

Rapport

Édition 2022 - 2023

Sondage réalisé auprès des employeurs du Québec

Rapport préparé pour :



En partenariat avec



DATE 2022-12-02 NUMÉRO DE PROJET 15939-011



Table des matières

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE	Page 3
FAITS SAILLANTS	Page 6
RÉSULTATS DÉTAILLÉS	
Les mesures de conciliation famille-travail existantes	Page 11
Pénurie de personnel	Page 27
Télétravail	Page 34
Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	Page 44
PROFIL DES RÉPONDANTS	Page 54
ÉQUIPE	Page 56



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 15 au 23 novembre 2022 auprès de 1 003 propriétaires d'entreprise, président(e)s, directeurs(ices) généraux(ales), directeurs(ices) des ressources humaines, etc., 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 1 003 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 de 2021 (sondage web réalisé par Léger du 25 octobre au 10 novembre 2021, auprès d'un échantillon de 1 000 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 de 2021. À l'inverse, une flèche pointant vers le bas ↓ indique une proportion significativement inférieure à celle de 2021. L'absence de flèche indique que les proportions sont statistiquement similaires.

Dans l'exemple ci-dessous, les répondants sont proportionnellement plus nombreux qu'en 2021 à mentionner le manque de temps ou de ressources comme obstacle à la mise en place de mesures formelles de conciliation famille-travail (26%↑ vs 19%). À l'inverse, les répondants sont proportionnellement moins nombreux qu'en 2021 à mentionner l'absence de nécessité (17%↓ vs 24%).

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

	2022	2021
	n= 1 003	1 000
Manque de temps ou de ressources	26%↑	19%
Peur que des employés abusent	19%	22%
N'en voit pas la nécessité	17%↓	24%



FAITS SAILLANTS

FAITS SAILLANTS

La plupart des organisations sondées ont des mesures de conciliation famille-travail en place

La grande majorité des organisations (88%) affirment avoir des mesures de conciliation famille-travail en vigueur au sein de leur organisation, une proportion comparable à la dernière étude (85%). Les OSBL/organisations d'économie sociale (97%) sont proportionnellement plus nombreux à avoir des mesures de conciliation famille-travail en place. Les mesures les plus populaires sont la flexibilité des horaires de travail (67%), la flexibilité dans le choix de vacances (46%) ainsi que la présence d'une banque d'heures ou temps accumulé (34%).

Plus de la moitié des répondants (52%) mentionnent que ces mesures sont informelles, une proportion similaire à l'étude de 2021 (54%). Cette proportion s'élève à 59% dans les entreprises privées et à 61% dans les organisations de la région métropolitaine de Montréal.

Les effets positifs des mesures de conciliation famille-travail continuent à être observés

Trois répondants sur quatre (76%) ont vu des effets positifs chez les employés attribuables aux mesures mises en place, une proportion similaire à 2021 (76%). Notamment, une satisfaction et une motivation accrue des employés (44%) et une amélioration du climat de travail (39%) sont des effets positifs qui ont été ressentis.

D'un autre côté, deux personnes sondées sur cinq (40%) ont noté des effets négatifs, une proportion légèrement en hausse, mais statistiquement similaire à la dernière étude (34%). L'effet négatif observé le plus important est l'abus de la part de certains employés (15%).

En somme, quatre répondants sur cinq (81%) croient 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 formelles (91%) et dans les OSBL/organisations d'économie sociale (91%). Cette proportion est similaire à la dernière étude (80%).

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 temps et de ressources (26%, en augmentation par rapport à 2021: 19%), la peur que les employés abusent (19%) et le manque de nécessité (17%, en diminution par rapport à 2021: 24%). Au total, 73% des organisations perçoivent la présence d'obstacles dans la mise en place de mesures formelles, ce qui est la même proportion que la dernière étude.

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 (72%) est l'élément qui a été reçu le plus positivement par les répondants, suivi dans une moindre mesure par de l'information sur des cas d'entreprises qui l'ont fait (59%), une certification indépendante attestant que l'organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail (55%, en augmentation par rapport à 2021: 48%), une demande des employés ou du syndicat (51%) et un accompagnement par des experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue (47%).

L'importance de la conciliation famille-travail reconnue au sein des organisations

La majorité des personnes sondées croient qu'aujourd'hui, il s'agit d'une attente incontournable de la part des employés (85%) et que ces mesures favorisent la rétention du personnel (85%) et le recrutement de nouveaux employés (83%).

Du côté des cadres et responsables d'équipe des organisations, 71% des répondants affirment qu'ils sont favorables et ouverts à offrir des mesures de conciliation à leurs employés, et une proportion moindre (65%) 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 un répondant sur quatre (26%) affirme que les cadres et responsables de son organisation en reçoivent régulièrement.

Selon deux répondants sur cinq (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 (56%) et autant de cadres femmes et hommes (57%). D'un autre côté, 36% pensent que ce sont surtout les femmes qui les utilisent, une proportion significativement plus élevée qu'en 2021 (29%).

FAITS SAILLANTS (suite)

La plupart des entreprises sondées ont subi l'impact de la pénurie de personnel

Sept répondants sur dix (70%) affirment que la pénurie de personnel réduit l'accès aux mesures de conciliation famille-travail pour les employés, dont 27% qui affirment que cela réduit beaucoup l'accès, et 43% qui pensent que cela réduit un peu. Ces répondants avancent que cette situation affecte principalement la charge de travail (53%), la pression pour ne pas s'absenter (45%) et les heures de travail plus longues (39%).

Par ailleurs, deux organisations sur trois (68%) ont dû adapter ou bonifier les mesures en place afin d'être davantage compétitives dans le contexte de la pénurie de personnel, une proportion qui est significativement plus élevée dans les organisations situées à l'extérieur des régions métropolitaines de Montréal et Québec (73%) et dans les organisations de 100 employés et plus (85%). Les principales mesures adaptées/bonifiées sont la flexibilité dans les horaires de travail (39%), la flexibilité dans le nombre d'heures de travail (31%) et la possibilité de faire du télétravail (29%).

Moins d'une entreprise sur deux offre le télétravail actuellement

La moitié des répondants (50%) affirment que leur organisation a eu recours au télétravail durant la pandémie. Les organisations de la région métropolitaine de Montréal (57%), les organisations publiques/parapubliques (71%), les OSBL/organismes d'économie sociale (91%) et les organisations de 100 employés et plus (95%) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir été en télétravail durant la pandémie.

Actuellement, 44% des organisations offrent le télétravail, dont 15% à temps plein et 29% en mode hybride. Parmi les organisations en mode hybride... :

- ... jusqu'à 3 jours par semaine en télétravail sont offerts en moyenne.
- ... 83% ont un nombre de jours en télétravail variable et 17% ont un nombre fixe. Parmi ceux qui ont un nombre fixe, 56% affirment que c'est la direction qui détermine le nombre de jours, 31% affirment que c'est le ou la gestionnaire, et 12% disent que c'est l'employé.
- ... les jours en télétravail sont choisis par les employés pour 84% des organisations, tandis que ce sont les mêmes jours pour 16% des entreprises.
- ... les principaux facteurs qui ont guidé le choix du mode hybride sont la conciliation famille-travail des employés (56%), l'attractivité du travail (43%) et les besoins des employés tels qu'exprimés dans le cadre d'une consultation (42%).
- ... 79% affirment que le mode hybride rend la conciliation famille-travail des employés plus facile, une proportion qui augmente dans les organisations du secteur des industries primaires et des services publics (97%) et dans les organisations situées dans la région métropolitaine de Montréal (89%).

FAITS SAILLANTS (suite)

La plupart des répondants ont entendu parler du RQAP, mais leurs connaissances à son égard sont limitées

Trois personnes sondées sur quatre (75%) ont entendu parler du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une proportion qui augmente chez les répondants travaillant dans une entreprise publique/parapublique (89%) ou dans un OSBL/organisation d'économie sociale (87%). La plupart des répondants affirment cependant que leur niveau de connaissance du RQAP est moyen (47%) ou faible (41%).

Plus du tiers des personnes sondées (36%) affirment qu'elles ont eu des employés au sein de leur organisation qui ont eu recours au RQAP. Les organisations publiques/parapubliques (52%) et les OSBL/organisations d'économie sociale (49%) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des employés qui y ont eu recours.

Les différences dans les dispositions du RQAP ne sont pas très bien connues des répondants: 29% disent connaître les différences entre les prestations de maternité, de paternité et parentales, et une proportion encore plus faible (21%) est capable de différencier le régime de base et le régime particulier.

La plupart des personnes sondées (70%) sont au courant que le RQAP offre des prestations parentales partageables entre les deux parents. Cependant, moins de la moitié des répondants savent qu'il est possible de morceler son congé parental avec l'accord de son employeur (45%), que le RQAP offre des semaines de prestations additionnelles lorsqu'un certain nombre de semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent (31%), que le RQAP permet, sous certaines conditions, aux prestataires de travailler en cours de prestations (31%) et que la période allouée pour la prise de prestations de paternité, parentales et d'adoption a été prolongée à 78 semaines (17%).

Plus des trois quarts des répondants (77%) sont d'accord pour dire que le RQAP est un programme d'une forte utilité pour la société québécoise. Les répondants provenant d'organisations publiques/parapubliques (90%) ainsi que les répondants travaillant pour une organisation de 100 employés et plus (92%) sont proportionnellement plus nombreux à être de cet avis.

Finalement, près des 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 (75%) le prolongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité peuvent être prises (74%) et l'ajout de semaines supplémentaires de prestations lorsque les parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption (73%).



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

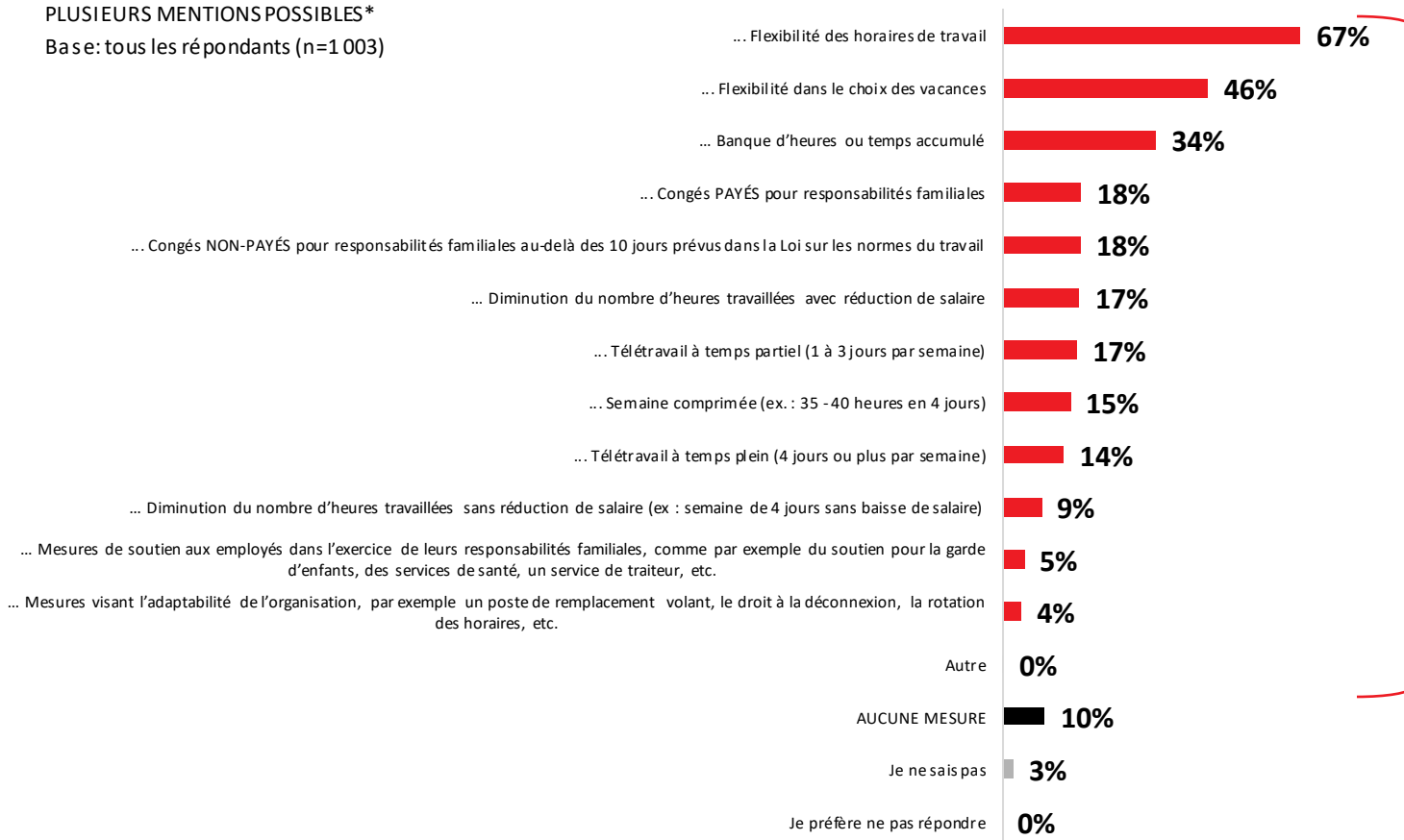
Les mesures de conciliation famille-travail existantes

