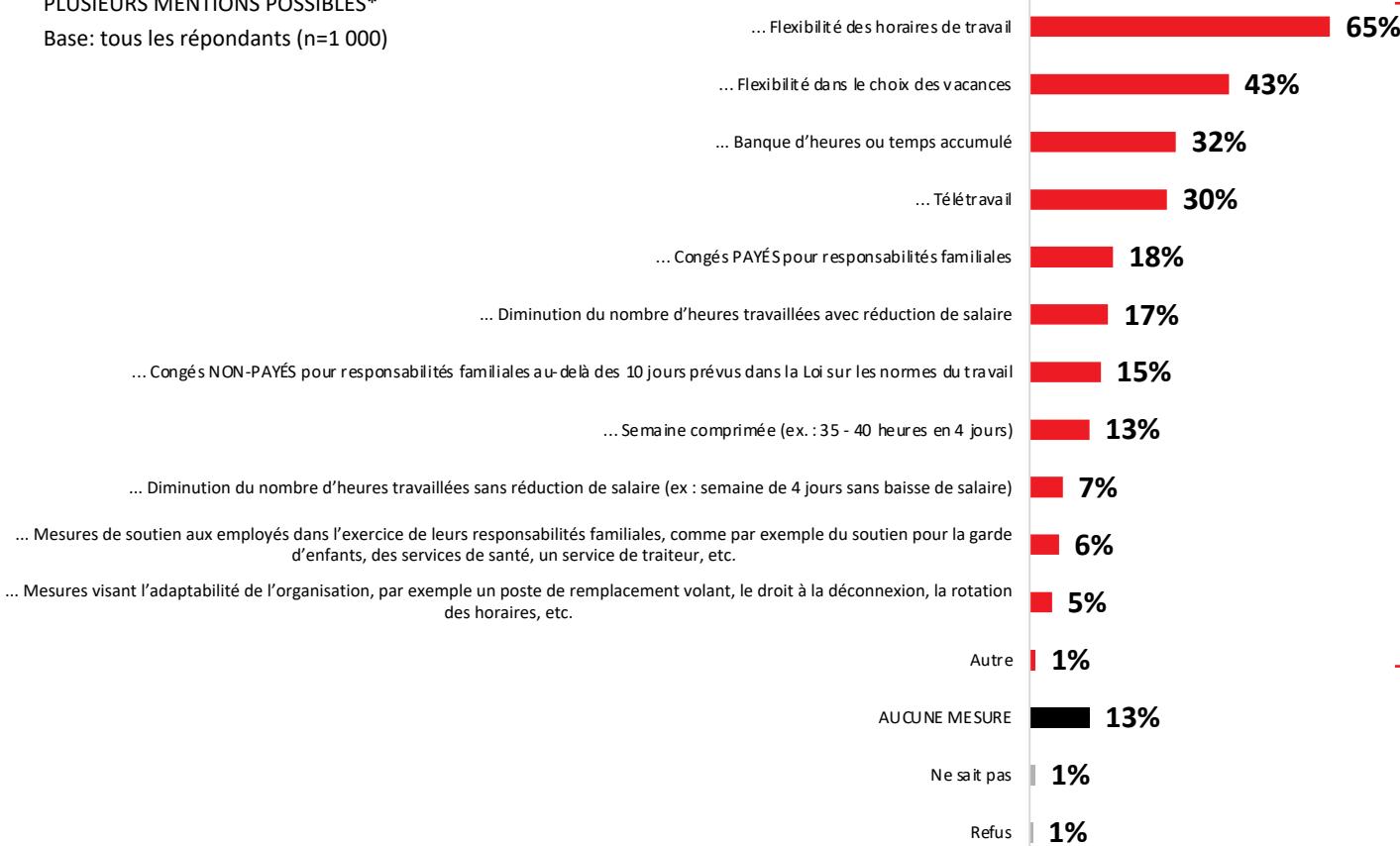
Les mesures de conciliation famille-travail existantes

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)



**Total
mesures en
vigueur dans
l'organisation:
85%**

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (97%)

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE

Leger

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

Base: tous les répondants

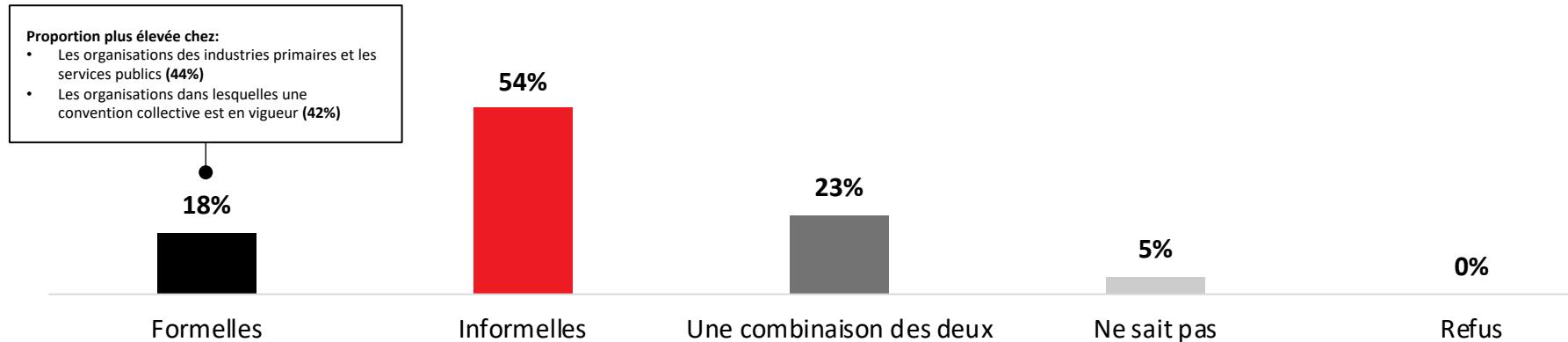
	Région			Organisation			Nb. d'employés					
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 000	1 008	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL OUI MESURE	85%↓	91%	87%	86%	83%	95%	82%	96%	84%	90%	90%	97%
... Flexibilité des horaires de travail	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.

CARACTÈRE FORMEL ET INFORMEL DES MESURES

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)

