

# Rapport



## CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Édition 2023

Sondage réalisé auprès des  
employeurs du Québec

Rapport préparé pour :



En partenariat avec



DATE 2023-12-22 NUMÉRO DE PROJET 15939-015



## Table des matières

<b>OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE</b>	<b>Page 3</b>
<b>FAITS SAILLANTS</b>	<b>Page 6</b>
<b>RÉSULTATS DÉTAILLÉS</b>	
Les mesures de conciliation famille-travail existantes	Page 12
Proche aidance	Page 31
Pénurie de personnel	Page 27
Télétravail	Page 49
Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	Page 60
<b>PROFIL DES RÉPONDANTS</b>	<b>Page 70</b>
<b>ÉQUIPE</b>	<b>Page 72</b>

A photograph of a woman with her hair in a bun, wearing a striped shirt, sitting at a desk and working on a laptop. To her left, a ginger cat sits on the windowsill, looking out a large window. A small potted plant is also on the windowsill. The scene is brightly lit by natural light from the window. A semi-transparent grey banner is overlaid across the middle of the image, containing the text 'OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE' in white, uppercase letters.

# OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

---

## OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

En 2022, 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. **En 2023, l'étude a été reconduite afin de suivre l'évolution des principaux indicateurs.**

Ainsi, un sondage Web a été réalisé du **9 au 23 novembre 2023** auprès de **1 039 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**.

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 1 039 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 2022 (sondage web réalisé par Léger du 15 au 23 novembre 2023, auprès d'un échantillon de 1 003 propriétaires d'entreprise, président(e)s, directeur(ices) généraux(ales), directeur(ices) des ressources humaines, etc., âgés de 18 ans ou plus et pouvant s'exprimer en français ou en anglais).

Une flèche pointant vers le haut ↑ indique une proportion significativement supérieure à celle de 2022. À l'inverse, une flèche pointant vers le bas ↓ indique une proportion significativement inférieure à celle de 2022. L'absence de flèche indique que les proportions sont statistiquement similaires.

Dans l'exemple ci-dessous, les répondants sont proportionnellement moins nombreux qu'en 2022 à mentionner que la banque d'heures ou temps accumulé est en vigueur dans leur organisation (28%↓ vs 34%). À l'inverse, les répondants sont proportionnellement plus nombreux qu'en 2022 à mentionner que les congés payés pour responsabilités familiales sont en vigueur dans leur organisation (23%↑ vs 18%).

### QN8. Tout d'abord, parmi les mesures suivantes, lesquelles sont présentement en vigueur dans votre organisation?

Base: tous les répondants

	2023	2022
	n= 1 039	1 003
... Flexibilité dans le choix des vacances	47%	46%
... Banque d'heures ou temps accumulé	28%↓	34%
... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales	23%↑	18%



FAITS SAILLANTS

---

## FAITS SAILLANTS

### Une majorité d'organisations ont des mesures de conciliation famille-travail en place

Près de 9 répondants sur 10 (88%) affirment que leur organisation a mis en place des mesures de conciliation, une donnée qui est stable par rapport à l'édition de 2022 (88%). Les organisations du domaine public ou parapublic (98%) et les OSBL (96%) sont plus nombreuses à avoir mis en place des mesures de conciliation. Les mesures les plus populaires sont la flexibilité des horaires (67%) et la flexibilité dans le choix de vacances (47%). En 2023, on note une augmentation significative du nombre d'organisations qui disent avoir mis en vigueur des congés payés pour responsabilités familiales, passant de 18% en 2022 à 23% en 2023.

La moitié des répondants (50%) affirment que les mesures en places sont informelles, tandis que 18% affirment qu'elles sont formelles. Les organisations publiques ou parapubliques sont significativement plus nombreuses à avoir des mesures formelles (45%). Près de sept répondants sur dix (68%) mentionnent qu'ils font face à des obstacles lors de la mise en place de mesures formelles dans les organisations. Le manque de temps ou de ressources (21%), le fait qu'ils n'en voient pas la nécessité (19%) ou la peur que les employés abusent (18%) sont les principaux obstacles mentionnés. Il est toutefois important de souligner qu'on remarque une diminution significative de répondants qui disent faire face à des obstacles lors de la mise en place de mesures, passant de 73% en 2022 à 68% en 2023. De plus, 67% des répondants se sentent bien outillés pour l'adoption de meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail.

### Moins d'effets négatifs attribuables aux mesures sont observés

Plus des trois quarts des répondants (77%) affirment avoir observé des effets positifs de la mise en place de mesures de conciliation. Ceux-ci mentionnent notamment la satisfaction ou la motivation accrue des employés (45%), l'amélioration du climat de travail (33%) et l'amélioration de la qualité du travail (33%). Près du tiers des répondants (34%) ont observé des effets négatifs de la mise en place des mesures de conciliation famille-travail. Ces derniers mentionnent l'abus de la part de certains employés (14%) et la charge de travail accrue (11%). Toutefois, on remarque une augmentation significative de répondants qui n'observent aucun effet négatif, passant de 49% en 2022 à 58% en 2023. Les mesures de conciliation famille-travail sont encore jugées comme étant importantes pour les organisations puisque huit répondants sur dix mentionnent que c'est une attente incontournable des employés (84%) et que cela contribue à l'attractivité de l'organisation pour le recrutement de nouveaux employés (80%).

---

## FAITS SAILLANTS (suite)

### Peu d'organisations ont des mesures en place pour soutenir les proches aidants

Seulement 12% des organisations ont mis en place des mesures spécifiques pour évaluer les besoins des personnes proches aidantes en matière de conciliation famille-travail. Les trois quarts des répondants mentionnent que leurs organisations seraient d'accord d'offrir un accommodement à un employé qui soutient son enfant (77%), son conjoint(e) (77%) ou son parent (75%). Une plus petite proportion accommoderait leurs employés qui soutiennent leurs grands-parents (62%), leurs beaux-parents (58%) ou leur voisin (25%).