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=1 003)



Total mesures en vigueur dans l'organisation: 88%

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (94%)

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

MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE

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

Base: tous les répondants

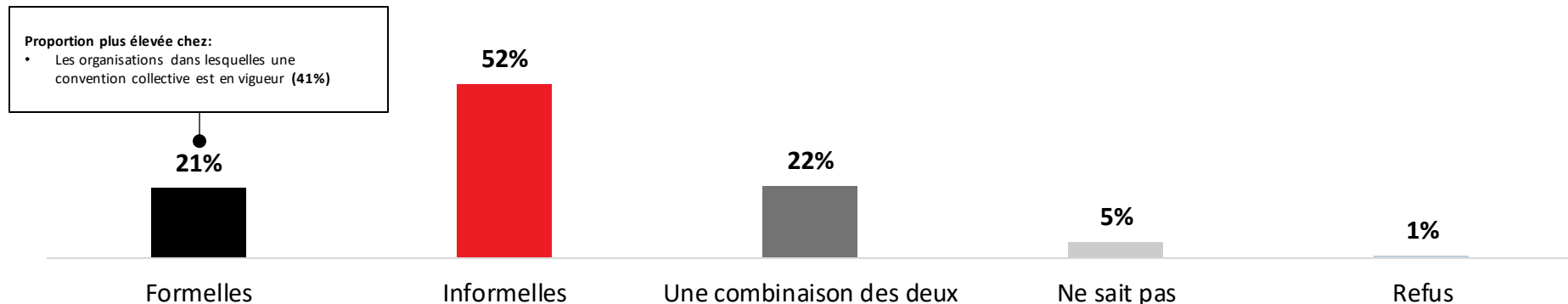
			Région			Organisation			Nb. d'employés				
	2022	2021	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+	
	n=	1 003	1 000	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL OUI MESURE	88%	85%	86%	83%	90%	92%	87%	97%	87%	91%	86%	89%	
... Flexibilité des horaires de travail	67%	65%	68%	62%	66%	53%	67%	78%	68%	64%	55%	61%	
... Flexibilité dans le choix des vacances	46%	43%	51%	48%	41%	41%	46%	61%	46%	47%	41%	43%	
... Banque d'heures ou temps accumulé	34%	32%	25%	34%	44%	46%	28%	69%	32%	44%	37%	35%	
... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales	18%	18%	18%	20%	17%	27%	13%	45%	16%	22%	29%	29%	
... Congés NON-PAYÉS pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail	18%	15%	15%	14%	21%	25%	17%	19%	16%	22%	21%	26%	
... Diminution du nombre d'heures travaillées avec réduction de salaire	17%	17%	15%	16%	20%	24%	17%	16%	16%	22%	24%	22%	
... Télétravail à temps partiel (1 à 3 jours par semaine)*	17%	n.d.	18%	17%	16%	21%	13%	43%	17%	16%	19%	35%	
... Semaine comprimée (ex. : 35 - 40 heures en 4 jours)	15%	13%	14%	19%	16%	28%	14%	23%	13%	25%	20%	10%	
... Télétravail à temps plein (4 jours ou plus par semaine)*	14%	n.d.	17%	9%	11%	17%	15%	15%	15%	12%	12%	15%	
... Diminution du nombre d'heures travaillées sans réduction de salaire (ex. : semaine de 4 jours sans baisse de salaire)	9%	7%	10%	12%	7%	19%	9%	11%	9%	8%	9%	8%	
... 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.	5%	6%	5%	4%	5%	9%	4%	8%	5%	6%	6%	10%	
... 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%	5%	4%	7%	4%	7%	3%	12%	4%	6%	4%	3%	
Autre	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	1%	
AUCUNE MESURE	10%	13%	11%	15%	7%	5%	10%	2%	11%	7%	10%	3%	
Ne sait pas	3%	1%	3%	2%	2%	3%	3%	1%	3%	2%	3%	8%	
Refus	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	

*Nouveaux choix en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

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=905)



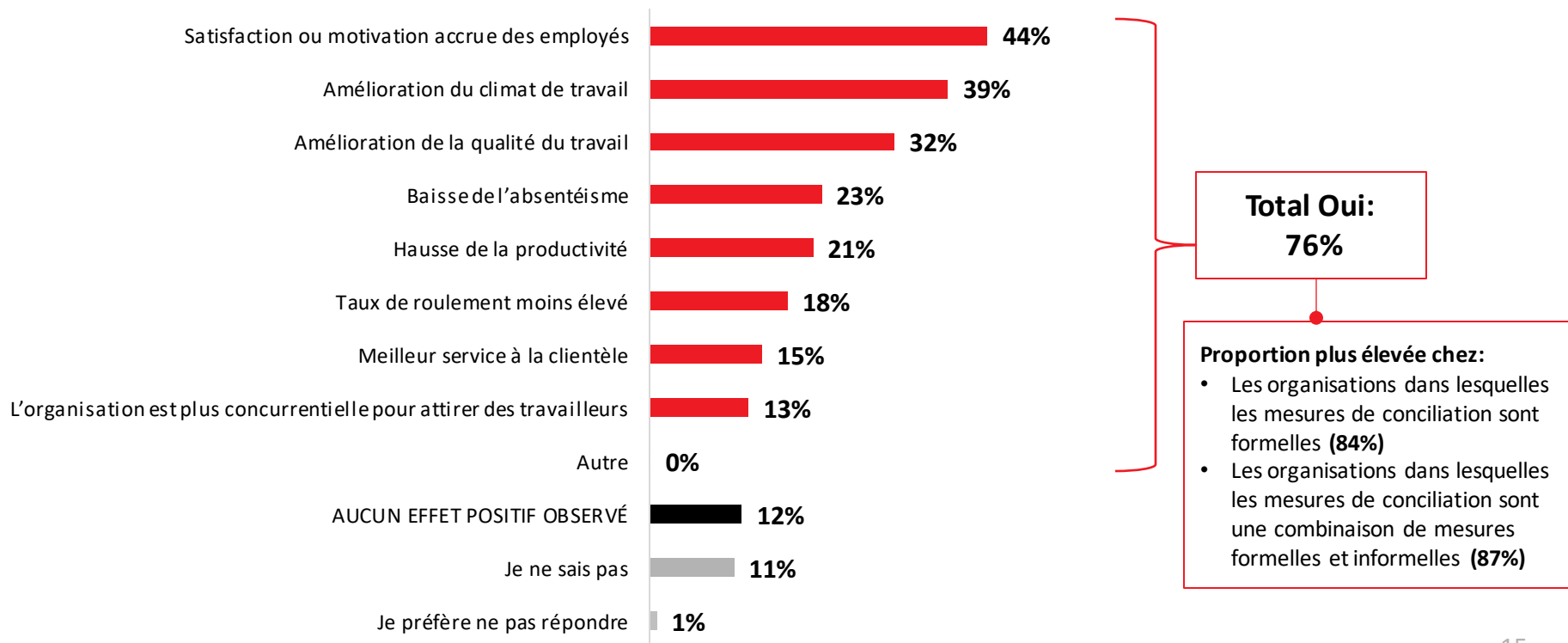
			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2022	2021	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 905	885	398	136	371	131	567	166	294	361	131	119
Formelles	21%	18%	20%	20%	22%	42%	14%	45%	19%	24%	30%	42%
Informelles	52%	54%	61%	43%	45%	45%	59%	31%	57%	40%	32%	35%
Une combinaison des deux	22%	23%	16%	25%	27%	11%	22%	22%	19%	29%	32%	20%
Ne sait pas	5%	5%	3%	12%	5%	2%	5%	1%	4%	6%	6%	3%
Refus	1%	0%	0%	0%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	0%	0%

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=905)



*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

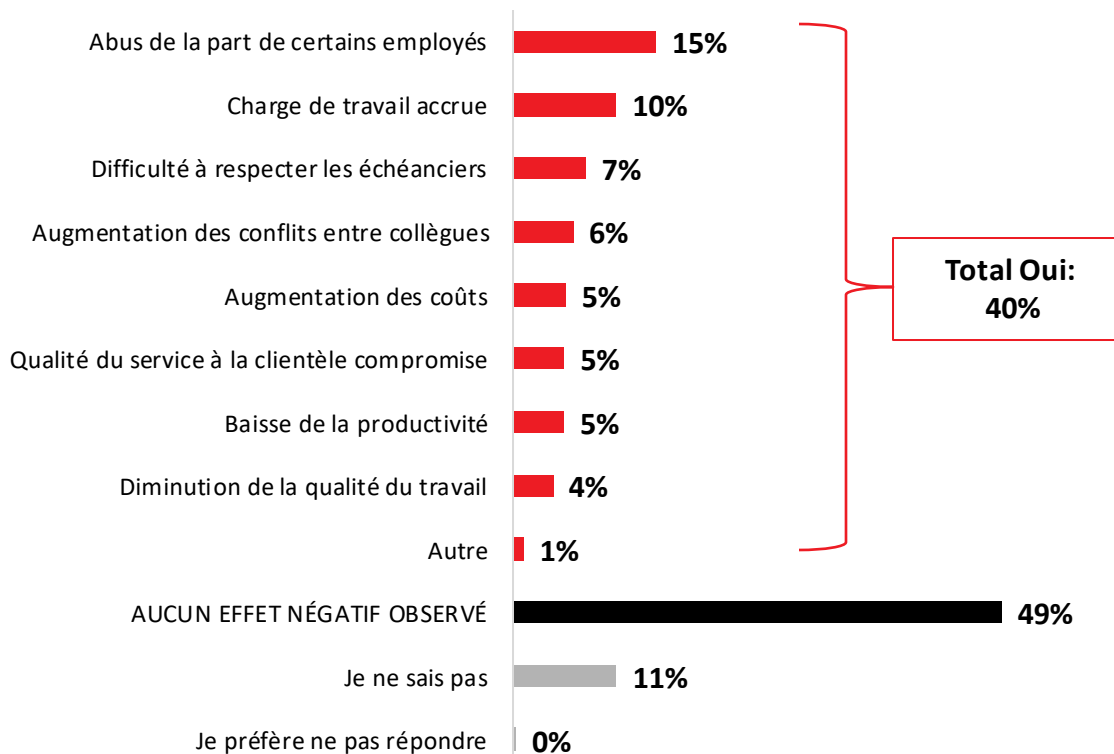
	2022	2021	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 905	885	398	136	371	131	567	166	294	361	131	119
Total Oui	76%	76%	80%	67%	73%	79%	76%	81%	78%	70%	68%	80%
Satisfaction ou motivation accrue des employés	44%	47%	46%	48%	41%	39%	43%	59%	45%	43%	43%	47%
Amélioration du climat de travail	39%	34%	41%	35%	38%	26%	39%	52%	39%	39%	39%	25%
Amélioration de la qualité du travail	32%	31%	37%	33%	26%	21%	32%	41%	33%	29%	20%	32%
Baisse de l'absentéisme	23%	24%	26%	18%	20%	29%	22%	29%	23%	23%	21%	19%
Hausse de la productivité	21%	21%	25%	19%	18%	27%	22%	19%	22%	18%	22%	14%
Taux de roulement moins élevé	18%	18%	19%	23%	16%	12%	18%	27%	17%	22%	25%	6%
Meilleur service à la clientèle	15%	14%	18%	14%	11%	12%	16%	12%	16%	12%	13%	14%
L'organisation est plus concurrentielle pour attirer des travailleurs	13%	13%	14%	12%	12%	16%	13%	16%	12%	15%	18%	26%
Autre	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
AUCUN EFFET POSITIF OBSERVÉ	12%	12%	12%	16%	12%	5%	13%	9%	11%	17%	18%	11%
Ne sait pas	11%	12%	8%	17%	13%	14%	10%	9%	11%	12%	12%	9%
Refus	1%	0%	1%	0%	2%	2%	0%	0%	1%	1%	2%	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=905)



*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 ?