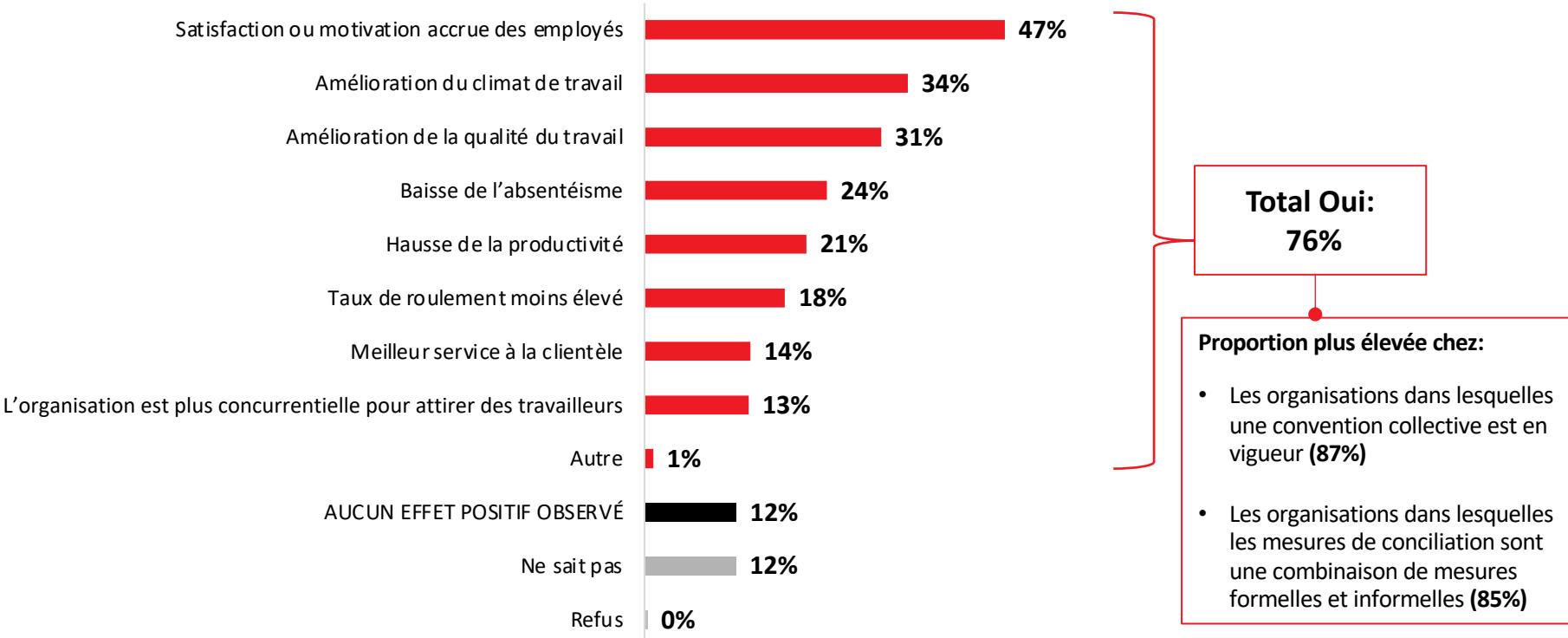


EFFETS POSITIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

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

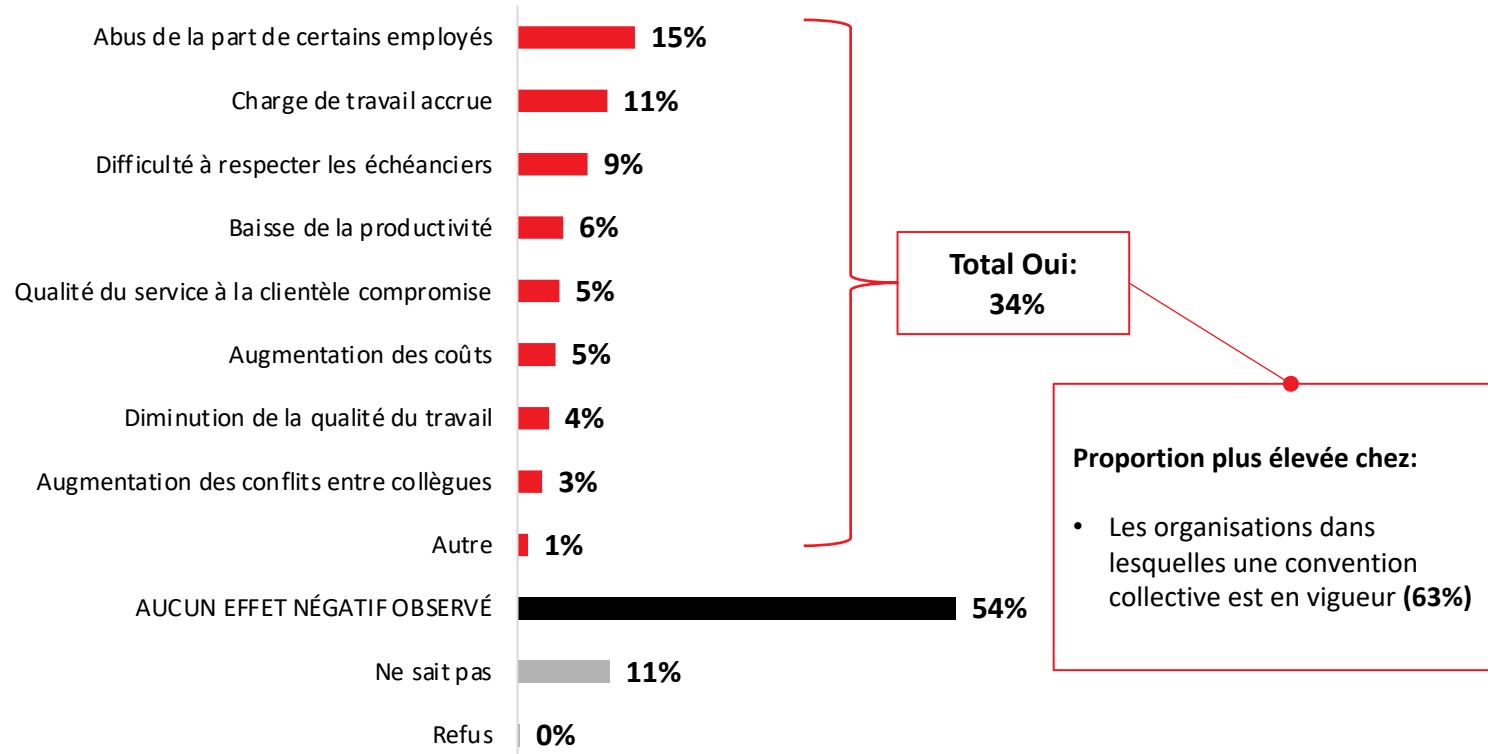
			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Total Oui	76%	79%	75%	73%	77%	83%	75%	79%	76%	76%	81%	75%
Satisfaction ou motivation accrue des employés	47%↓	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)



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 ?

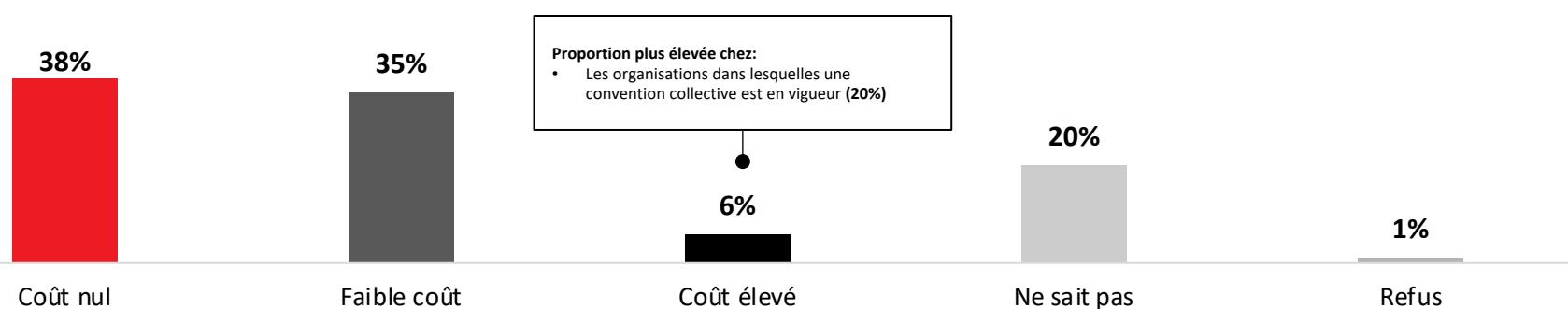
Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

			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)

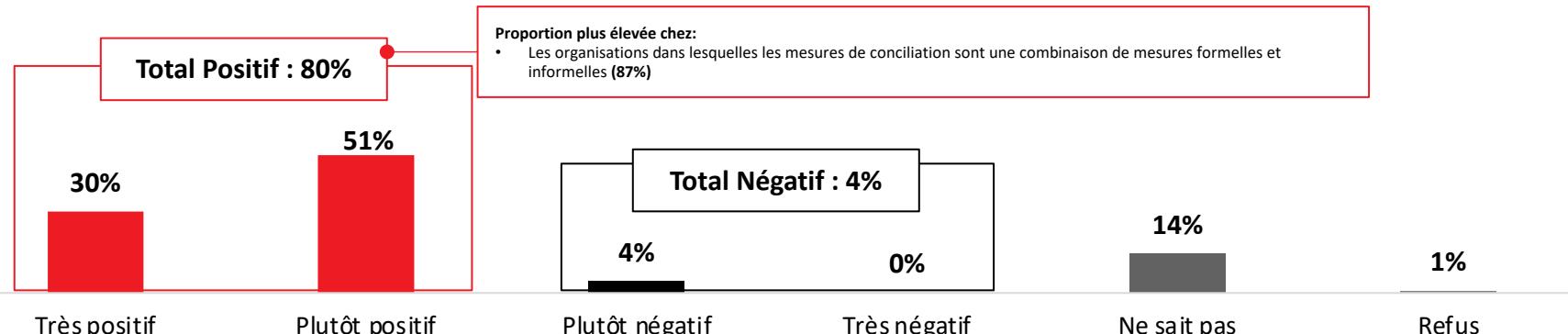


	Année		Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2021	2020	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	885	937	388	134	363	139	546	163	320	349	130	86
Coût nul	38%	38%	43%	35%	34%	24%	41%	33%	43%	24%	24%	17%
Faible coût	35%	39%	34%	38%	36%	39%	36%	33%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

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

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

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



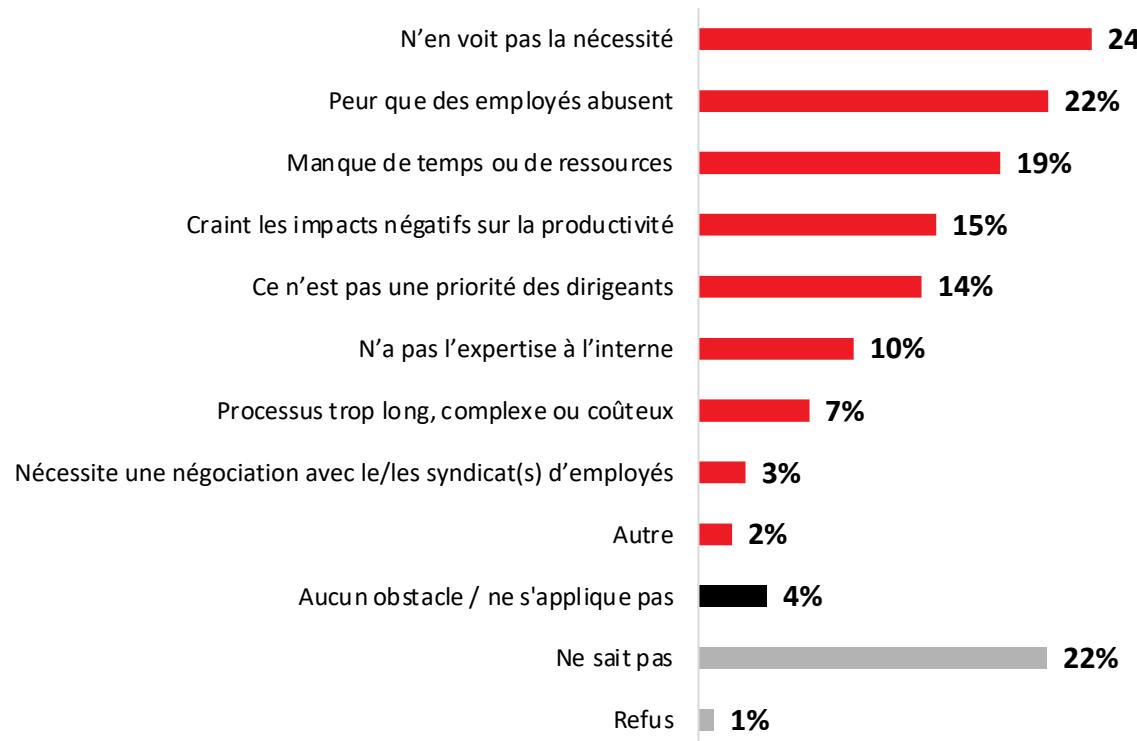
	n=	2021	2020	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		885	937	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
Total Positif		80%↓	86%	81%	83%	79%	93%	78%	85%	80%	81%	79%	78%
Très positif		30%	31%	33%	26%	28%	37%	28%	28%	33%	23%	20%	10%
Plutôt positif		51%	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)