Sept répondants sur dix (71%) observent des obstacles dans l'adoption de mesures qui favorisent l'inclusion et le maintien en emploi des personnes proches aidantes. Le manque de temps ou de ressources (23%), le manque d'informations sur la réalité des proches aidants (22%) ou la peur que les employés abusent (21%) sont les obstacles les plus fréquemment soulignés. Dans le même ordre d'idée, 79% des répondants mentionnent faire face à des défis lorsqu'un employé est proche aidant. L'imprévisibilité des absences (51%) et de la durée des absences (42%) sont les plus grands défis rencontrés. Afin d'inciter les organisations à mettre davantage de mesures en place pour venir en aide aux proches aidants, une aide gouvernementale sous forme de subvention (72%) et une meilleure compréhension de la réalité des personnes proches aidantes (65%) sont à privilégier.

### Une pénurie de main-d'œuvre qui a des impacts sur les organisations

Plus du tiers des répondants (37%) affirment que leurs organisations font actuellement face à une pénurie de personnel. Parmi ceux-ci, 69% mentionnent que cela a un impact sur l'accès aux mesures de conciliation famille-travail. Plus spécifiquement, la moitié des répondants disent que la pénurie de personnel met davantage de pression pour ne pas s'absenter (51%) et créer une charge de travail accrue pour les employés (49%).

Les trois quarts des répondants (74%) mentionnent que leur organisation a dû s'adapter ou bonifier les mesures de conciliation famille-travail afin d'être plus compétitive dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre. La flexibilité concernant les horaires de travail (45%) et le nombre d'heures de travail (37%) ainsi que la possibilité de faire du télétravail (26%) font partie des principales mesures qui ont dû être adoptées ou bonifiées.

## FAITS SAILLANTS (suite)

### Le mode de travail hybride majoritairement apprécié des employés et de leurs gestionnaires

Le mode de travail hybride est mis en place dans 25% des organisations sondées, contre 17% qui font du télétravail à temps plein, 12% qui font du télétravail occasionnel et 45% qui ne font aucun type de télétravail. Ceux qui sont en mode hybride font en moyenne 3 jours de télétravail par semaine. Dans 39% des cas, ce sont les employés qui peuvent déterminer le nombre de jours en télétravail qu'ils effectueront, contre 32% des cas où c'est la direction qui dicte le nombre de jours en télétravail possible.

Parmi les facteurs qui ont encouragé les organisations à mettre en place le mode de travail hybride, c'est la possibilité d'une meilleure conciliation famille-travail pour les employées qui prévaut (54%), suivi du fait que cela rend le travail plus attractif (42%), que cela répond mieux aux besoins des employés (42%) et que cela améliore la rétention du personnel (40%). D'ailleurs, plus de la moitié des répondants (52%) mentionnent que le mode de travail hybride rend la conciliation famille-travail beaucoup plus facile, ce qui représente une augmentation significative par rapport à l'édition de 2022 où 38% affirmaient la même chose. L'utilisation du mode hybride semble également satisfaire les gestionnaires puisque 71% des répondants croient que l'utilisation actuelle du télétravail dans leur entreprise est satisfaisante, contre 23% qui aimeraient que leurs employés passent plus de temps sur les lieux du travail.

### La notoriété du RQAP est élevée, mais certains détails du régime demeurent peu connus

Trois répondants sur quatre (76%) ont entendu parler du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), une proportion qui augmente chez les répondants travaillant dans un OSBL/organisation d'économie sociale (91%). La plupart des répondants affirment cependant que leur niveau de connaissance du RQAP est moyen (49%) ou faible (37%), ce qui représente des résultats stables par rapport à l'édition de 2022. Plus du tiers des répondants (36%) affirment qu'un de leurs employés a eu recours au RQAP. Les OSBL/organisations d'économie sociale (51%) sont proportionnellement plus nombreuses à avoir des employés qui y ont eu recours.

Les différences dans les dispositions du RQAP sont encore peu connues des répondants. Seulement le tiers (34%) disent connaître les différences entre les prestations de maternité, de paternité et parentales, et une proportion encore plus faible (22%) est capable de différencier le régime de base et le régime particulier.

## FAITS SAILLANTS (suite)

La plupart des répondants (68%) sont au courant que le RQAP offre des prestations parentales partageables entre les deux parents. Cependant, seulement la moitié des répondants savent qu'il est possible de morceler son congé parental avec l'accord de son employeur (52%), 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 (34%), que le RQAP permet aux prestataires, sous certaines conditions, 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 (19%). Il est toutefois important de souligner qu'on note une augmentation significative des répondants qui sont au courant que le congé parental peut être morcelé, passant de 45% en 2022 à 52% en 2023. Plus de huit répondants sur dix (81%) sont d'accord pour dire que le RQAP est un programme d'une forte utilité pour la société québécoise.

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 (71%) le prolongement de la période à l'intérieur de laquelle les prestations de paternité peuvent être prises (71%) et enfin l'ajout de semaines supplémentaires de prestations lorsque les parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption (70%).

## CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS POUR L'ÉDITION 2023

En 2023, on note quelques changements significatifs qui indiquent que la mise en place des mesures qui favorisent la conciliation famille-travail se fait plus facilement dans les organisations, notamment le fait qu'une plus grande proportion de répondants mentionne ne voir aucun effet négatif dans la mise en place de mesures et que la présence d'obstacles est en diminution par rapport à 2022.