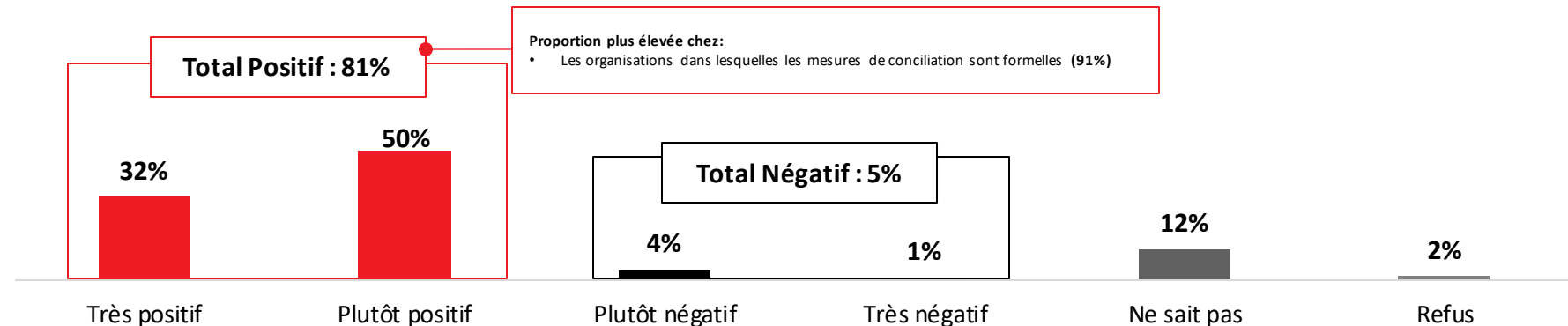
Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2022	2021	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n=											
	905	885	398	136	371	131	567	166	294	361	131	119
Total Oui	40%	34%	35%	45%	44%	52%	40%	42%	37%	49%	37%	60%
Abus de la part de certains employés	15%	15%	11%	20%	17%	28%	14%	15%	12%	21%	20%	10%
Charge de travail accrue	10%	11%	12%	9%	10%	9%	11%	8%	9%	15%	8%	18%
Difficulté à respecter les échéanciers	7%	9%	5%	11%	9%	2%	7%	13%	7%	9%	6%	5%
Augmentation des conflits entre collègues	6% ↑	3%	6%	6%	6%	5%	6%	5%	4%	12%	8%	19%
Augmentation des coûts	5%	5%	3%	12%	7%	11%	6%	3%	5%	9%	3%	4%
Qualité du service à la clientèle compromise	5%	5%	5%	13%	4%	9%	6%	2%	5%	6%	4%	21%
Baisse de la productivité	5%	6%	6%	3%	5%	8%	6%	2%	4%	8%	3%	10%
Diminution de la qualité du travail	4%	4%	2%	2%	6%	5%	5%	1%	4%	4%	8%	5%
Autre	1%	1%	1%	1%	2%	0%	0%	6%	1%	1%	0%	0%
AUCUN EFFET NÉGATIF OBSERVÉ	49%	54%	55%	40%	45%	40%	49%	51%	53%	39%	45%	32%
Ne sait pas	11%	11%	10%	15%	10%	6%	11%	7%	10%	11%	17%	8%
Refus	0%	0%	0%	0%	1%	2%	0%	0%	0%	1%	2%	0%

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=905)



	2022	2021	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 905	885	398	136	371	131	567	166	294	361	131	119
Total Positif	81%	80%	83%	76%	81%	85%	80%	91%	83%	77%	78%	87%
Très positif	32%	30%	36%	21%	30%	37%	29%	41%	34%	25%	21%	30%
Plutôt positif	50%	51%	47%	56%	51%	48%	51%	50%	48%	52%	57%	57%
Total Négatif	5%	4%	3%	9%	6%	3%	6%	1%	5%	6%	6%	4%
Plutôt négatif	4%	4%	3%	9%	4%	3%	5%	1%	4%	6%	5%	4%
Très négatif	1%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	2%	0%	1%	0%
Ne sait pas	12%	14%	14%	13%	10%	12%	12%	8%	10%	17%	14%	9%
Refus	2%	1%	0%	2%	3%	1%	2%	0%	2%	0%	2%	0%

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=1 003)



*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 ?

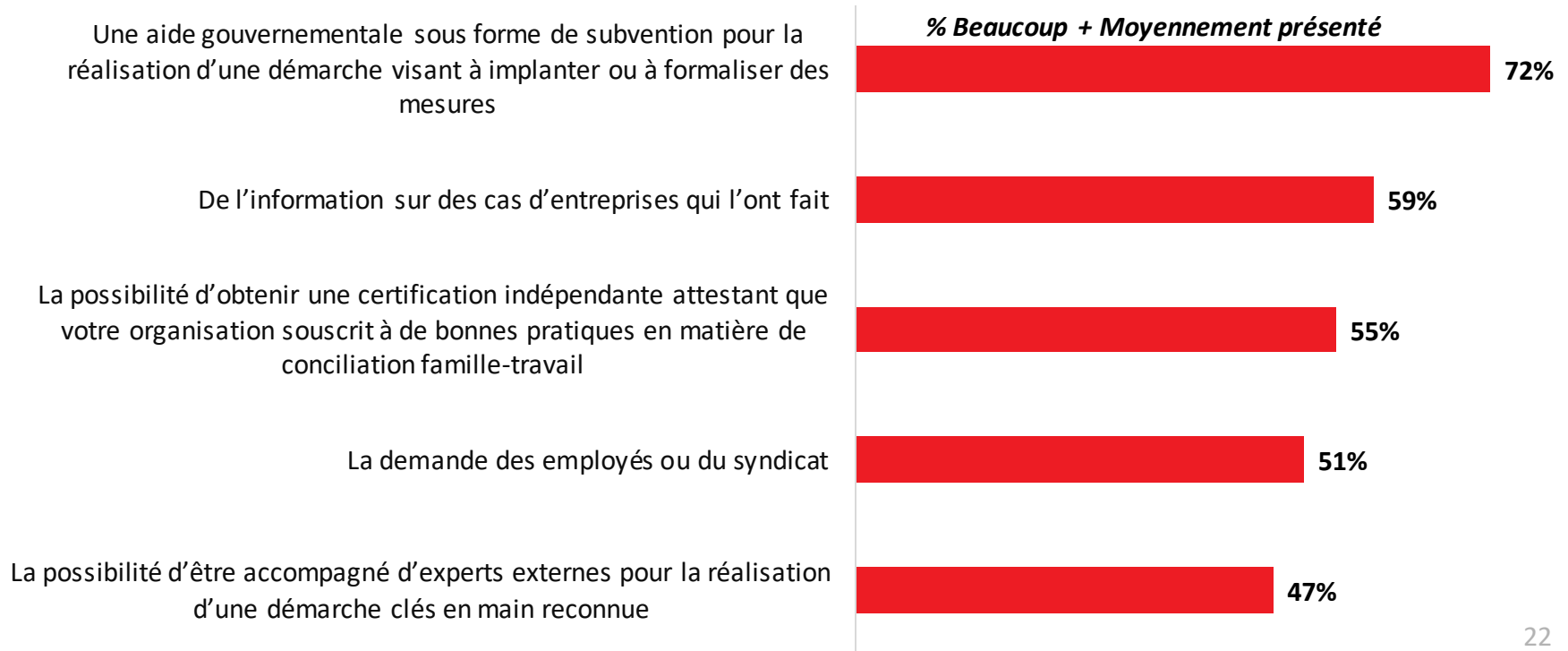
Base: tous les répondants

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2022	2021	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n=											
TOTAL PRÉSENCE D'OBSTACLES	73%	73%	77%	68%	70%	75%	76%	71%	71%	80%	84%	84%
Manque de temps ou de ressources	26%↑	19%	26%	33%	24%	27%	26%	34%	27%	23%	25%	25%
Peur que des employés abusent	19%	22%	19%	13%	20%	27%	19%	23%	16%	27%	36%	37%
N'en voit pas la nécessité	17%↓	24%	19%	14%	14%	2%	18%	10%	18%	13%	9%	9%
Craint les impacts négatifs sur la productivité	15%	15%	14%	8%	16%	15%	15%	8%	13%	18%	22%	16%
Ce n'est pas une priorité des dirigeants	12%	14%	12%	10%	13%	12%	13%	9%	10%	20%	23%	20%
N'a pas l'expertise à l'interne	8%	10%	8%	7%	7%	10%	7%	10%	7%	8%	10%	10%
Processus trop long, complexe ou coûteux	7%	7%	6%	5%	8%	9%	7%	6%	6%	9%	7%	16%
Nécessite une négociation avec le/les syndicat(s) d'employés	3%	3%	2%	3%	4%	10%	3%	3%	1%	7%	14%	13%
Autre	0%↓	2%	0%	1%	1%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%
Aucun obstacle / ne s'applique pas	2%	4%	3%	0%	2%	0%	2%	6%	3%	1%	0%	1%
Je ne sais pas	22%	22%	19%	25%	23%	22%	19%	22%	23%	18%	14%	16%
Je préfère ne pas répondre	3%↑	1%	1%	7%	4%	3%	3%	1%	3%	2%	2%	0%

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

Q102 A-E. 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=1 003)