Total PRÉSENCE D'OBSTACLES: 73%

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (87%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (81%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont une combinaison de mesures formelles et informelles (81%)

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

Leger

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%
Crain 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)

Une aide gouvernementale sous forme de subvention pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures

% Beaucoup + Moyennement présent

68%

La possibilité d'obtenir une certification indépendante attestant que votre organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail

48%

La possibilité d'être accompagné d'experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue

46%

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 Oui : 48%

19%

29%

Total Non : 52%

22%

30%

Beaucoup

Moyennement

Peu

Pas du tout

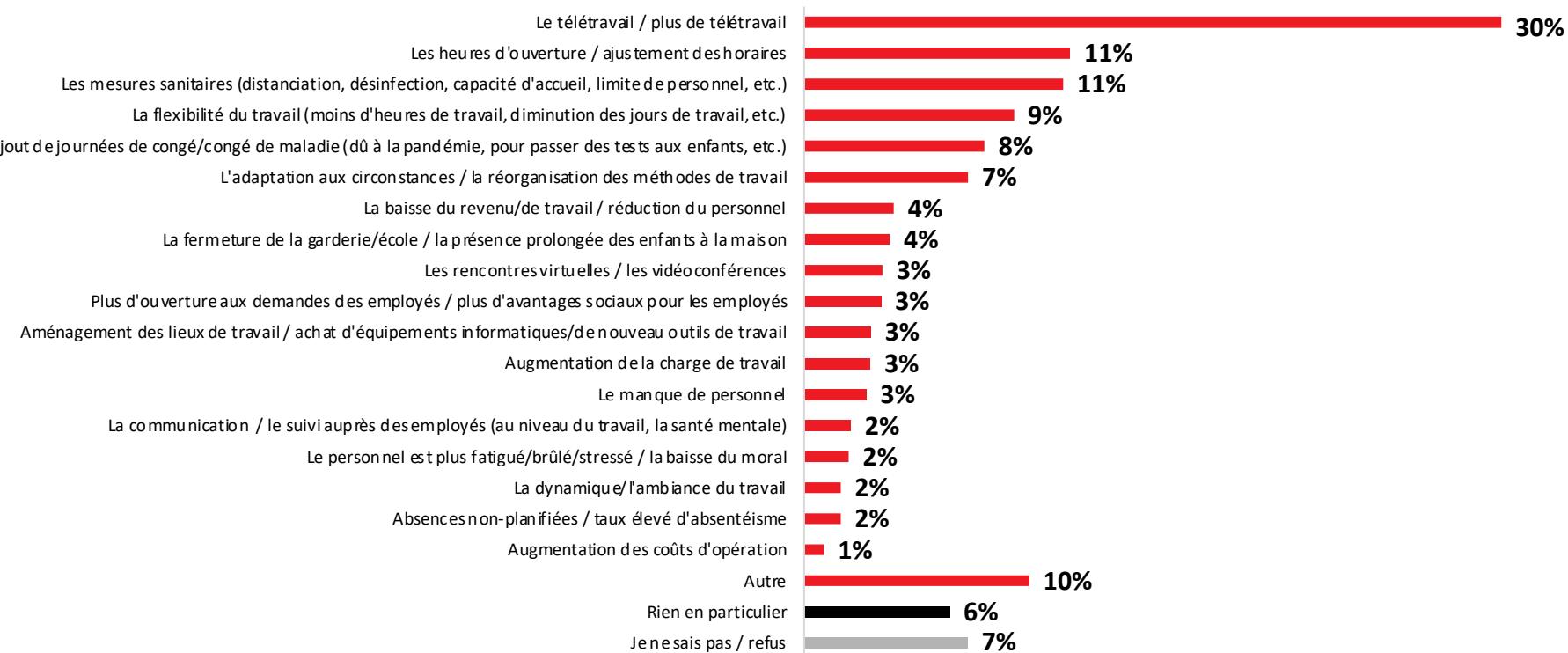
	n=	1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
TOTAL OUI		48%	51%	43%	46%	61%	44%	63%	44%	59%	70%	66%
Beaucoup		19%	20%	13%	19%	30%	16%	26%	17%	24%	32%	39%
Moyennement		29%	31%	29%	27%	31%	27%	37%	27%	35%	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)



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

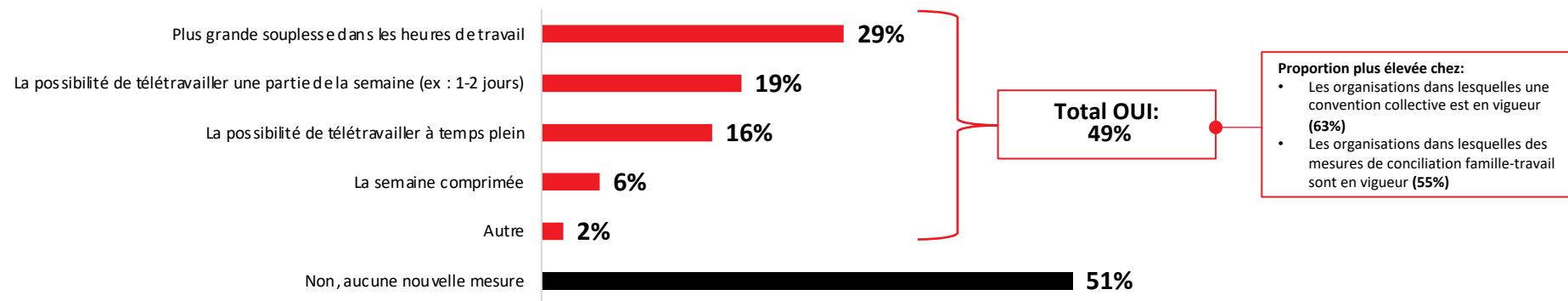
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	577	255	86	236	102	335	113	171	238	99	69
Le télétravail / plus de télétravail	30%	31%	26%	29%	38%	24%	57%	29%	29%	37%	46%
Les heures d'ouverture / ajustement 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)

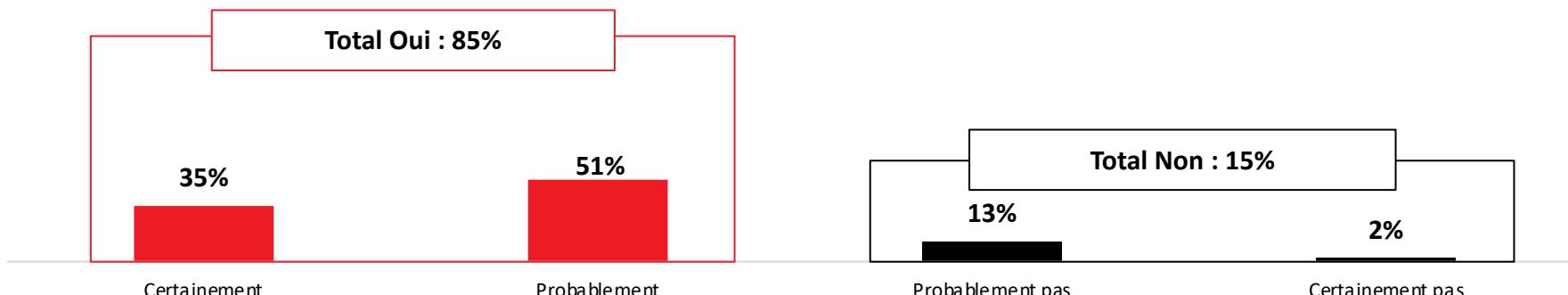


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL OUI	49%	52%	43%	48%	49%	47%	71%	47%	55%	64%	78%
Plus grande souplesse dans les heures de travail	29%	26%	22%	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)