	2023	2022
<b>Mesure de conciliation famille-travail mise en place dans les organisations (Q8)</b>		
... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales	23%↑	18%
<b>Effets négatifs des mesures de conciliation famille-travail (Q16)</b>		
Aucun effet négatif observé	58%↑	49%
<b>Obstacles à la mise en place de mesures formelles (Q101)</b>		
Présence d'obstacles	68%↓	73%
<b>Impact du mode de travail hybride sur la conciliation famille-travail (Q213)</b>		
Beaucoup plus facile (facilité de concilier famille-travail grâce aux mesures)	52%↑	38%
<b>Connaissance des détails du RQAP (Q306)</b>		
Notoriété du fait que l'on peut morceler son congé parental avec l'accord de son employeur	52%↑	45%



## RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Les mesures de conciliation famille-travail existantes

## MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE (1/2)

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

PLUSIEURS MENTIONS POSSIBLES\*

Base: tous les répondants (n=1 039)



**Total au moins une mesure en vigueur dans l'organisation:**  
**88%**

**Proportion plus élevée chez:**

- Organisations publiques/parapubliques (**98%**)
- Organisations ayant une convention collective en place (**97%**)
- OSBL et économie sociale (**96%**)

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

## MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL EN PLACE (2/2)

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

Base: tous les répondants

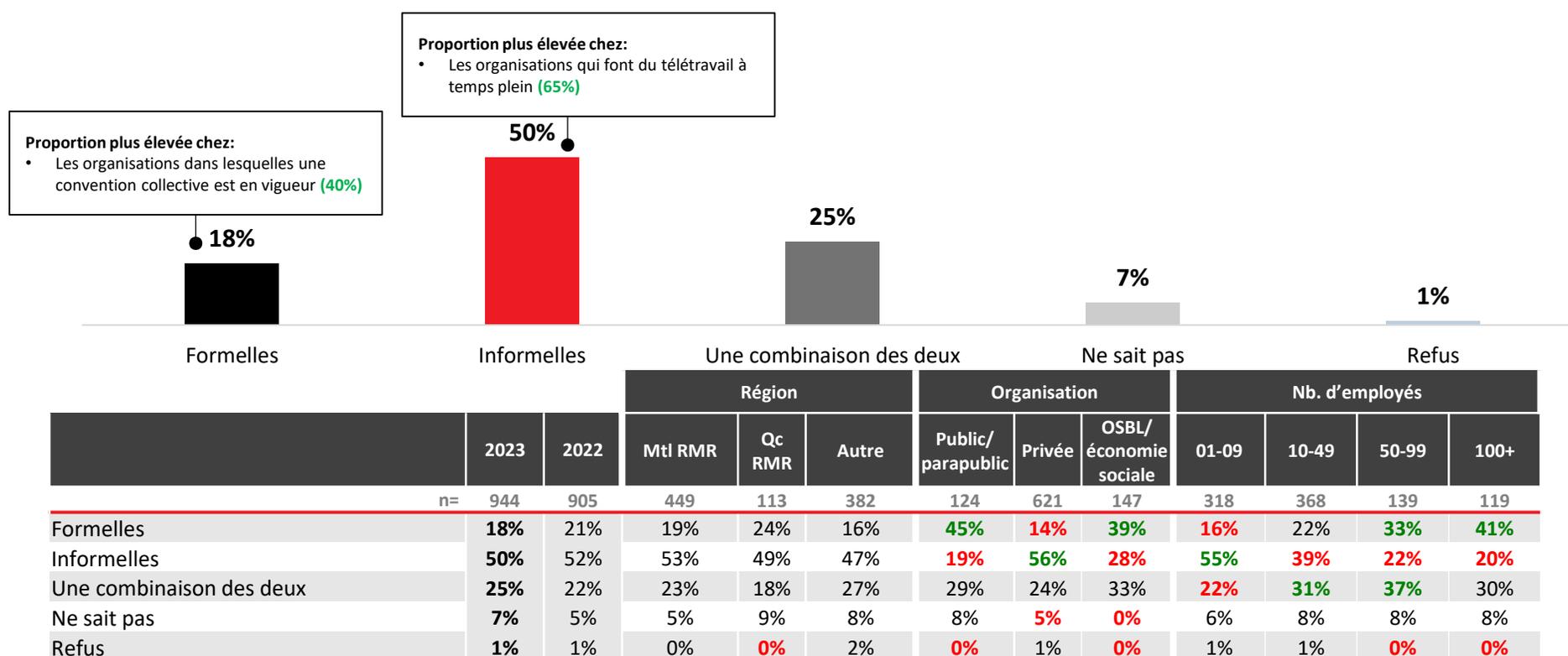
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
<b>TOTAL OUI MESURE</b>	<b>88%</b>	88%	89%	82%	87%	<b>98%</b>	87%	<b>96%</b>	<b>86%</b>	<b>93%</b>	89%	<b>97%</b>
... Flexibilité des horaires de travail	<b>67%</b>	67%	66%	70%	67%	59%	67%	<b>76%</b>	69%	64%	<b>56%</b>	<b>47%</b>
... Flexibilité dans le choix des vacances	<b>47%</b>	46%	44%	50%	50%	54%	47%	<b>58%</b>	47%	51%	46%	40%
... Banque d'heures ou temps accumulé	<b>28%↓</b>	34%	<b>22%</b>	33%	<b>33%</b>	32%	<b>25%</b>	<b>54%</b>	<b>24%</b>	<b>39%</b>	35%	43%
... Congés PAYÉS pour responsabilités familiales	<b>23%↑</b>	18%	25%	25%	21%	32%	<b>20%</b>	<b>52%</b>	<b>19%</b>	<b>34%</b>	<b>39%</b>	32%
... Télétravail à temps partiel	<b>18%</b>	17%	<b>23%</b>	23%	<b>13%</b>	15%	17%	<b>39%</b>	17%	20%	22%	25%
... Fractionnement des congés en heures ou demi-journées*	<b>17%</b>	-	16%	18%	18%	20%	<b>14%</b>	<b>47%</b>	<b>14%</b>	<b>28%</b>	<b>26%</b>	19%
... Semaine comprimée	<b>17%</b>	15%	19%	25%	14%	20%	15%	<b>30%</b>	<b>15%</b>	<b>25%</b>	19%	29%
... Diminution du nombre d'heures travaillées avec réduction de salaire	<b>17%</b>	17%	17%	21%	17%	15%	18%	23%	<b>15%</b>	<b>24%</b>	20%	18%
... Congés NON-PAYÉS pour responsabilités familiales au-delà des 10 jours prévus dans la Loi sur les normes du travail	<b>17%</b>	18%	15%	12%	19%	14%	17%	25%	<b>15%</b>	21%	18%	32%
... Télétravail à temps plein	<b>16%</b>	14%	20%	15%	13%	7%	<b>18%</b>	13%	<b>19%</b>	<b>9%</b>	15%	8%
... Fractionnement de vacances en heures ou demi-journées*	<b>15%</b>	-	13%	18%	18%	18%	<b>13%</b>	<b>35%</b>	<b>13%</b>	<b>24%</b>	21%	22%
... Diminution du nombre d'heures travaillées sans réduction de salaire	<b>5%↓</b>	9%	6%	4%	5%	7%	5%	4%	<b>4%</b>	<b>8%</b>	7%	2%
... 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.	<b>4%</b>	5%	5%	<b>1%</b>	4%	13%	4%	3%	4%	4%	9%	3%
... Service de garde éducatif à l'enfance adapté à l'horaire de travail, sur le lieu de travail ou à proximité de celui-ci*	<b>3%</b>	-	4%	1%	2%	16%	2%	1%	<b>2%</b>	<b>6%</b>	2%	3%
... Mesures visant l'adaptabilité de l'organisation, par exemple un poste de remplacement volant, le droit à la déconnexion, la rotation des horaires, etc.	<b>3%</b>	4%	2%	1%	3%	4%	2%	<b>8%</b>	<b>2%</b>	5%	<b>9%</b>	3%
Aucune de ces mesures	<b>10%</b>	10%	9%	14%	10%	<b>2%</b>	11%	<b>3%</b>	<b>12%</b>	<b>5%</b>	8%	<b>2%</b>
Je ne sais pas	<b>1%↓</b>	3%	1%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	2%	3%	0%
Je préfère ne pas répondre	<b>1%↑</b>	0%	1%	4%	2%	<b>0%</b>	1%	<b>0%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>