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

Q102 A-E. 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

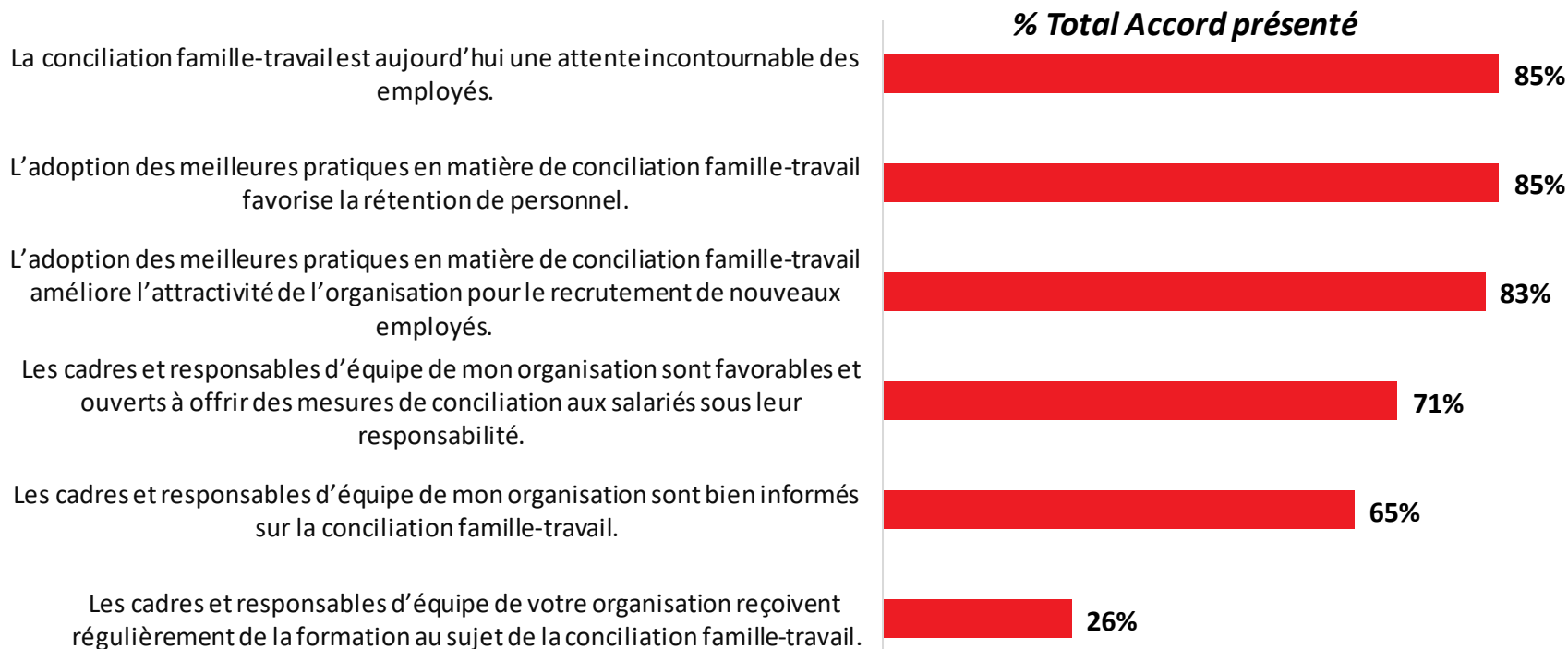
	2022	2021	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 003	1 000	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
Une aide gouvernementale sous forme de subvention pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures												
Total Beaucoup + Moyennement	72%	68%	68%	61%	78%	77%	70%	87%	70%	78%	71%	83%
Total Peu + Pas du tout	28%	32%	32%	39%	22%	23%	30%	13%	30%	22%	29%	17%
De l'information sur des cas d'entreprises qui l'ont fait*												
Total Beaucoup + Moyennement	59%	n.d.	56%	45%	65%	71%	57%	71%	56%	65%	71%	78%
Total Peu + Pas du tout	41%	n.d.	44%	55%	35%	29%	43%	29%	44%	35%	29%	22%
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	55%↑	48%	53%	43%	59%	65%	51%	67%	52%	63%	57%	77%
Total Peu + Pas du tout	45%↓	52%	47%	57%	41%	35%	49%	33%	48%	37%	43%	23%
La demande des employés ou du syndicat*												
Total Beaucoup + Moyennement	51%	n.d.	49%	51%	53%	62%	48%	59%	48%	56%	62%	77%
Total Peu + Pas du tout	49%	n.d.	51%	49%	47%	38%	52%	41%	52%	44%	38%	23%
La possibilité d'être accompagné d'experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue												
Total Beaucoup + Moyennement	47%	46%	40%	50%	55%	74%	43%	61%	43%	58%	61%	77%
Total Peu + Pas du tout	53%	54%	60%	50%	45%	26%	57%	39%	57%	42%	39%	23%

*Nouveaux énoncés en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

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=1 003)



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.

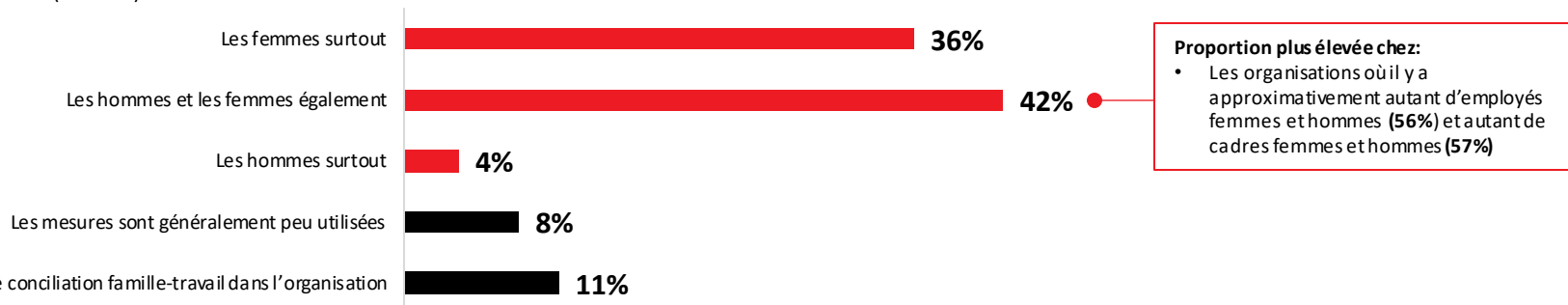
Base: tous les répondants

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2022	2021	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	1 000	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
La conciliation famille-travail est aujourd'hui une attente incontournable des employés												
Total Accord	85%	87%	85%	83%	86%	88%	86%	89%	86%	82%	88%	95%
Total Désaccord	8%	7%	10%	9%	6%	10%	8%	6%	8%	9%	11%	3%
L'adoption des meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail favorise la rétention de personnel.												
Total Accord	85%	85%	88%	82%	83%	84%	85%	92%	84%	86%	92%	84%
Total Désaccord	7%	6%	5%	5%	9%	12%	6%	4%	7%	8%	7%	6%
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	83%	81%	88%	77%	78%	80%	82%	91%	83%	82%	88%	85%
Total Désaccord	8%	8%	6%	8%	11%	7%	9%	4%	8%	8%	9%	5%
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	71%	73%	72%	66%	71%	64%	71%	88%	71%	69%	69%	74%
Total Désaccord	16%	13%	15%	21%	16%	30%	16%	6%	15%	20%	25%	15%
Les cadres et responsables d'équipe de mon organisation sont bien informés sur la conciliation famille-travail.												
Total Accord	65%	63%	67%	62%	65%	58%	66%	73%	67%	60%	58%	68%
Total Désaccord	21%	21%	19%	23%	23%	29%	22%	17%	20%	25%	34%	20%
Les cadres et responsables d'équipe de votre organisation reçoivent régulièrement de la formation au sujet de la conciliation famille-travail.												
Total Accord	26%	29%	26%	20%	28%	37%	25%	27%	26%	28%	28%	43%
Total Désaccord	51%	52%	52%	55%	48%	46%	53%	49%	50%	52%	63%	38%

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=1 003)



	2022	2021	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 003	1 000	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
Les femmes surtout	36% ↑	29%	33%	36%	38%	40%	31%	46%	36%	36%	36%	10%
Les hommes et les femmes également	42%	42%	47%	36%	38%	38%	44%	43%	41%	43%	48%	74%
Les hommes surtout	4%	7%	2%	3%	6%	2%	5%	2%	4%	4%	2%	0%
Les mesures sont généralement peu utilisées	8%	9%	7%	10%	9%	6%	8%	6%	8%	9%	5%	5%
Il n'y a aucune mesure de conciliation famille-travail dans l'organisation	11%	14%	11%	15%	9%	14%	11%	2%	11%	8%	10%	11%



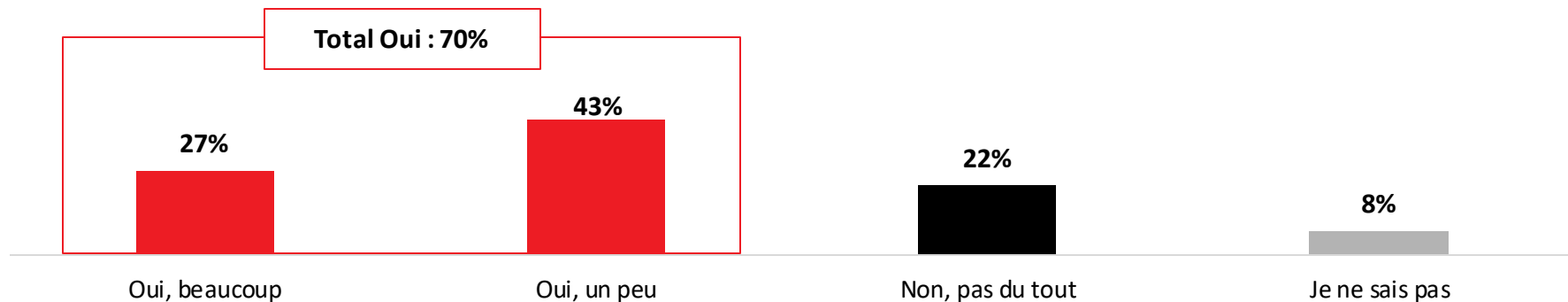
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Pénurie de personnel

IMPACT DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL SUR LES MESURES DE CONCILIATION

Q201. Diriez-vous que la pénurie de personnel réduit l'accès aux mesures de conciliation famille-travail pour les employé.e.s ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)

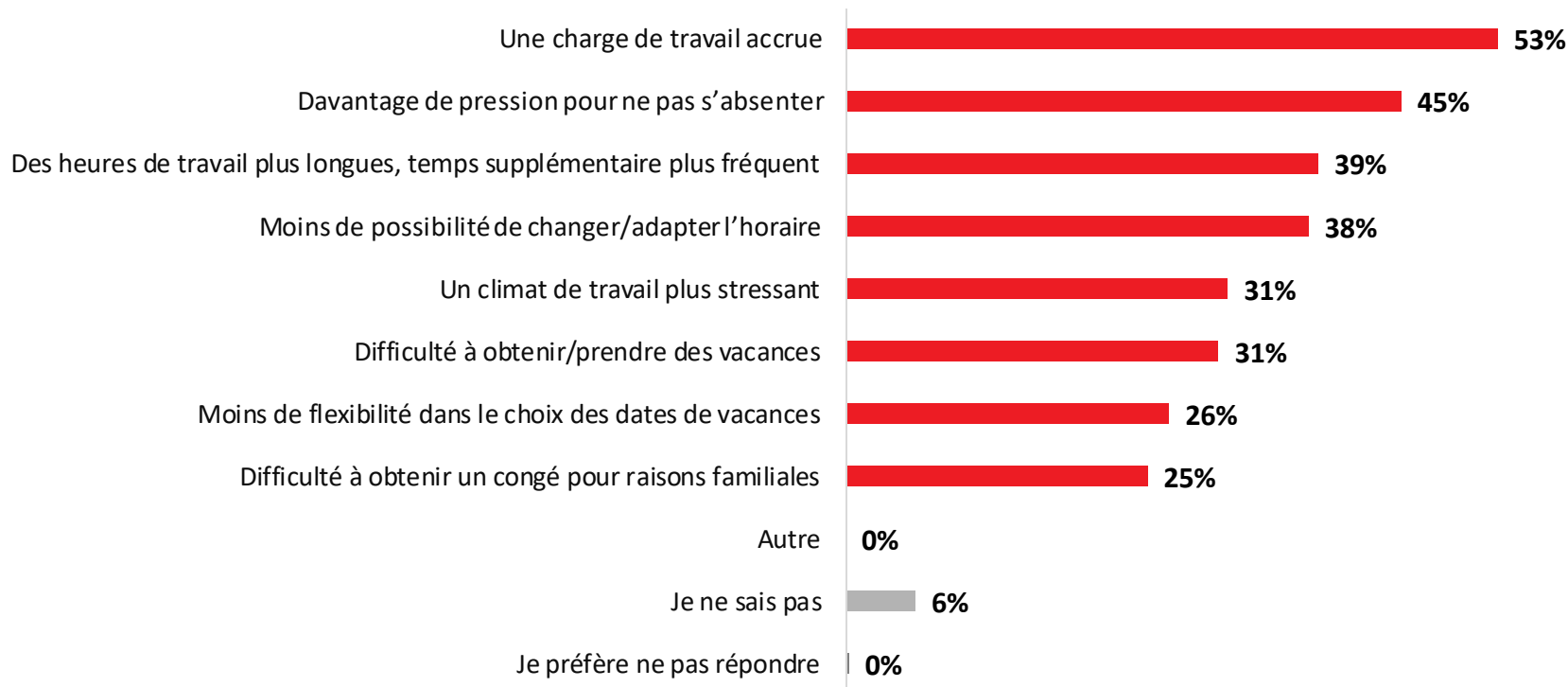


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL OUI	70%	70%	63%	72%	80%	70%	60%	68%	76%	74%	76%
Oui, beaucoup	27%	26%	35%	27%	28%	28%	15%	25%	34%	28%	26%
Oui, un peu	43%	44%	28%	45%	52%	42%	45%	43%	42%	45%	50%
Non, pas du tout	22%	21%	30%	21%	13%	21%	36%	23%	18%	22%	15%
Je ne sais pas	8%	9%	6%	7%	6%	9%	4%	9%	6%	4%	9%

ÉLÉMENTS AFFECTÉS PAR LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Q202. Qu'est-ce que cela affecte le plus ?