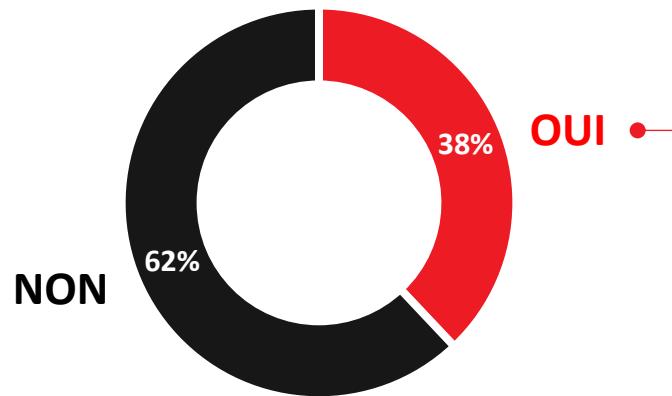
	n=	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
TOTAL OUI		85%	86%	84%	85%	87%	87%	83%	86%	85%	75%	73%
Certainement		35%	35%	44%	32%	51%	36%	29%	36%	31%	28%	30%
Probablement		51%	50%	40%	53%	36%	50%	54%	50%	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%)

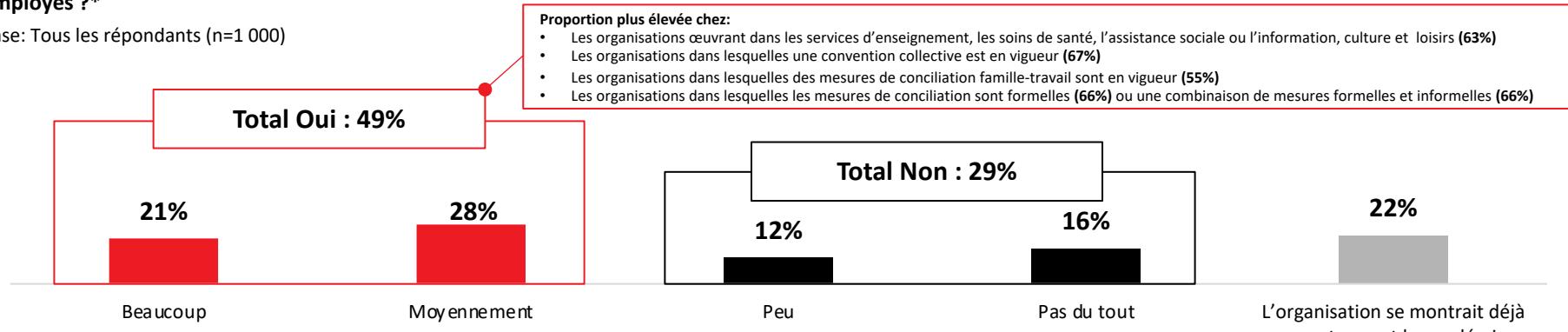
	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
Oui	38%	38%	41%	37%	35%	38%	47%	39%	34%	34%	46%
Non	62%	62%	59%	63%	65%	62%	53%	61%	66%	66%	54%

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

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

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)



	n=	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
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%

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

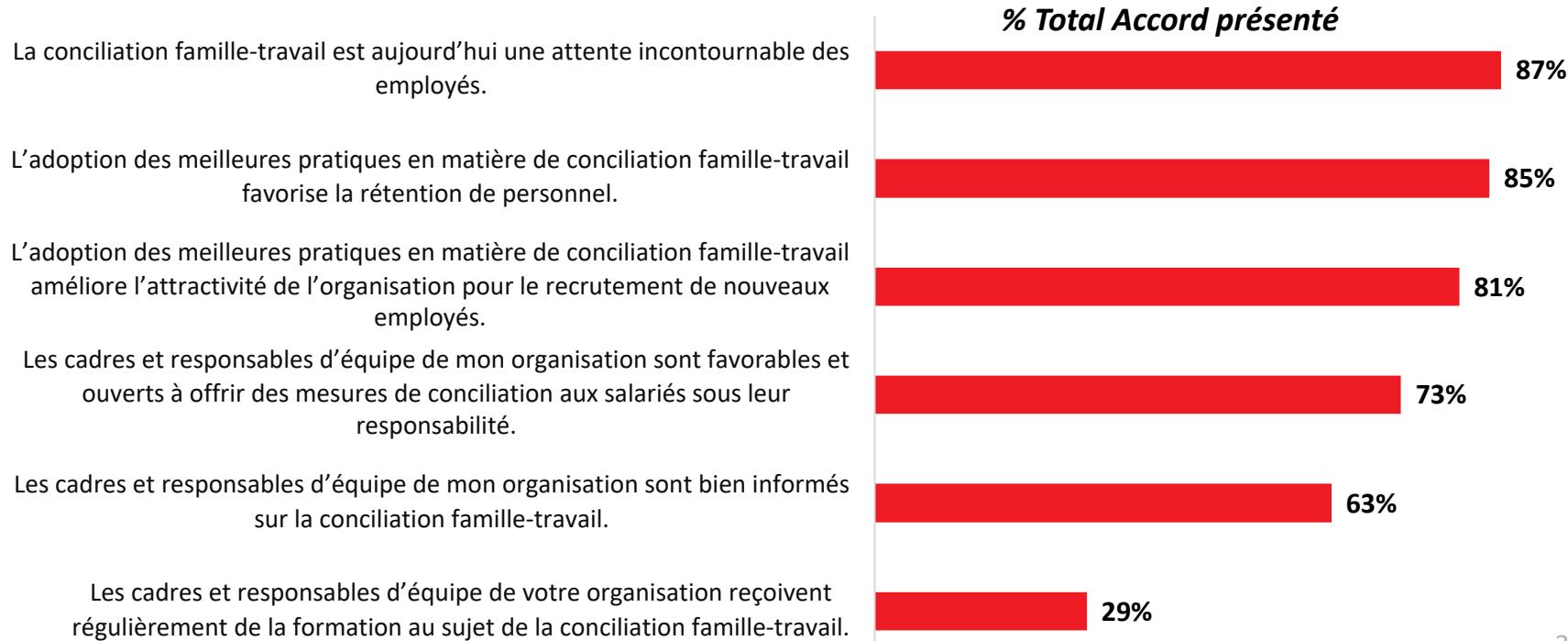
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

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.

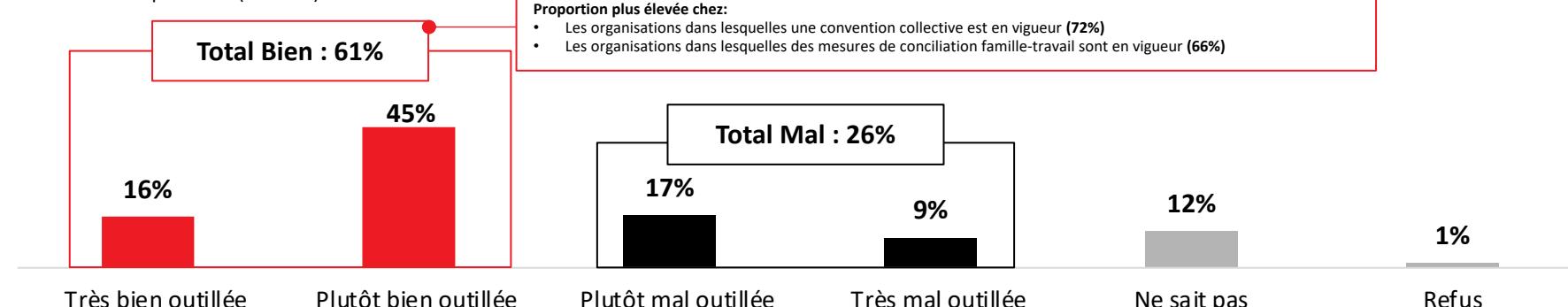
Base: tous les répondants

			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	
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)



Très bien outillée Plutôt bien outillée Plutôt mal outillée Très mal outillée Ne sait pas Refus

	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 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%	0%	1%	2%	0%	2%	1%	2%	1%	0%	3%	



CONCILIVI
Expertise famille-travail



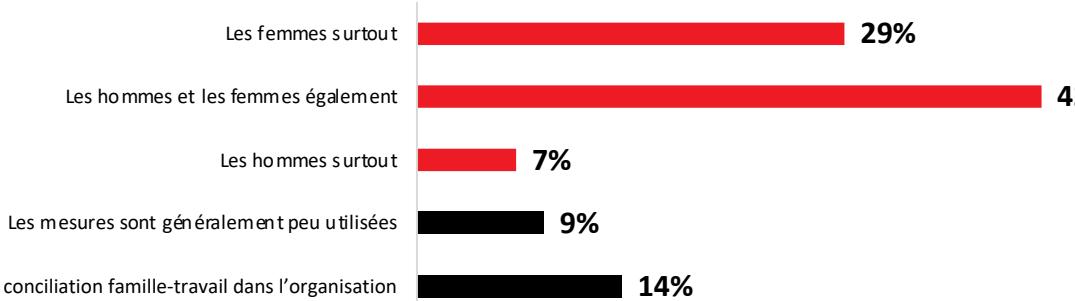
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