\*Nouveaux choix en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## 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=944)

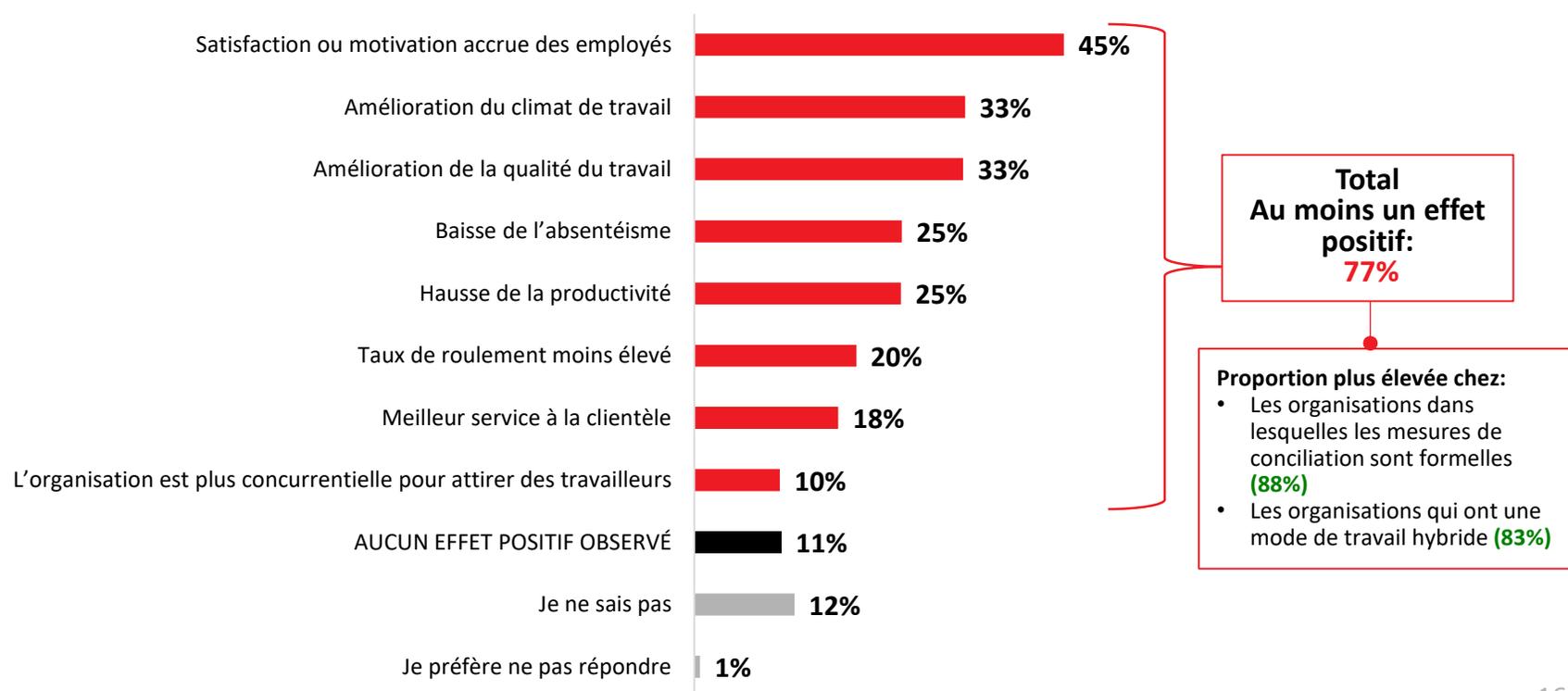


## EFFETS POSITIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (1/2)

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=944)



\*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 (2/2)