Base: les répondants qui affirment que la pénurie de personnel réduit l'accès aux mesures de conciliation famille-travail pour les employé.e.s (n=692)



ÉLÉMENTS AFFECTÉS PAR LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Q202. Qu'est-ce que cela affecte le plus ?*

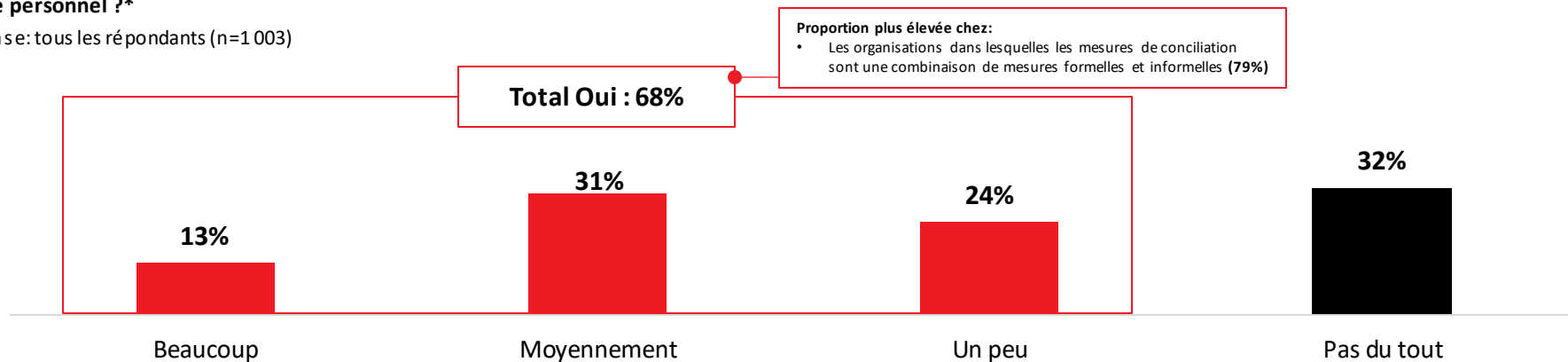
Base: les répondants qui affirment que la pénurie de personnel réduit l'accès aux mesures de conciliation famille-travail pour les employé.e.s

	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= 692	293	103	296	97	440	110	215	291	103	83
Une charge de travail accrue	53%	57%	60%	49%	38%	54%	59%	52%	56%	58%	59%
Davantage de pression pour ne pas s'absenter	45%	51%	51%	39%	42%	45%	47%	46%	45%	40%	49%
Des heures de travail plus longues, temps supplémentaire plus fréquent	39%	35%	44%	41%	26%	38%	36%	39%	41%	19%	43%
Moins de possibilité de changer/adapter l'horaire	38%	36%	41%	39%	28%	38%	37%	37%	42%	39%	36%
Un climat de travail plus stressant	31%	36%	30%	27%	14%	34%	28%	30%	34%	20%	44%
Difficulté à obtenir/prendre des vacances	31%	36%	32%	25%	34%	29%	29%	31%	31%	25%	14%
Moins de flexibilité dans le choix des dates de vacances	26%	28%	32%	24%	15%	28%	26%	26%	30%	25%	10%
Difficulté à obtenir un congé pour raisons familiales	25%	24%	32%	24%	35%	24%	23%	25%	24%	24%	14%
Autre	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Je ne sais pas	6%	6%	2%	6%	16%	6%	2%	7%	2%	4%	7%
Je préfère ne pas répondre	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%

ADAPTATION DES MESURES EN SITUATION DE PÉNURIE DE PERSONNEL

Q203. Par ailleurs, votre organisation a-t-elle dû adapter ou bonifier les mesures en place afin d'être davantage compétitive dans le contexte de la pénurie de personnel ?*

Base : tous les répondants (n=1 003)



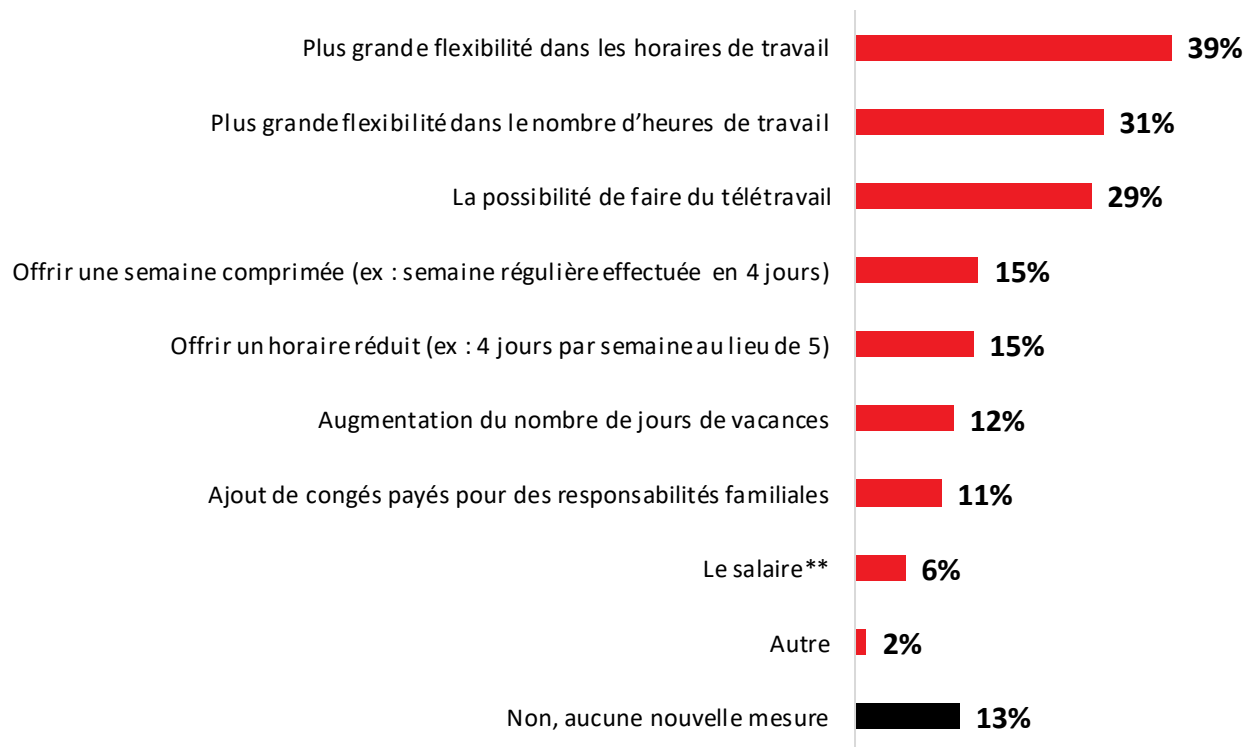
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL OUI	68%	62%	70%	73%	67%	67%	74%	64%	78%	87%	85%
Beaucoup	13%	12%	25%	12%	11%	14%	14%	12%	15%	26%	19%
Moyennement	31%	26%	31%	36%	36%	30%	36%	27%	43%	40%	49%
Un peu	24%	24%	14%	25%	20%	23%	24%	25%	21%	21%	17%
Pas du tout	32%	38%	30%	27%	33%	33%	26%	36%	22%	13%	15%

MESURES ADAPTÉES OU BONIFIÉES EN RAISON DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Q204. Principalement, qu'est-ce qui a été adapté ou bonifié ?

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: les répondants dont l'organisation a dû adapter ou bonifier les mesures en place afin d'être davantage compétitive dans le contexte de la pénurie de personnel (n=748)



**Total MESURES
ADAPTÉES/BONIFIÉES:
87%**

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations du secteur des finances, assurances, immobiliers, services professionnels, services scientifiques et gestions d'entreprises (94%)

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

**Autre mention spontanée.

MESURES ADAPTÉES OU BONIFIÉES EN RAISON DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Q204. Principalement, qu'est-ce qui a été adapté ou bonifié ?*

Base: les répondants dont l'organisation a dû adapter ou bonifier les mesures en place afin d'être davantage compétitive dans le contexte de la pénurie de personnel

	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= 748	317	120	311	95	481	132	209	320	127	92
TOTAL MESURES ADAPTÉES/BONIFIÉES	87%	92%	81%	84%	91%	87%	95%	87%	88%	83%	92%
Plus grande flexibilité dans les horaires de travail	39%	34%	47%	43%	13%	40%	47%	39%	44%	32%	21%
Plus grande flexibilité dans le nombre d'heures de travail	31%	31%	30%	31%	25%	32%	31%	30%	33%	31%	36%
La possibilité de faire du télétravail	29%	34%	25%	26%	31%	24%	58%	29%	29%	32%	55%
Offrir une semaine comprimée (ex : semaine régulière effectuée en 4 jours)	15%	16%	15%	15%	11%	16%	17%	16%	15%	14%	7%
Offrir un horaire réduit (ex : 4 jours par semaine au lieu de 5)	15%	14%	12%	16%	21%	15%	17%	13%	19%	22%	14%
Augmentation du nombre de jours de vacances	12%	11%	15%	13%	19%	11%	20%	12%	14%	11%	9%
Ajout de congés payés pour des responsabilités familiales	11%	10%	14%	11%	14%	11%	14%	9%	15%	11%	14%
Le salaire**	6%	10%	0%	4%	1%	7%	6%	6%	7%	5%	3%
Autre	2%	0%	9%	1%	0%	1%	3%	2%	1%	0%	3%
Non, aucune nouvelle mesure	13%	8%	19%	16%	9%	13%	5%	13%	12%	17%	8%

*Nouvelle question en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

**Autre mention spontanée.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Télétravail

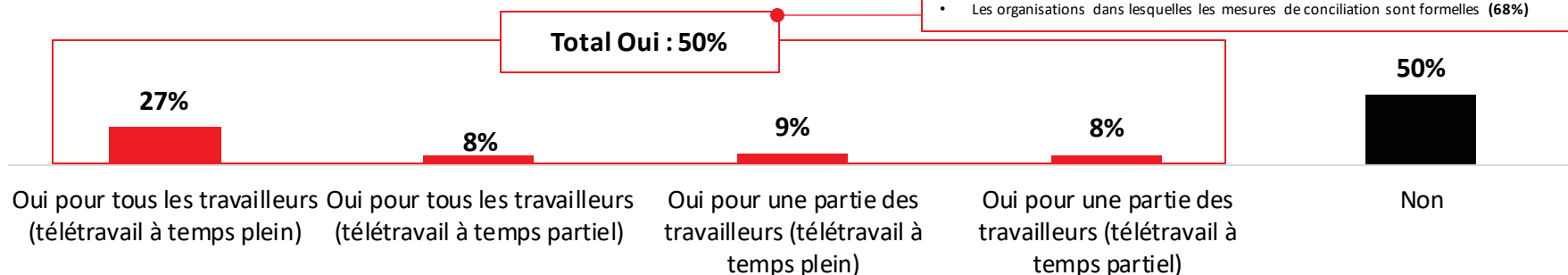
RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL DURANT LA PANDÉMIE

Q205. Durant la pandémie, est-ce que votre organisation a eu recours au télétravail ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations du secteur des finances, assurances, immobiliers, services professionnels, services scientifiques et gestions d'entreprises (76%)
- Les organisations du secteur des services d'enseignement, soins de santé, assistance sociale, information, culture et loisirs (64%)
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (62%)
- Les organisations dans lesquelles les mesures de conciliation sont formelles (68%)