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

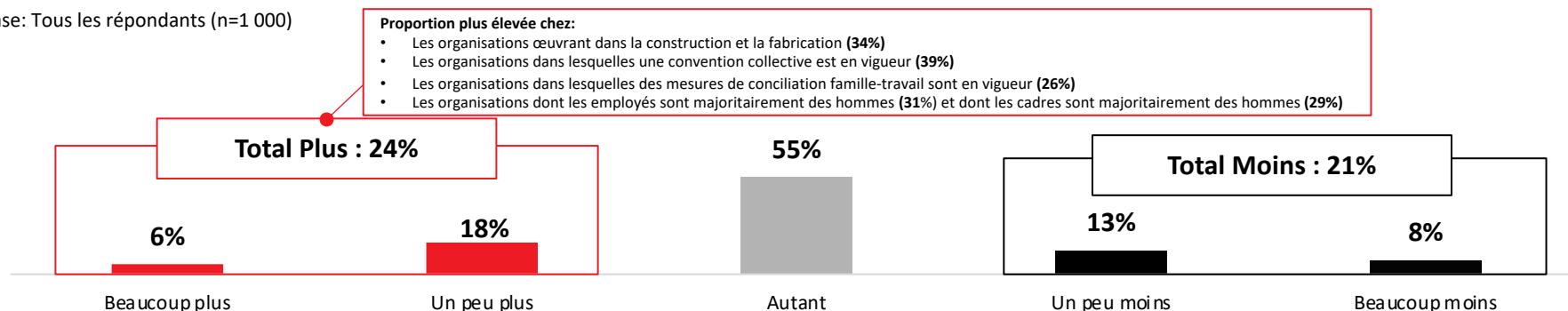
COMPARATIVEMENT AUX FEMMES

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%)



	n=	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
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%

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

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)

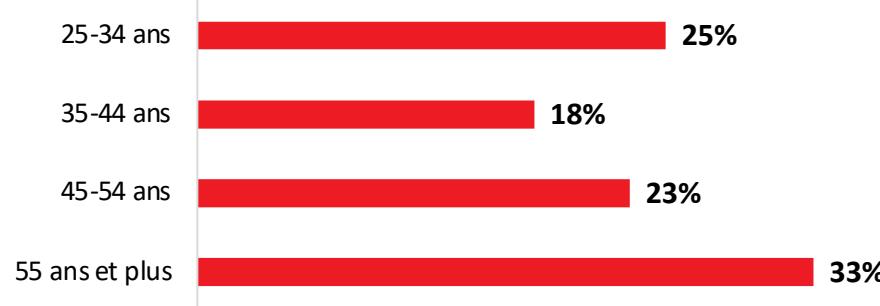


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
... exprimer l'importance de leur rôle de père ou proche aidant dans l'organisation											
Total Tout à fait + 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)

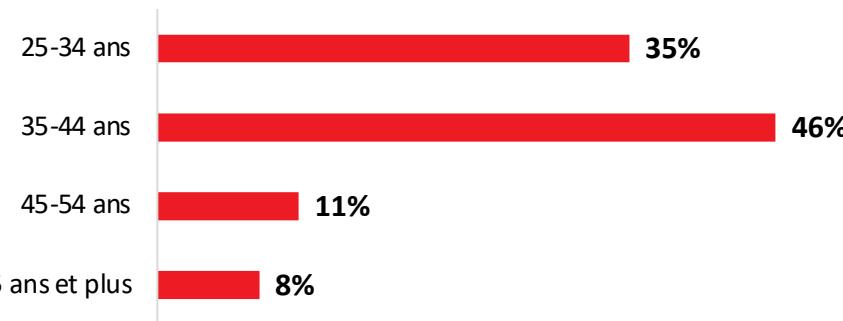


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
25-34 ans	25%	25%	28%	26%	29%	24%	27%	26%	25%	24%	9%
35-44 ans	18%	21%	16%	16%	14%	19%	19%	17%	21%	17%	28%
45-54 ans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

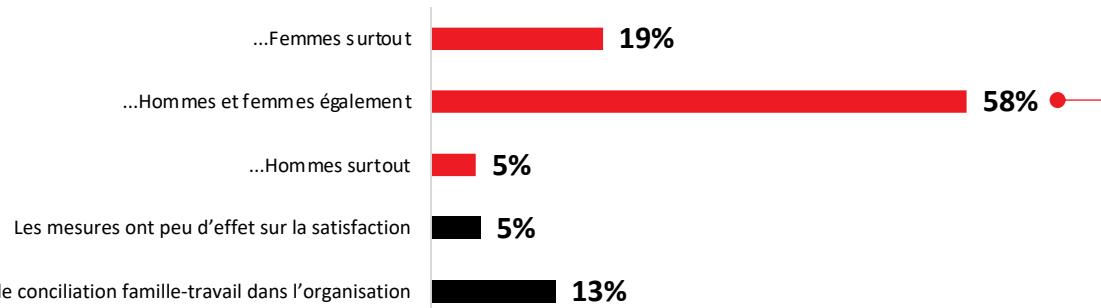


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
25-34 ans	35%	31%	33%	41%	44%	34%	38%	32%	47%	47%	40%
35-44 ans	46%	47%	50%	45%	43%	47%	49%	48%	41%	42%	55%
45-54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



Proportion plus élevée chez:

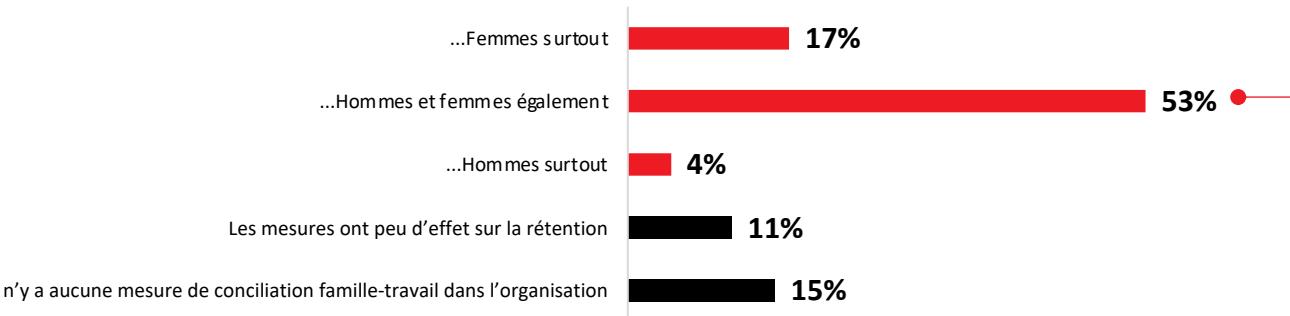
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (61%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont une combinaison de mesures formelles et informelles (74%)
- Les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (72%) et autant de cadres 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
...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%)

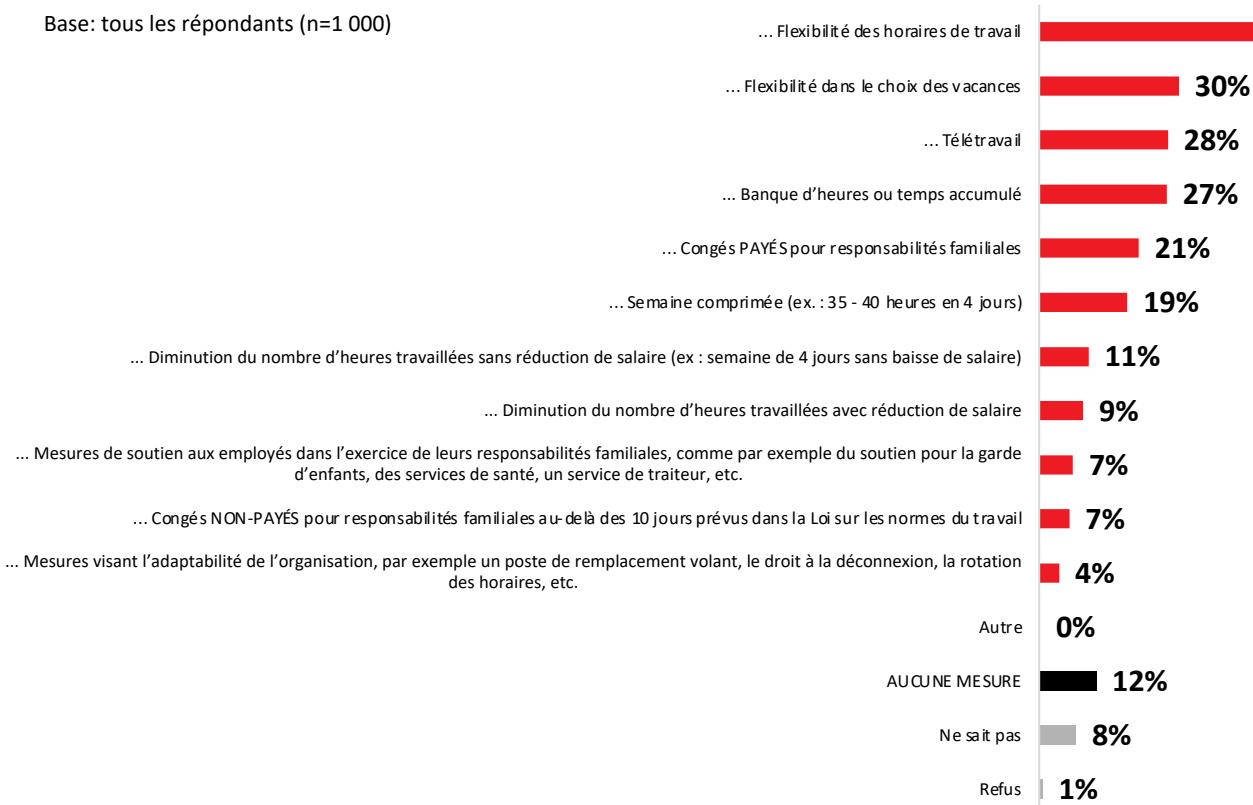
	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
...Femmes surtout	17%	16%	12%	18%	26%	15%	26%	15%	21%	19%	19%
...Hommes et femmes également	53%	54%	63%	50%	67%	52%	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)