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

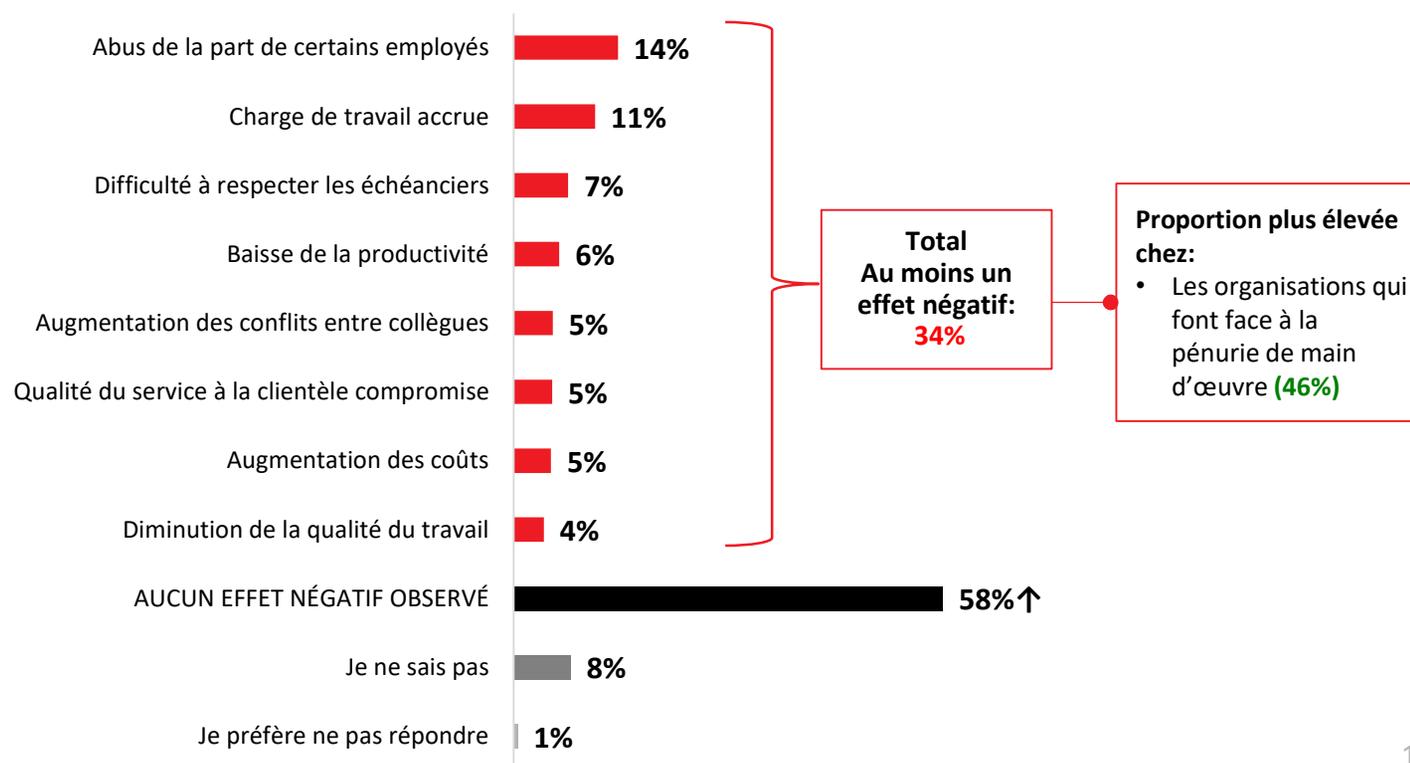
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 944	905	449	113	382	124	621	147	318	368	139	119
<b>Total Oui</b>	<b>77%</b>	76%	77%	68%	77%	78%	77%	<b>86%</b>	77%	76%	78%	70%
Satisfaction ou motivation accrue des employés	<b>45%</b>	44%	41%	51%	48%	29%	44%	<b>64%</b>	45%	47%	45%	32%
Amélioration du climat de travail	<b>33%</b>	39%	37%	37%	<b>28%</b>	<b>11%</b>	33%	<b>49%</b>	32%	37%	28%	<b>13%</b>
Amélioration de la qualité du travail	<b>33%</b>	32%	32%	26%	35%	<b>17%</b>	34%	37%	34%	29%	29%	27%
Baisse de l'absentéisme	<b>25%</b>	23%	25%	31%	24%	37%	24%	32%	24%	29%	28%	44%
Hausse de la productivité	<b>25%</b>	21%	27%	16%	26%	26%	26%	26%	27%	22%	17%	<b>12%</b>
Taux de roulement moins élevé	<b>20%</b>	18%	16%	25%	22%	12%	20%	29%	19%	22%	<b>33%</b>	18%
Meilleur service à la clientèle	<b>18%</b>	15%	16%	<b>9%</b>	20%	13%	19%	13%	19%	15%	19%	9%
L'organisation est plus concurrentielle pour attirer des travailleurs	<b>10%</b>	13%	9%	17%	11%	14%	9%	17%	<b>8%</b>	<b>16%</b>	17%	9%
<b>AUCUN EFFET POSITIF OBSERVÉ</b>	<b>11%</b>	12%	11%	19%	9%	8%	11%	<b>4%</b>	10%	10%	11%	22%
Je ne sais pas	<b>12%</b>	11%	12%	12%	13%	9%	12%	10%	12%	13%	11%	7%
Je préfère ne pas répondre	<b>1%</b>	1%	0%	0%	1%	5%	0%	0%	1%	1%	0%	0%

## EFFETS NÉGATIFS DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (1/2)

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=944)



\*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 (2/2)