	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= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL OUI	50%	57%	39%	46%	71%	45%	91%	49%	49%	60%	95%
Oui pour tous les travailleurs (télétravail à temps plein)	27%	33%	22%	21%	30%	24%	47%	28%	22%	20%	30%
Oui pour tous les travailleurs (télétravail à temps partiel)	8%	8%	4%	8%	12%	6%	18%	8%	6%	4%	19%
Oui pour une partie des travailleurs (télétravail à temps plein)	9%	9%	8%	8%	21%	8%	11%	6%	12%	26%	34%
Oui pour une partie des travailleurs (télétravail à temps partiel)	8%	8%	5%	8%	8%	7%	14%	7%	9%	10%	11%
Non	50%	43%	61%	54%	29%	55%	9%	51%	51%	40%	5%

*Nouvelle question en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

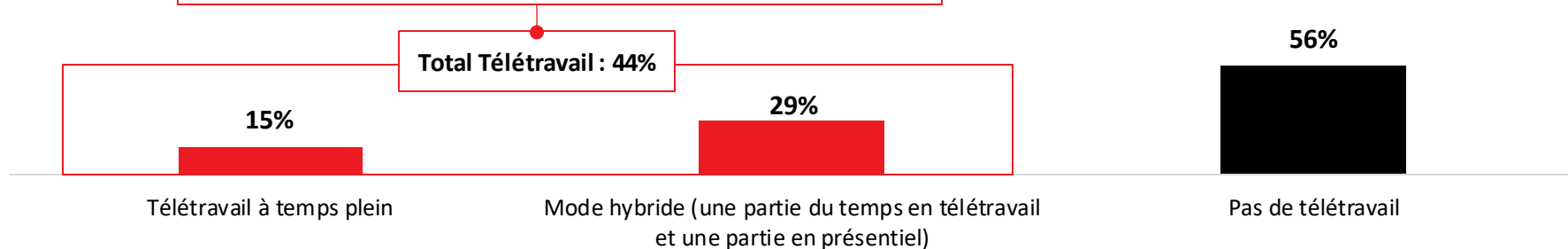
FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL ACTUELLE

Q207. Qu'est-ce qui décrit le mieux la formule de télétravail actuellement en vigueur ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)

Proportion plus élevée chez:

- Les organisations du secteur des finances, assurances, immobiliers, services professionnels, services scientifiques et gestions d'entreprises (69%)

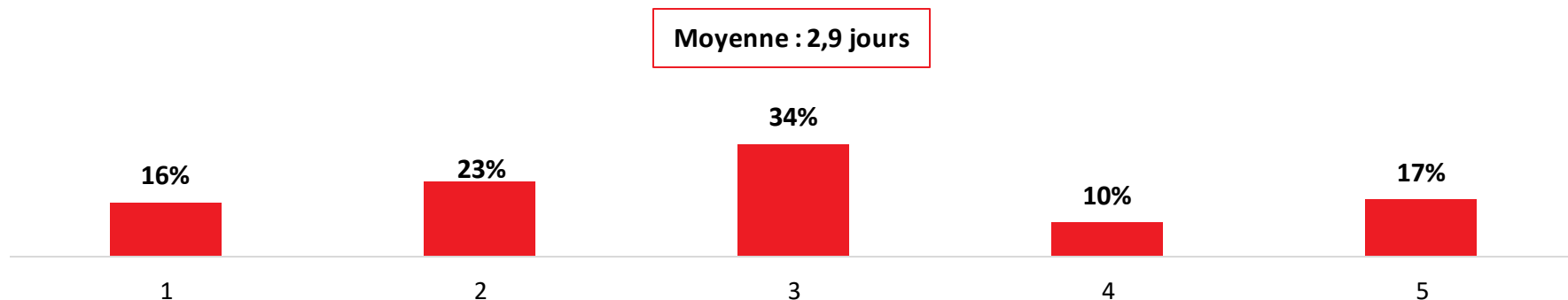


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL TÉLÉTRAVAIL	44%	51%	36%	38%	53%	39%	72%	44%	37%	54%	84%
Télétravail à temps plein	15%	19%	17%	10%	21%	15%	12%	17%	9%	11%	23%
Mode hybride (une partie du temps en télétravail et une partie en présentiel)	29%	31%	19%	28%	32%	24%	61%	27%	29%	43%	61%
Pas de télétravail	56%	49%	64%	62%	47%	61%	28%	56%	63%	46%	16%

NOMBRE DE JOURS OFFERTS POUR FAIRE DU TÉLÉTRAVAIL EN FORMULE HYBRIDE

Q208. Jusqu'à combien de jours en télétravail sont offerts par semaine?*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=383)

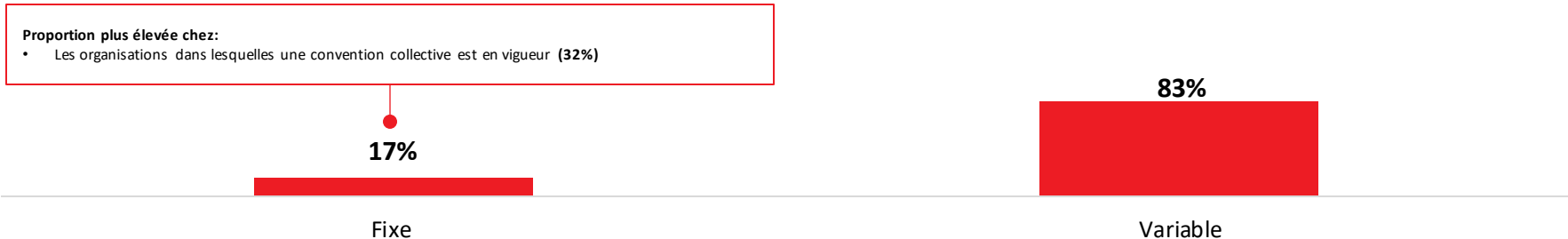


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 383	185	56	142	73	207	94	104	137	67	75
1	16%	13%	13%	20%	11%	12%	19%	17%	17%	17%	0%
2	23%	21%	20%	25%	28%	20%	30%	19%	27%	30%	49%
3	34%	38%	34%	29%	38%	40%	23%	36%	32%	25%	18%
4	10%	14%	19%	4%	6%	12%	9%	10%	10%	10%	11%
5	17%	14%	14%	22%	16%	17%	19%	17%	15%	18%	22%
Moyenne	2,9	2,9	3,0	2,8	2,9	3,0	2,8	2,9	2,8	2,8	3,1

VARIABILITÉ DES JOURS EN TÉLÉTRAVAIL

Q209. Le nombre de jours que les employés peuvent prendre en télétravail est-il **FIXE** ou **VARIABLE** ?*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=383)

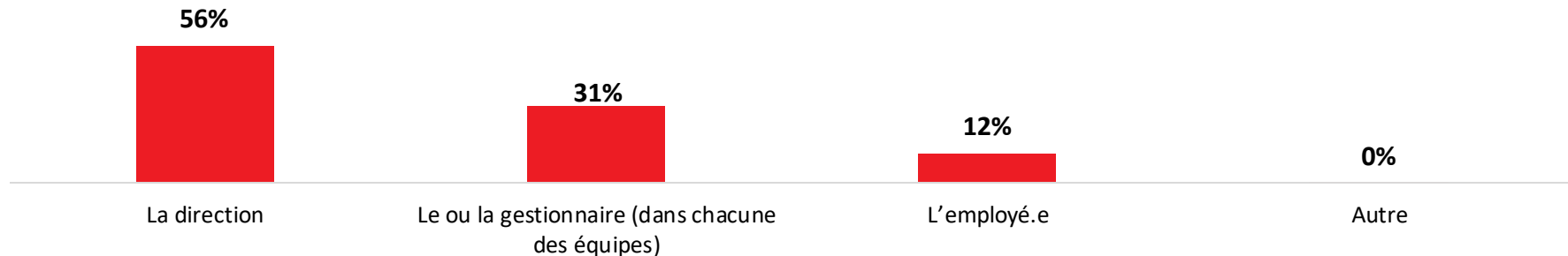


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 383	185	56	142	73	207	94	104	137	67	75
Fixe	17%	15%	12%	19%	39%	18%	10%	14%	22%	20%	29%
Variable	83%	85%	88%	81%	61%	82%	90%	86%	78%	80%	71%

PERSONNE QUI DÉTERMINE LE NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL

Q210. Qui détermine le nombre de jours en télétravail ?*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride et dont le nombre de jours en télétravail est fixe (n= 79)



	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= 79	35	13**	31	25**	37	15**	15**	34	9**	21**
La direction	56%	61%	80%	50%	50%	50%	97%	58%	62%	50%	24%
Le ou la gestionnaire (dans chacune des équipes)	31%	25%	9%	40%	47%	33%	2%	30%	26%	50%	49%
L'employé.e	12%	15%	10%	10%	3%	17%	1%	12%	12%	0%	26%
Autre	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%

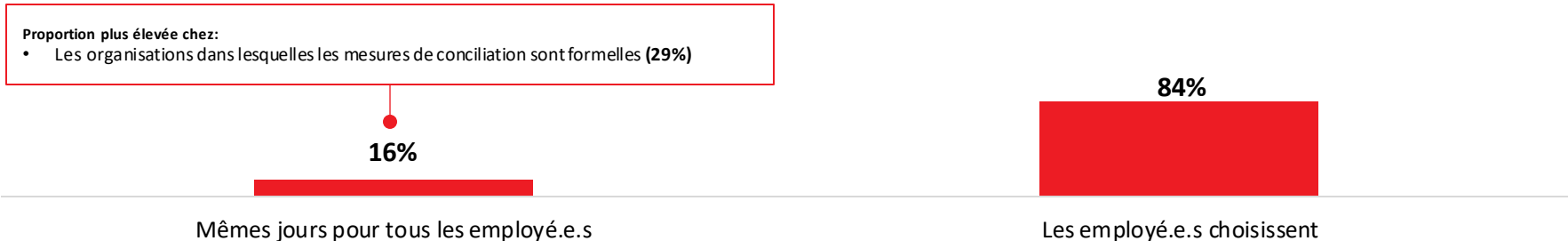
*Nouvelle question en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

**En raison du faible nombre de répondants (n<30), les résultats sont présentés à titre indicatif seulement.

MOMENTS OÙ LES JOURS EN TÉLÉTRAVAIL SONT EFFECTUÉS

Q211. Est-ce que le télétravail se fait aux mêmes jours pour tous les employé.e.s ou ce sont ces derniers ou dernières qui choisissent ?*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=383)



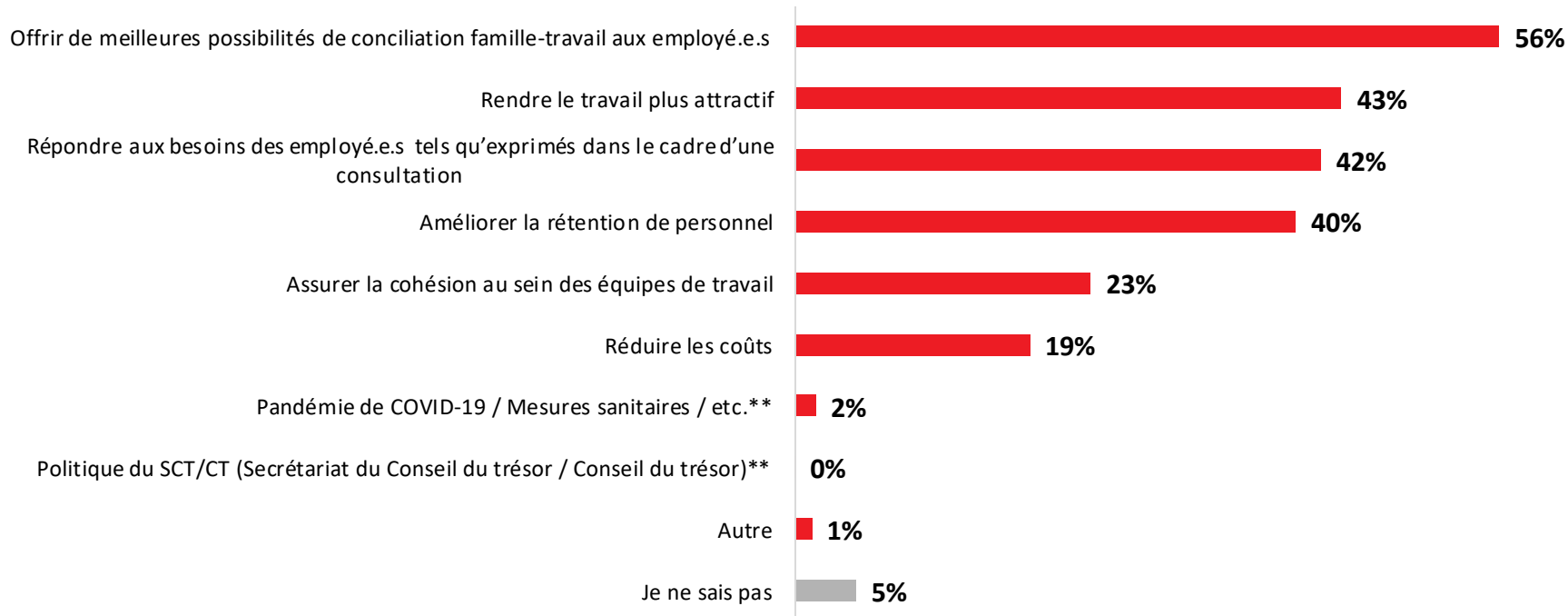
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 383	185	56	142	73	207	94	104	137	67	75
Mêmes jours pour tous les employé.e.s	16%	11%	9%	22%	30%	15%	14%	14%	20%	17%	21%
Les employé.e.s choisissent	84%	89%	91%	78%	70%	85%	86%	86%	80%	83%	79%