**Total
mesures qui
répondent aux
besoins:
79%**

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (90%)
- Les organisations dans lesquelles des mesures de conciliation famille-travail sont en vigueur (85%)
- Les organisations dont les employés sont majoritairement des hommes (84%) et dont les cadres sont majoritairement des hommes (83%)

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

Leger

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)

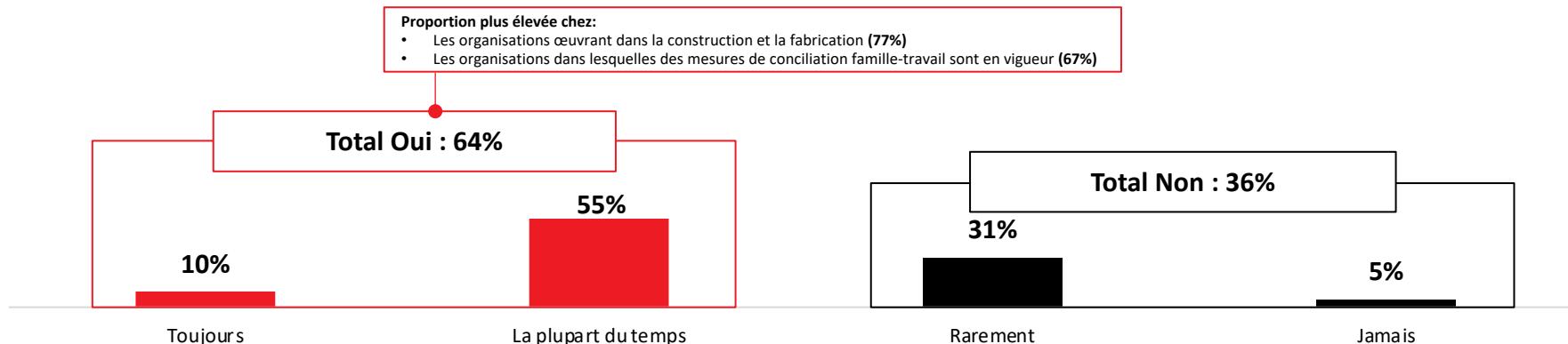
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 000	435	144	421	149	634	171	379	386	144	91
TOTAL MESURES QUI RÉPONDENT AUX BESOINS	79%	79%	80%	79%	93%	78%	79%	76%	88%	93%	97%
... Flexibilité des horaires 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)



	n= 1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés				
		Total	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
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%	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%	49

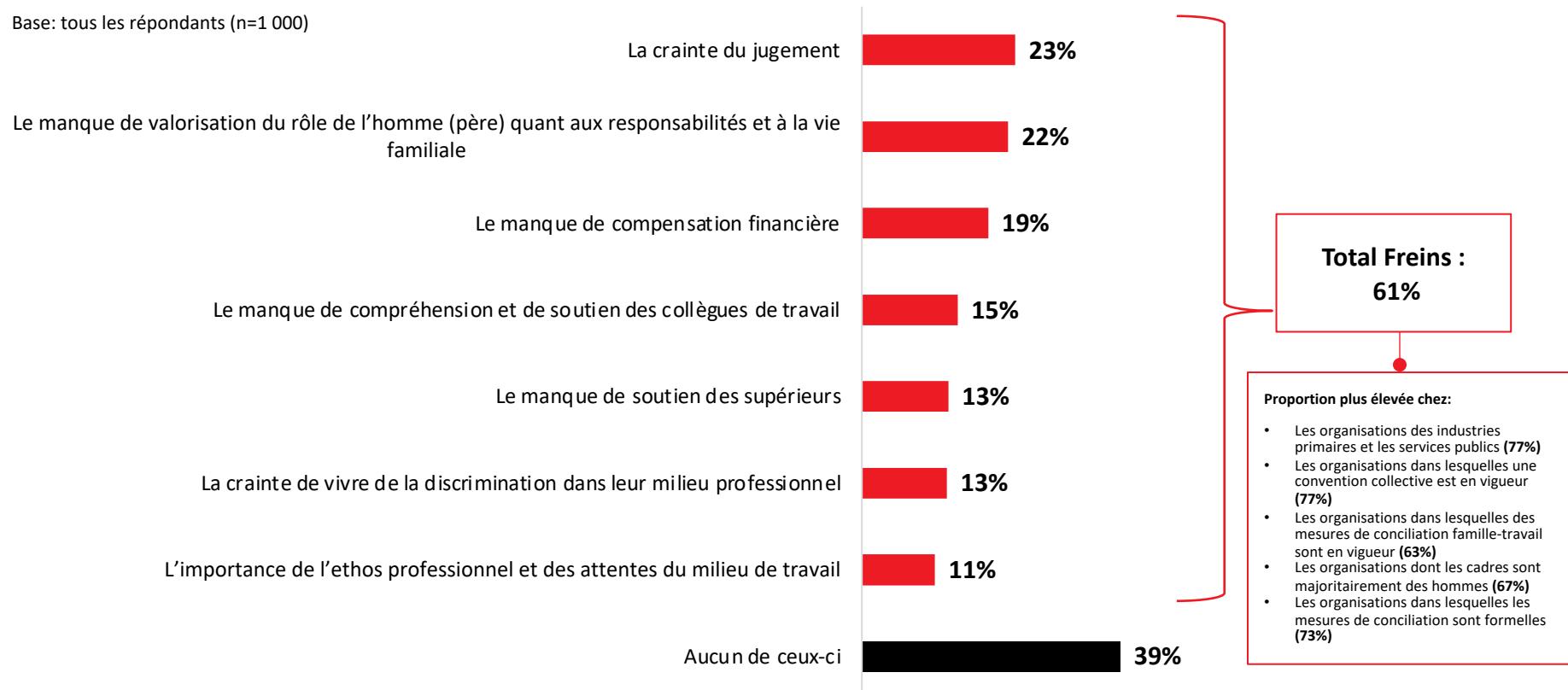
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

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)



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

Leger

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)

	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 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'ethos 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%

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

LEVIERS QUI FAVORISERAIENT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL CHEZ LES HOMMES

Leger

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)

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

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%)

De meilleures compensations financières

Total Leviers : 72%

Des congés familiaux exclusivement réservés aux hommes (non-transférabilité ou quota)

Aucun de ceux-ci

38%

32%

27%

28%

	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 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.

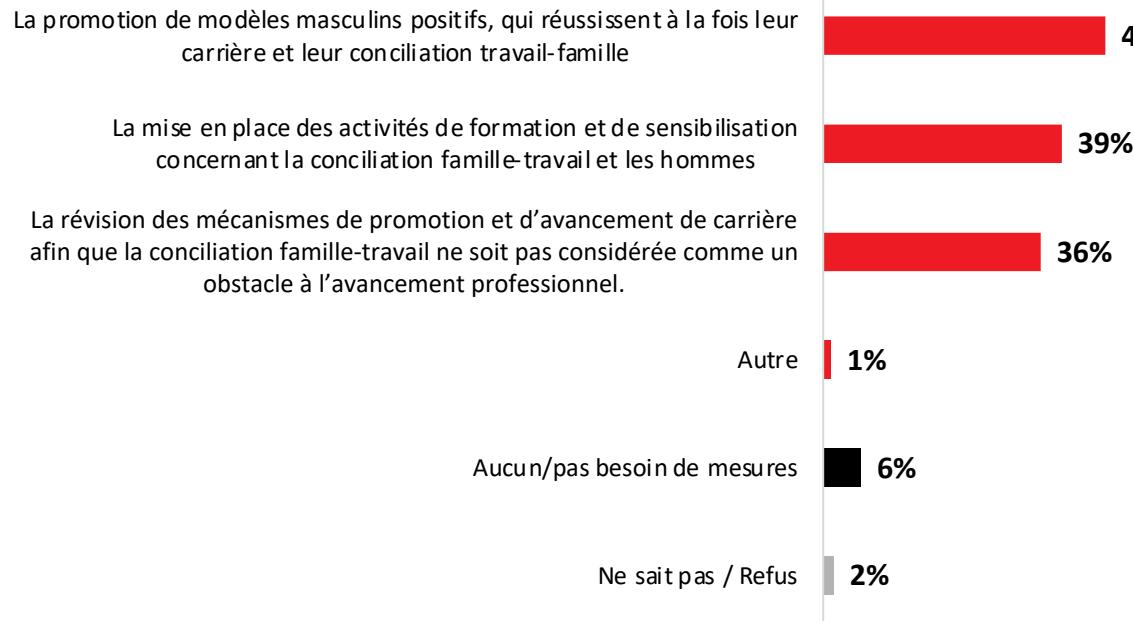
**Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

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)



Proportion plus élevée chez:
 • Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (97%)