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

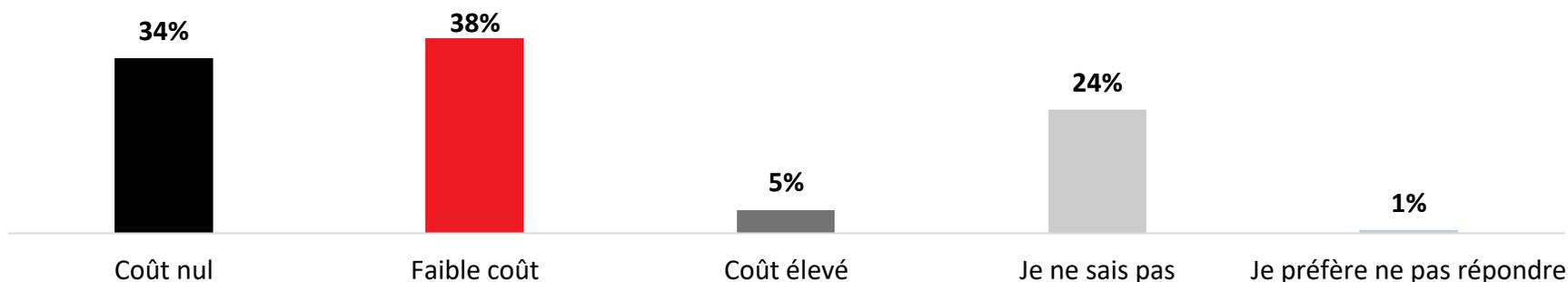
Base: les répondants qui ont des mesures de conciliation famille-travail en vigueur dans leur organisation

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	944	905	449	113	382	124	621	147	318	368	139	119
<b>Total Oui</b>	<b>34%</b>	40%	37%	31%	31%	<b>54%</b>	31%	43%	<b>29%</b>	<b>44%</b>	<b>58%</b>	47%
Abus de la part de certains employés	<b>14%</b>	15%	14%	16%	14%	27%	13%	20%	<b>11%</b>	<b>22%</b>	<b>30%</b>	19%
Charge de travail accrue	<b>11%</b>	10%	10%	12%	12%	14%	<b>9%</b>	19%	10%	14%	<b>22%</b>	13%
Difficulté à respecter les échéanciers	<b>7%</b>	7%	9%	5%	6%	8%	8%	3%	7%	9%	12%	2%
Baisse de la productivité	<b>6%</b>	5%	8%	9%	4%	6%	6%	8%	6%	6%	7%	8%
Augmentation des conflits entre collègues	<b>5%</b>	6%	5%	4%	5%	7%	5%	6%	<b>4%</b>	<b>9%</b>	8%	11%
Qualité du service à la clientèle compromise	<b>5%</b>	5%	4%	8%	6%	4%	4%	10%	5%	7%	5%	9%
Augmentation des coûts	<b>5%</b>	5%	4%	10%	5%	<b>23%</b>	5%	4%	4%	8%	7%	2%
Diminution de la qualité du travail	<b>4%</b>	4%	6%	4%	3%	<b>19%</b>	3%	2%	3%	6%	7%	13%
<b>AUCUN EFFET NÉGATIF OBSERVÉ</b>	<b>58%↑</b>	49%	55%	58%	61%	<b>33%</b>	<b>61%</b>	49%	<b>63%</b>	<b>45%</b>	<b>32%</b>	50%
Ne sait pas	<b>8%</b>	11%	7%	11%	8%	9%	7%	6%	7%	10%	9%	3%
Refus	<b>1%</b>	0%	1%	0%	0%	4%	0%	2%	1%	1%	1%	0%

## COÛT DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q17. Est-ce que la mise en place des mesures de conciliation famille-travail dans votre organisation se fait 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=944)



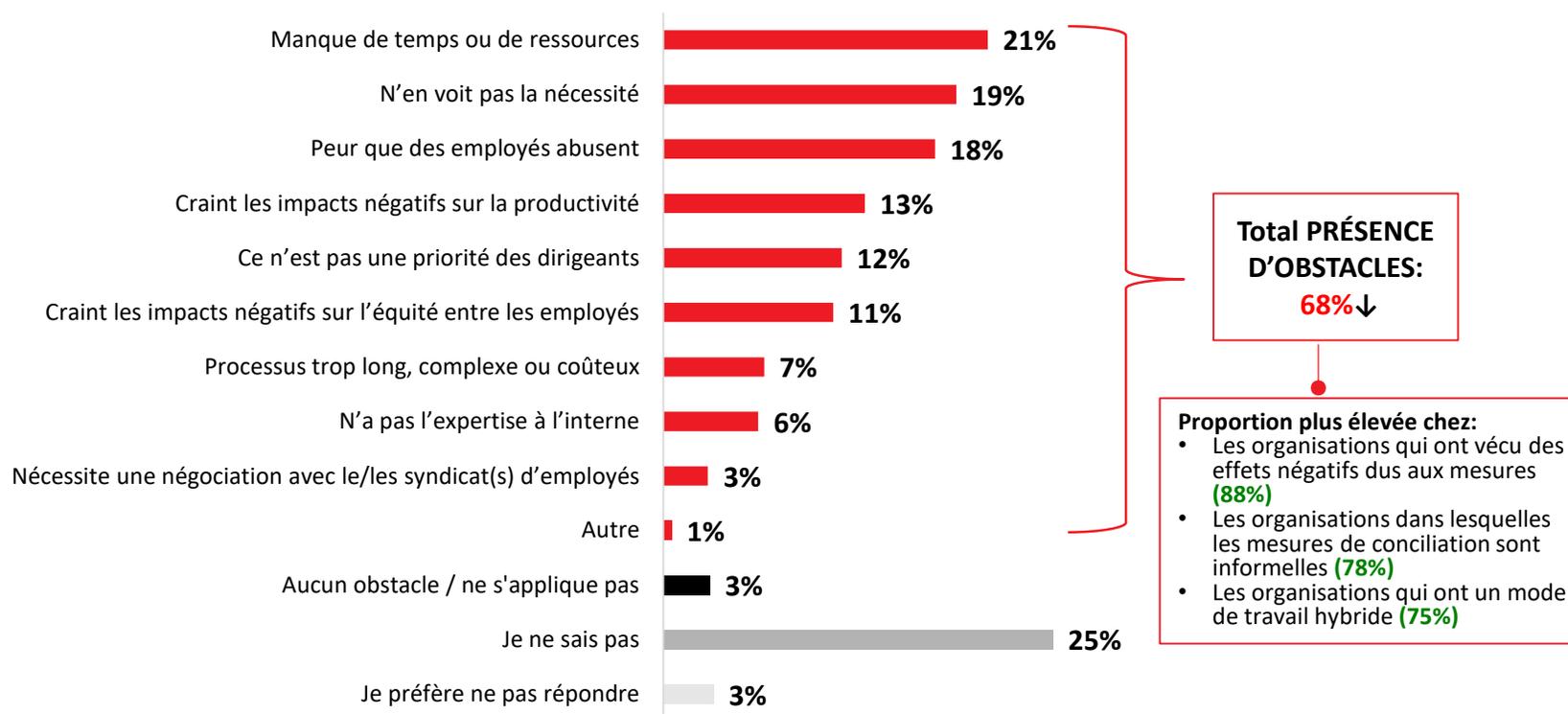
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 944	449	113	382	124	621	147	318	368	139	119
Coût nul	34%	35%	35%	32%	12%	36%	30%	38%	22%	15%	27%
Faible coût	38%	41%	26%	36%	39%	38%	42%	37%	39%	41%	49%
Coût élevé	5%	4%	7%	5%	7%	5%	3%	3%	7%	14%	7%
Je ne sais pas	24%	19%	32%	27%	41%	21%	25%	21%	31%	29%	17%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	2%	0%	0%