FACTEURS QUI ONT GUIDÉ LE CHOIX DE FORMULE EN MODE HYBRIDE

Q212. Quels sont les principaux facteurs qui ont guidé les choix de votre organisation concernant la formule de travail en mode hybride ?*

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=383)



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

**Autres mentions spontanées.

FACTEURS QUI ONT GUIDÉ LE CHOIX DE FORMULE EN MODE HYBRIDE

Q212. Quels sont les principaux facteurs qui ont guidé les choix de votre organisation concernant la formule de travail en mode hybride ?*

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride

	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=	383	185	56	142	73	207	94	104	137	67	75
Offrir de meilleures possibilités de conciliation famille-travail aux employé.e.s	56%	64%	33%	49%	37%	56%	60%	55%	59%	56%	48%
Rendre le travail plus attractif	43%	44%	54%	41%	16%	46%	41%	46%	38%	42%	22%
Répondre aux besoins des employé.e.s tels qu'exprimés dans le cadre d'une consultation	42%	39%	78%	40%	47%	40%	43%	41%	44%	49%	24%
Améliorer la rétention de personnel	40%	39%	41%	40%	34%	36%	48%	39%	41%	39%	51%
Assurer la cohésion au sein des équipes de travail	23%	19%	26%	28%	25%	17%	33%	26%	13%	23%	36%
Réduire les coûts	19%	20%	13%	17%	5%	15%	25%	21%	12%	9%	13%
Pandémie de COVID-19 / Mesures sanitaires / etc.**	2%	2%	7%	1%	6%	0%	4%	1%	2%	5%	1%
Politique du SCT/CT (Secrétariat du Conseil du trésor / Conseil du trésor)**	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Autre	1%	1%	1%	1%	11%	1%	0%	2%	0%	0%	1%
Je ne sais pas	5%	3%	7%	7%	13%	4%	2%	3%	8%	5%	17%

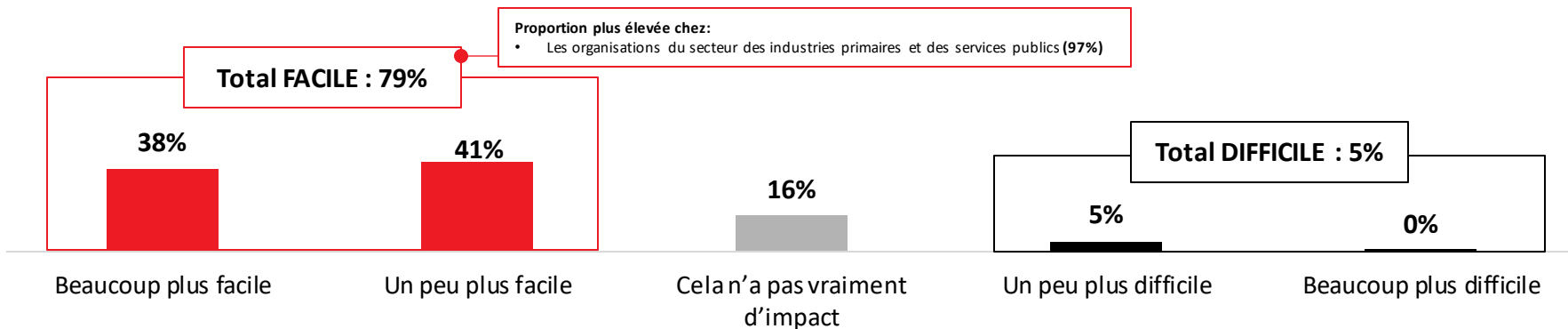
*Nouvelle question en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.

**Autres mentions spontanées.

IMPACT DU MODE HYBRIDE SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL


Q213. Selon ce que vous avez pu observer depuis que cette formule est en vigueur, est-ce que le travail en mode hybride rend la conciliation famille-travail des employé.e.s plus facile, plus difficile, ou cela n'a pas vraiment d'impact ?*

Base : les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=383)



	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= 383	185	56	142	73	207	94	104	137	67	75
TOTAL FACILE	79%	89%	77%	68%	84%	81%	76%	79%	81%	79%	77%
Beaucoup plus facile	38%	46%	31%	30%	42%	38%	39%	36%	44%	35%	38%
Un peu plus facile	41%	43%	47%	38%	42%	43%	37%	42%	36%	44%	39%
Cela n'a pas vraiment d'impact	16%	8%	17%	25%	14%	16%	15%	17%	13%	11%	22%
TOTAL DIFFICILE	5%	3%	5%	7%	1%	4%	9%	4%	6%	10%	1%
Un peu plus difficile	5%	3%	5%	7%	1%	3%	9%	4%	5%	10%	1%
Beaucoup plus difficile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%

*Nouvelle question en 2022. Aucune comparaison possible avec 2021.



Conseil de gestion
de l'assurance
parentale

Québec 

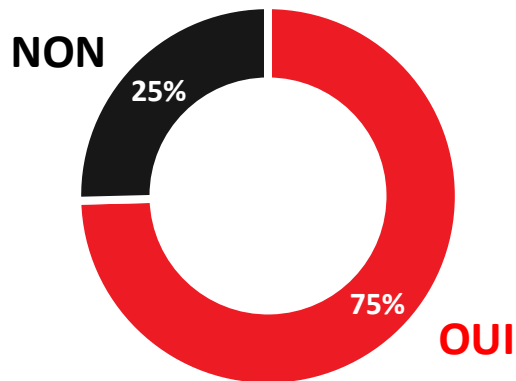
RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

NOTORIÉTÉ DU RQAP

Q301. Avez-vous déjà entendu parler du RQAP ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)

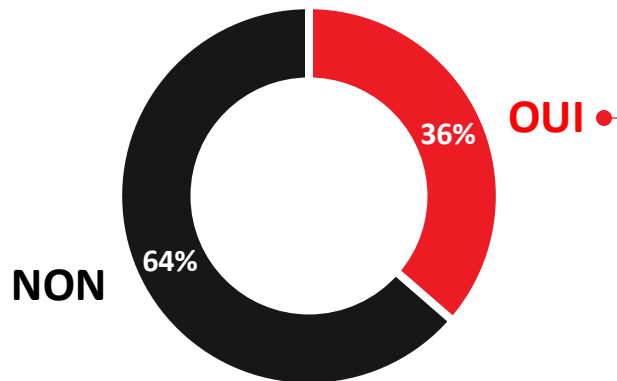


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
Oui	75%	70%	84%	77%	89%	73%	87%	74%	76%	76%	73%
Non	25%	30%	16%	23%	11%	27%	13%	26%	24%	24%	27%

EMPLOYÉS QUI ONT EU RECOURS AU RQAP

Q302. Avez-vous eu des employés qui ont eu recours au RQAP ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)



Proportion plus élevée chez:

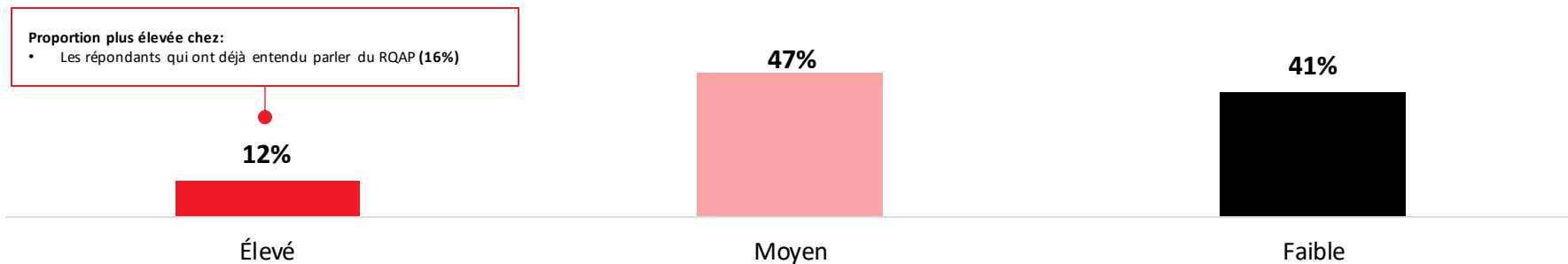
- Les organisations du secteur des services d'enseignement, soins de santé, assistance sociale, information, culture et loisirs (**50%**)
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (**59%**)
- Les organisations qui offrent au moins une mesure de conciliation famille-travail (**39%**)

	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= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
Oui	36%	34%	40%	38%	52%	35%	49%	30%	55%	61%	59%
Non	64%	66%	60%	62%	48%	65%	51%	70%	45%	39%	41%

NIVEAU DE CONNAISSANCE DU RQAP ET DE SES DISPOSITIONS

Q303. Comment jugez-vous votre niveau de connaissance du RQAP et de ses différentes dispositions ?*

Base: tous les répondants (n=1 003)



	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=	1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
Élevé	12%	12%	13%	12%	19%	13%	8%	11%	13%	19%	13%
Moyen	47%	43%	48%	52%	49%	45%	59%	47%	47%	51%	46%
Faible	41%	45%	40%	36%	32%	41%	34%	41%	40%	29%	40%

CONNAISSANCE DES DIFFÉRENCES ENTRE PLUSIEURS ÉLÉMENTS DU RQAP

Q304-Q305. Seriez-vous en mesure d'expliquer la différence entre...*

Base: tous les répondants (n=1 003)

Seriez-vous en mesure d'expliquer la différence entre...

... les prestations de maternité, de paternité et parentales offertes par le RQAP ?



... le régime de base et le régime particulier offerts par le RQAP ?