Total Pistes de solution :
92%

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%



 CONCILIVI
Expertise famille-travail

 G3GAP

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

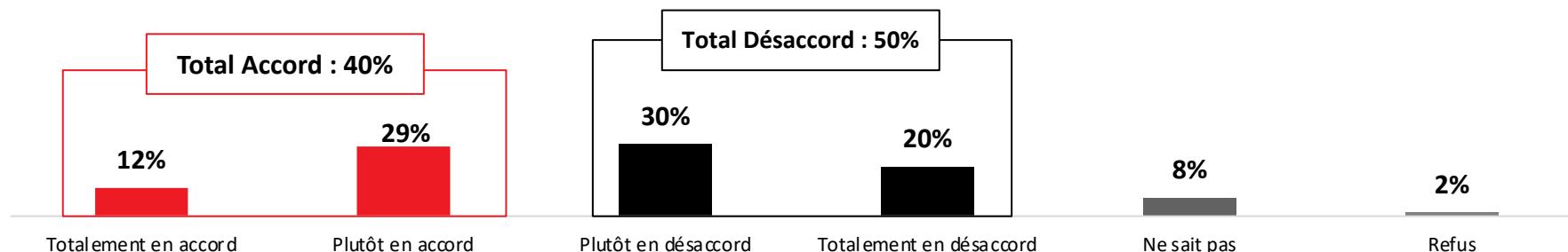
Les nouvelles mesures relatives au RQAP

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)



	n= 1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
Total Accord	40%	40%	35%	42%	35%	43%	28%	39%	44%	49%	46%
Totallement 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%
Totallement en désaccord	20%	23%	19%	18%	21%	19%	23%	21%	17%	19%	19%
Ne sait pas	8%	8%	5%	8%	10%	7%	13%	9%	5%	3%	4%
Refus	2%	1%	5%	2%	0%	2%	3%	2%	2%	0%	3%

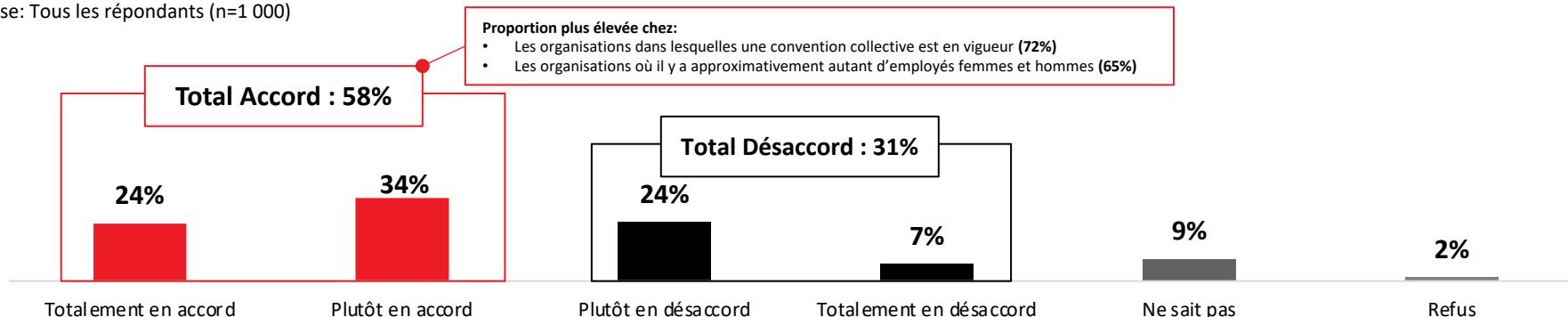
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

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

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

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)



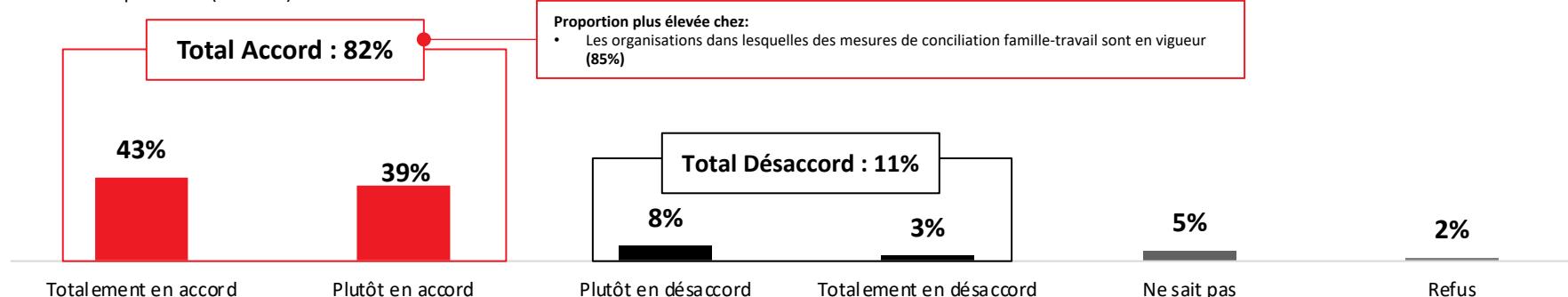
	n=	1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
Total Accord		58%	62%	58%	53%	61%	58%	58%	59%	55%	57%	59%
Totallement en accord		24%	26%	29%	20%	27%	22%	25%	24%	22%	23%	17%
Plutôt en accord		34%	36%	29%	33%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

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

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

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)



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

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

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

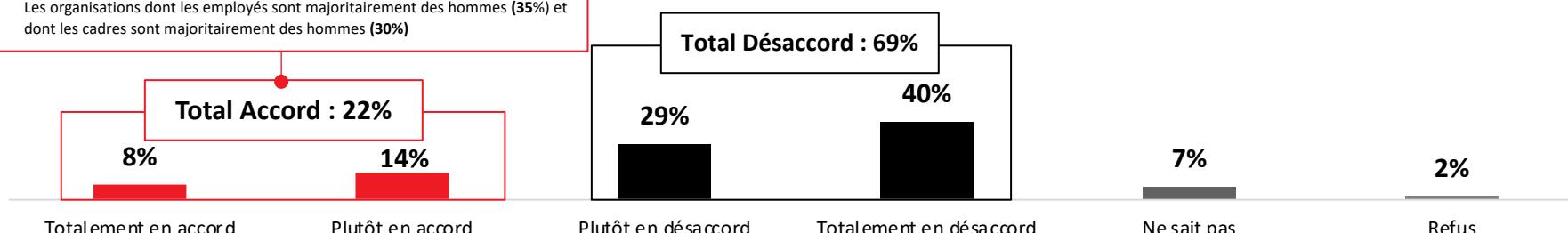
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)

Proportion plus élevée chez:

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



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

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

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

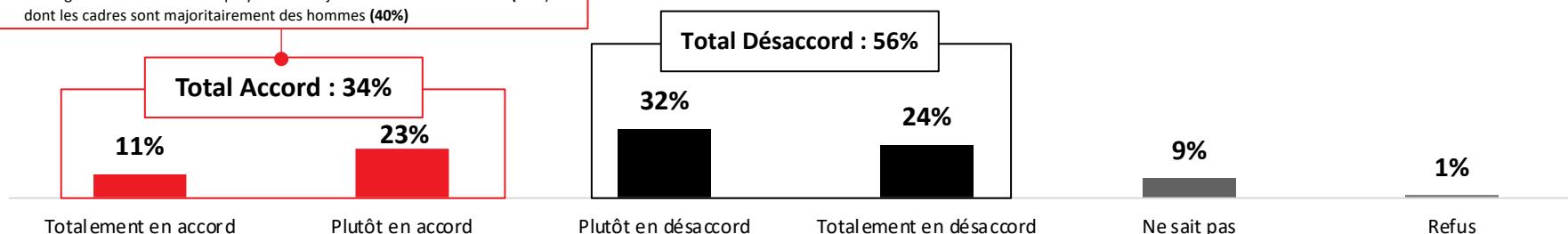
Q121. Veuillez indiquer si vous êtes TOTALEMENT EN ACCORD, PLUTÔT EN ACCORD, PLUTÔT EN DÉSACCORD ou TOTALEMENT EN DÉSACCORD avec les énoncés suivants.*

« 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%)



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

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

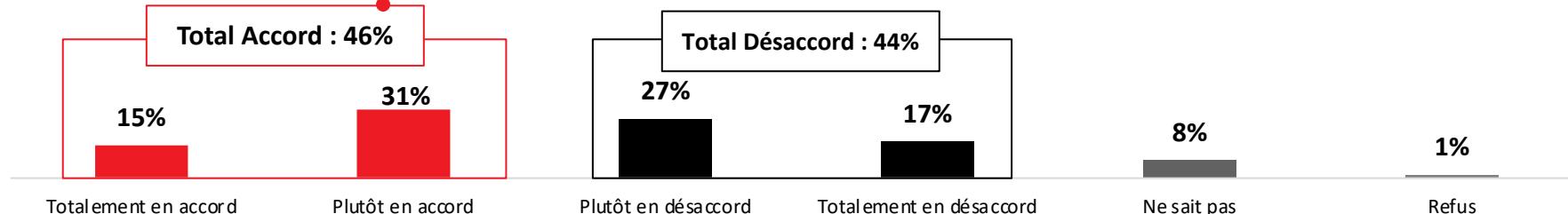
OPINION À L'ÉGARD DU CONGÉ PARENTAL (6/7)

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%)



	n=	1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés				
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+	
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%

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

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

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

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)