## OBSTACLES À LA MISE EN PLACE DE MESURES FORMELLES (1/2)

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=1 039)



Note: 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 (2/2)

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

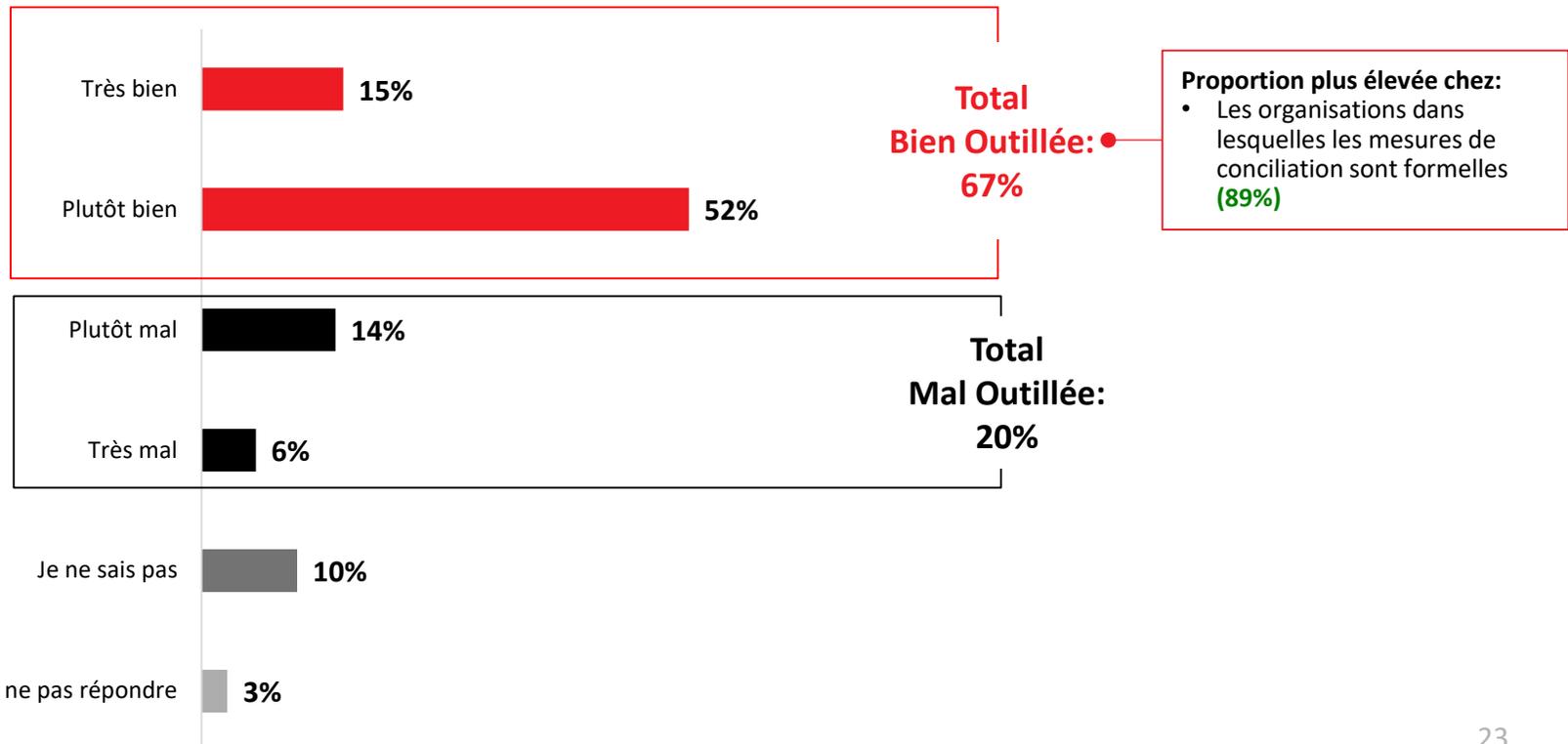
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
<b>TOTAL PRÉSENCE D'OBSTACLES</b>	<b>68%↓</b>	<b>73%</b>	72%	71%	64%	74%	<b>70%</b>	64%	66%	73%	72%	81%
Manque de temps ou de ressources	<b>21%</b>	26%	19%	24%	22%	18%	23%	21%	20%	25%	18%	22%
N'en voit pas la nécessité	<b>19%</b>	17%	20%	20%	18%	8%	<b>22%</b>	<b>9%</b>	<b>21%</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	19%
Peur que des employés abusent	<b>18%</b>	19%	20%	15%	16%	31%	17%	19%	<b>15%</b>	<b>24%</b>	25%	28%
Craint les impacts négatifs sur la productivité	<b>13%</b>	15%	14%	12%	12%	12%	14%	8%	<b>11%</b>	17%	14%	<b>41%</b>
Ce n'est pas une priorité des dirigeants	<b>12%</b>	12%	13%	10%	10%	4%	12%	11%	<b>9%</b>	<b>18%</b>	15%	29%
Craint les impacts négatifs sur l'équité entre les employés*	<b>11%</b>	-	11%	11%	11%	20%	11%	11%	<b>9%</b>	<b>16%</b>	<b>23%</b>	16%
Processus trop long, complexe ou coûteux	<b>7%</b>	7%	7%	7%	6%	9%	7%	4%	6%	9%	6%	12%
N'a pas l'expertise à l'interne	<b>6%</b>	8%	7%	11%	5%	3%	6%	<b>13%</b>	6%	8%	7%	2%
Nécessite une négociation avec le/les syndicat(s) d'employés	<b>3%</b>	3%	3%	3%	3%	<b>21%</b>	<b>1%</b>	5%	<b>2%</b>	<b>6%</b>	6%	16%
Autre	<b>1%</b>	0%	1%	0%	1%	4%	0%	0%	0%	2%	1%	2%
Aucun obstacle / ne s'applique pas	<b>3%</b>	2%	3%	<b>0%</b>	3%	<b>0%</b>	3%	3%	<b>4%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>	0%
Je ne sais pas	<b>25%</b>	22%	22%	27%	28%	26%	<b>23%</b>	30%	26%	24%	27%	19%
Je préfère ne pas répondre	<b>3%</b>	3%	3%	2%	4%	<b>0%</b>	3%	2%	4%	2%	<b>0%</b>	<b>0%</b>