Proportion plus élevée chez:

- Les répondants qui ont déjà entendu parler du RQAP (**38%** et **27%** respectivement)

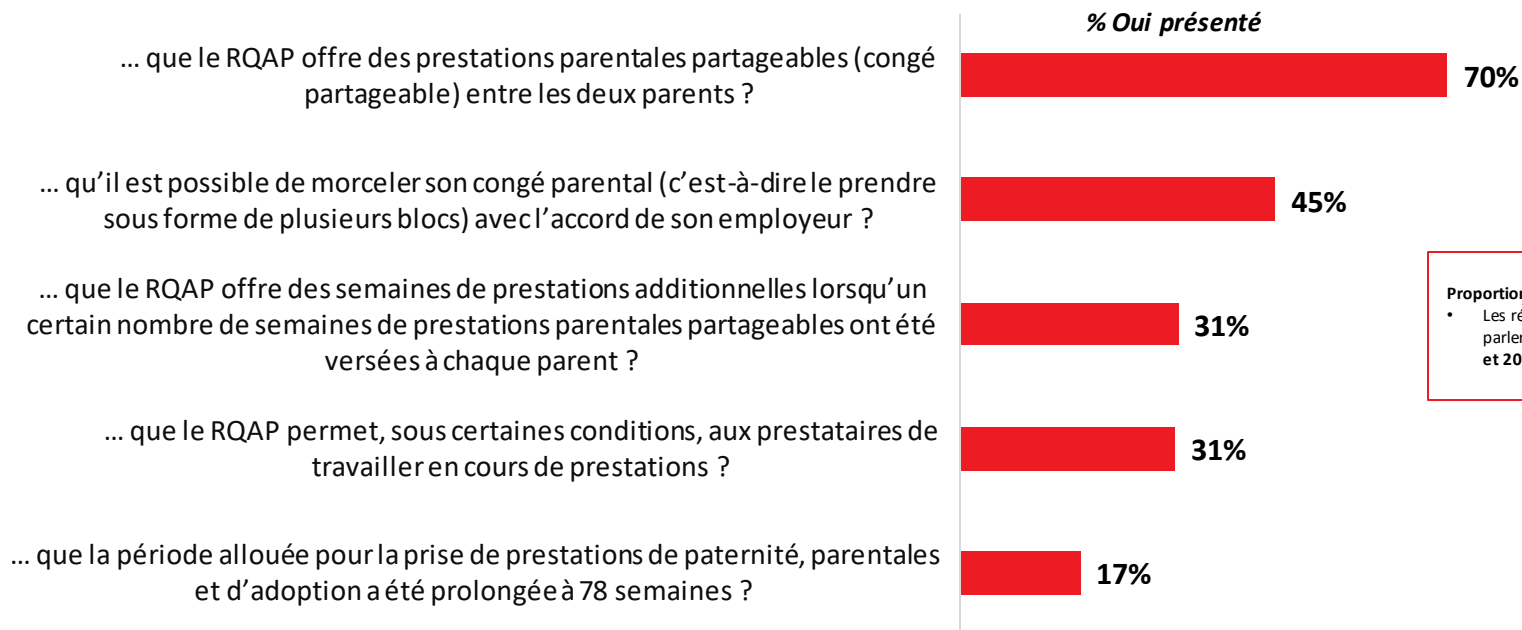
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
... les prestations de maternité, de paternité et parentales offertes par le RQAP ?	29%	27%	28%	30%	52%	28%	30%	26%	36%	46%	44%
... le régime de base et le régime particulier offerts par le RQAP ?	21%	20%	20%	22%	29%	21%	24%	20%	22%	24%	15%

CONNAISSANCE DES DÉTAILS DU RQAP

Q306-Q307-Q308-Q309-Q310. Saviez-vous ...

Base: tous les répondants (n=1 003)

Saviez-vous ...



Proportion plus élevée chez:

- Les répondants qui ont déjà entendu parler du RQAP (85%, 54%, 40%, 40% et 20% respectivement)

CONNAISSANCE DES DÉTAILS DU RQAP

Q306-Q307-Q308-Q309-Q310. Saviez-vous ...*

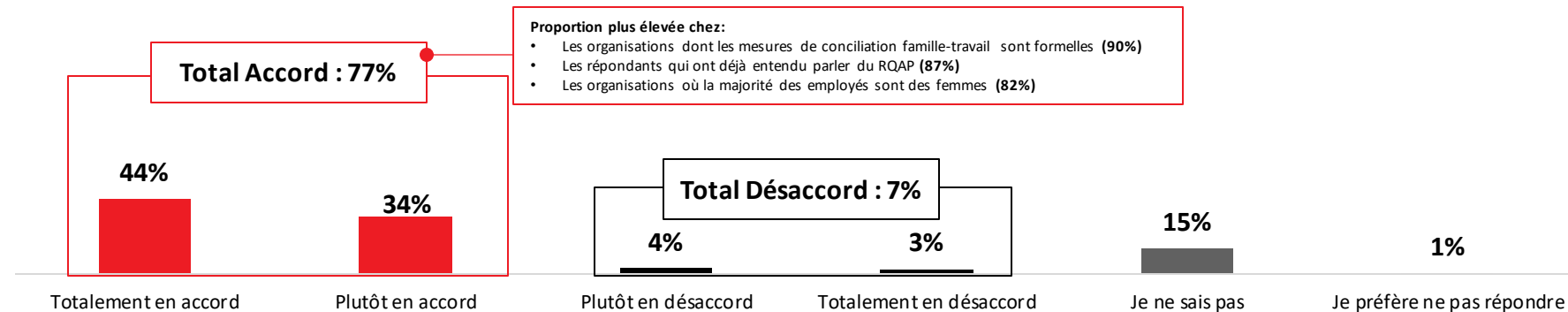
Base: tous les répondants

Saviez-vous ...	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=	1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
... que le RQAP offre des prestations parentales partageables (congé partageable) entre les deux parents ?	70%	64%	70%	76%	78%	68%	84%	68%	76%	76%	70%
... qu'il est possible de morceler son congé parental (c'est-à-dire le prendre sous forme de plusieurs blocs) avec l'accord de son employeur ?	45%	42%	47%	48%	64%	43%	55%	44%	48%	54%	57%
... que le RQAP offre des semaines de prestations additionnelles lorsqu'un certain nombre de semaines de prestations parentales partageables ont été versées à chaque parent ?	31%	28%	25%	35%	51%	29%	34%	29%	37%	40%	41%
... que le RQAP permet, sous certaines conditions, aux prestataires de travailler en cours de prestations ?	31%	24%	33%	37%	37%	31%	34%	29%	37%	36%	29%
... que la période allouée pour la prise de prestations de paternité, parentales et d'adoption a été prolongée à 78 semaines ?	17%	19%	14%	16%	25%	18%	15%	17%	17%	21%	18%

OPINION À L'ÉGARD DE L'UTILITÉ DU RQAP

Q311. Veuillez indiquer votre degré d'accord avec l'énoncé suivant : **Le RQAP est un programme d'une forte utilité pour la société québécoise.***

Base: Tous les répondants (n=1 003)

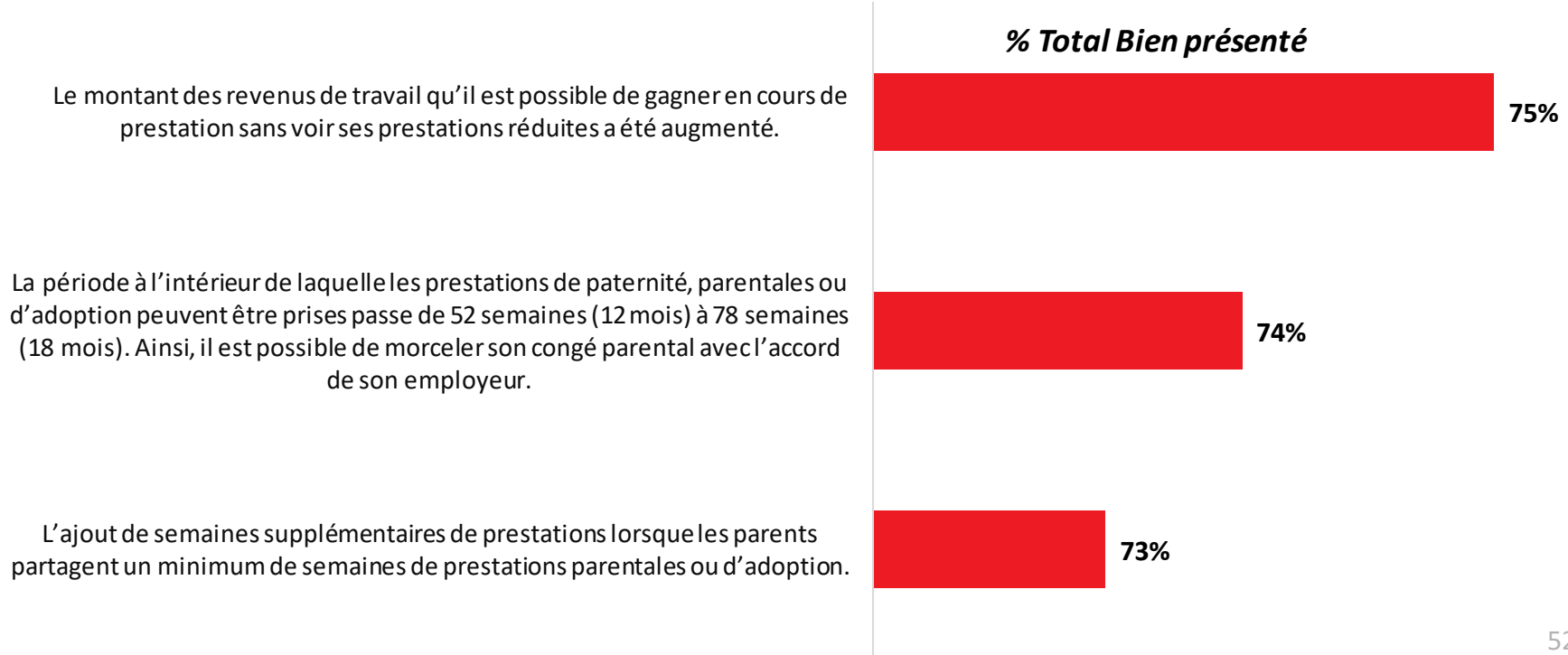


	Total	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
TOTAL ACCORD	77%	76%	72%	80%	90%	77%	83%	76%	83%	76%	92%
Totalement en accord	44%	43%	39%	45%	58%	41%	60%	43%	47%	45%	53%
Plutôt en accord	34%	33%	33%	34%	32%	36%	22%	33%	36%	31%	38%
TOTAL DÉSACCORD	7%	6%	10%	7%	1%	8%	3%	8%	4%	10%	3%
Plutôt en désaccord	4%	2%	7%	4%	1%	4%	2%	4%	2%	6%	3%
Totalement en désaccord	3%	4%	3%	3%	0%	4%	2%	4%	1%	4%	0%
Je ne sais pas	15%	16%	15%	14%	9%	14%	14%	16%	13%	15%	5%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%	3%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	1%

OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP

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=1 003)



OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP

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

	2022	2021	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 003	1 000	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125

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	75%	73%	74%	60%	80%	82%	74%	81%	74%	80%	79%	86%
Total MAL	9%	9%	9%	12%	9%	11%	10%	8%	10%	7%	12%	10%

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). Ainsi, il est possible de morceler son congé parental avec l'accord de son employeur.

Total BIEN	74%	68%	74%	58%	76%	78%	72%	79%	72%	78%	76%	78%
Total MAL	12%	15%	11%	19%	12%	18%	13%	10%	13%	11%	17%	17%

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

Total BIEN	73%	73%	70%	62%	77%	84%	71%	81%	71%	76%	77%	78%
Total MAL	10%	8%	11%	12%	10%	9%	12%	9%	10%	10%	13%	11%



PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

Base : Tous les répondants

TOTAL
(n=1 003)

Région

Montréal RMR	46%
Québec RMR	9%
Ailleurs au Québec	45%

Type d'organisation

Organisme public/ parapublic	5%
Entreprise privée	73%
Organisme SBL/ Entreprise d'économie sociale	14%

Secteur d'industrie

Industries primaires / Services publics	1%
Construction / Fabrication	15%
Commerce / Hébergement et services de restauration	26%
Transport et entreposage	7%
Finance, assurances, immobilier et location / Services professionnels, scientifiques et techniques / Gestion d'entreprises et services administratifs / Autres	29%
Services d'enseignement / Soins de santé et assistance sociale / Information, culture et loisirs	19%

Base : Tous les répondants

TOTAL
(n=1 003)

Nombre d'employé

01 à 09	75%
10 à 49	20%
50 à 99	3%
100 et plus	2%

Convention collective en vigueur

Oui	12%
Non	85%

Majorité des employés

Majoritairement des hommes	34%
Majoritairement des femmes	43%
Approximativement autant l'un que l'autre	21%

Majorité des cadres et responsables

Majoritairement des hommes	39%
Majoritairement des femmes	34%
Approximativement autant l'un que l'autre	24%



ÉQUIPE

ÉQUIPE

Pour plus d'information sur cette étude, veuillez contacter

Éric Chalifoux

Directeur conseil sénior

✉ echalifoux@leger360.com

☎ 514-982-2464

Équipe projet

Éric Chalifoux, Directeur conseil 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

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

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



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



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



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



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

Léger

Comprendre le monde