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

Total Accord : 45%

13%

32%

Total Désaccord : 45%

29%

16%

8%

1%

Totalement en accord

Plutôt en accord

Plutôt en désaccord

Totalement en désaccord

Ne sait pas

Refus

	n	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	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%

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

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)

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

% Total Accord présent

82%

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

58%

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

46%

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

45%

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

40%

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

34%

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

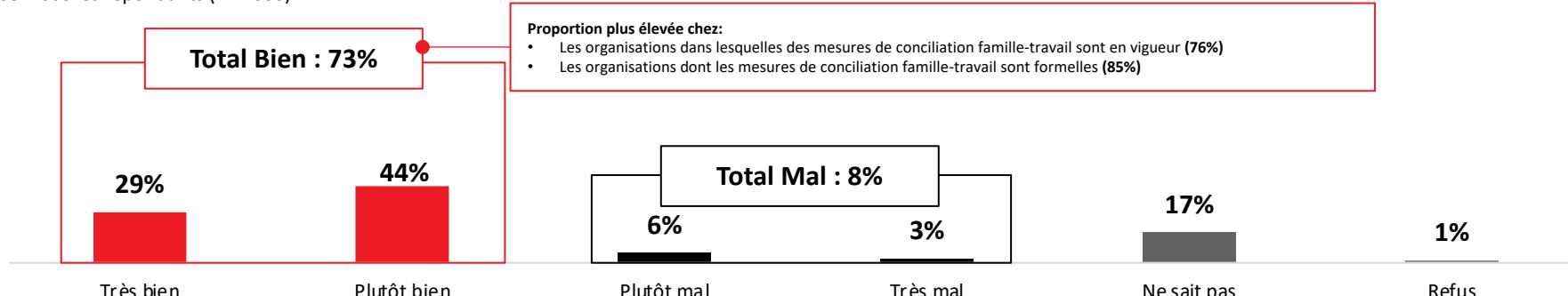
22%

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)



	n= 1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
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%

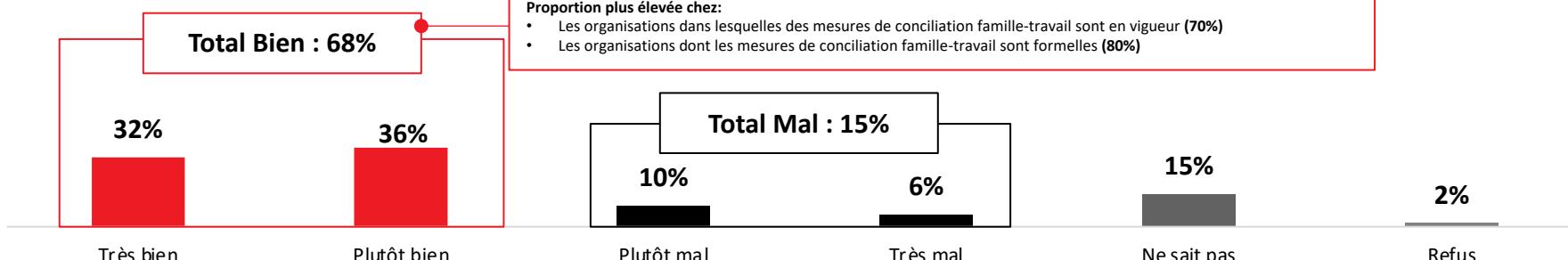
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

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)



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

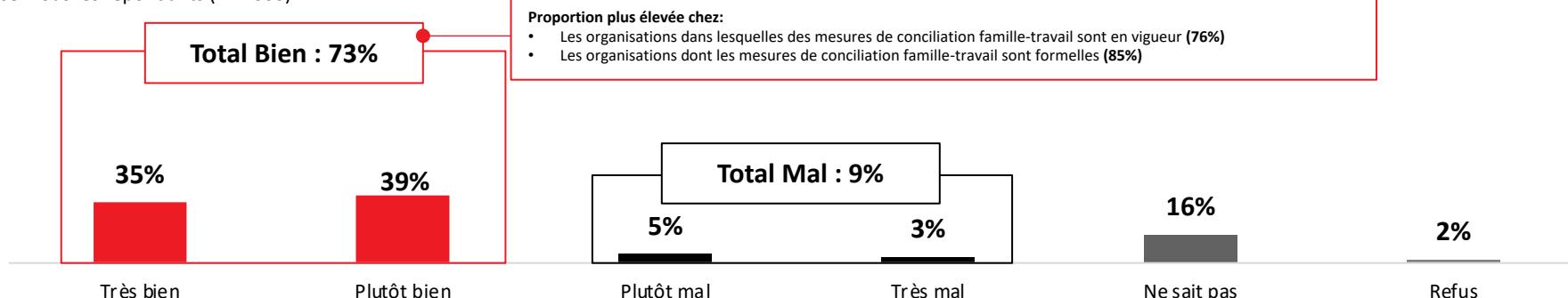
*Nouvelle question en 2021. Aucune comparaison possible avec 2020.

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

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

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

Base: Tous les répondants (n=1 000)



	n= 1 000	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
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%

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

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)

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

% Total Bien présent

73%

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

73%

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).

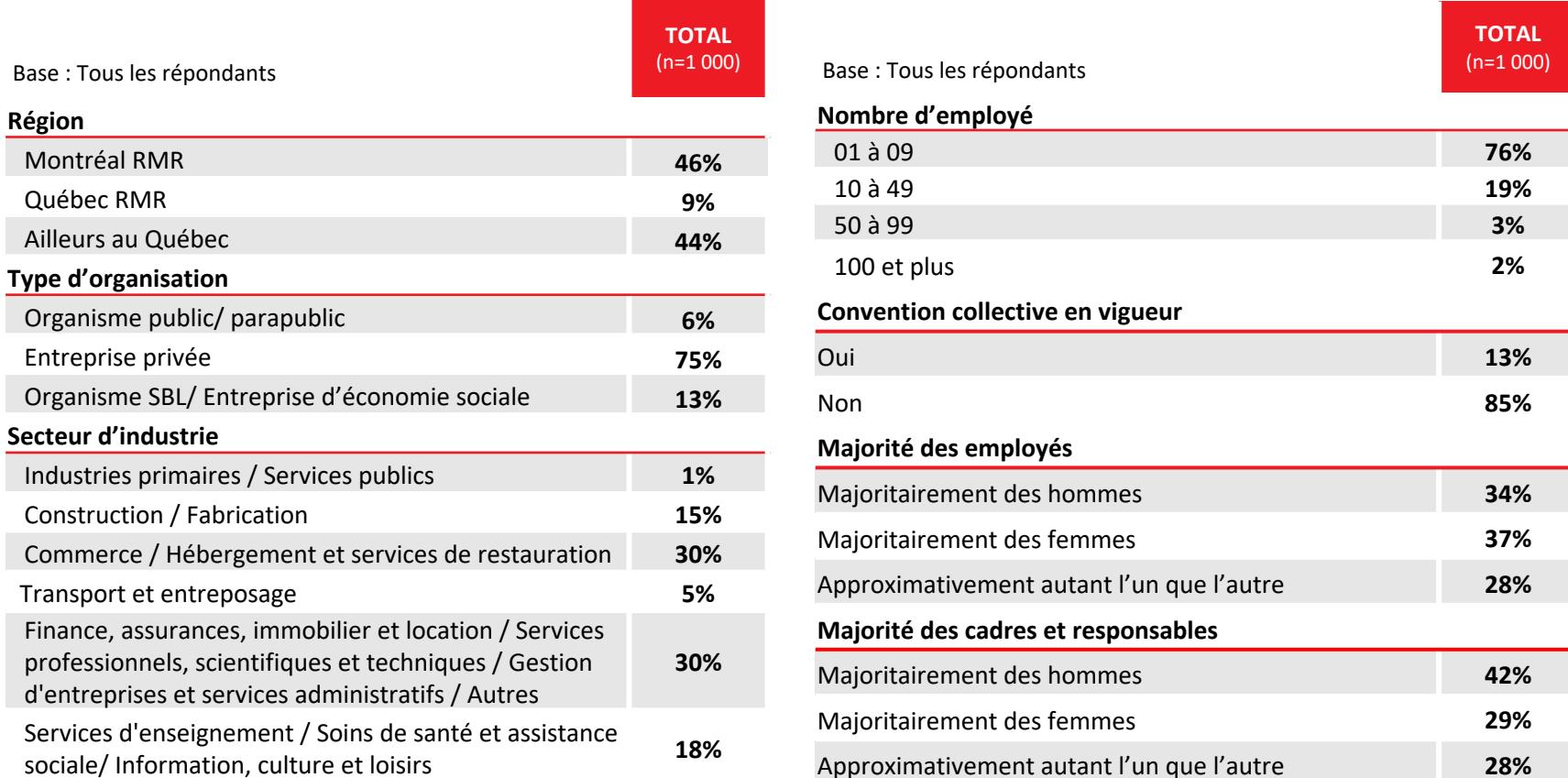
68%



CONCILIVI
Expertise famille-travail

PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS



Note : Pour chacune des catégories de profil, le complément à 100% correspond aux mentions « Ne sait pas » et « Refus ».



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



Léger

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

MONTRÉAL • QUÉBEC

TORONTO • WINNIPEG • EDMONTON • CALGARY

VANCOUVER • PHILADELPHIE

NOS SERVICES

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

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

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

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



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



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



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



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

Leger

Comprendre le monde