\*Nouveaux choix en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ORGANISATION OUTILLÉE FACE À LA MISE EN PLACE DE MESURES FORMELLES (1/2)

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=1 039)



\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ORGANISATION OUTILLÉE FACE À LA MISE EN PLACE DE MESURES FORMELLES (2/2)

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

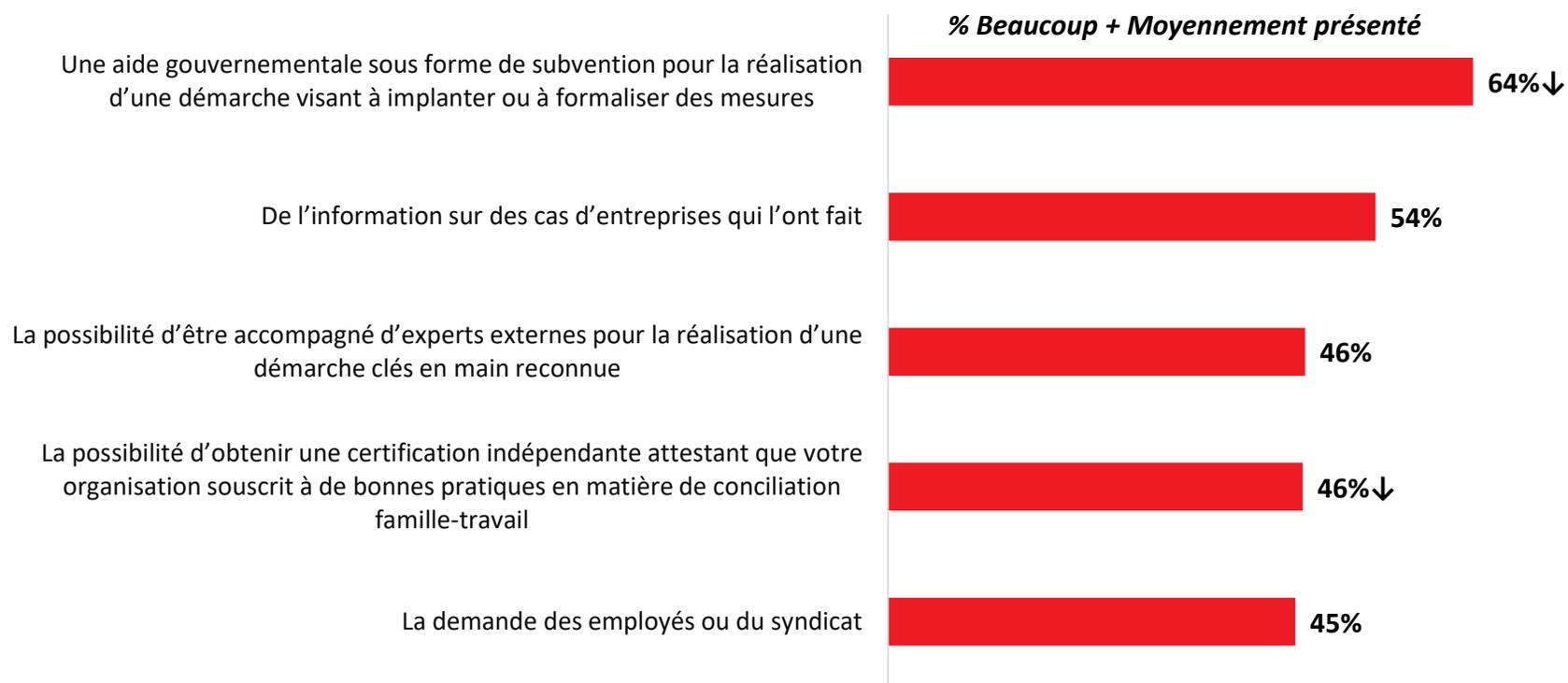
	Total 2023	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
<b>TOTAL BIEN OUTILLÉE</b>	<b>67%</b>	68%	59%	67%	70%	67%	72%	<b>69%</b>	<b>60%</b>	62%	66%
Très bien	<b>15%</b>	14%	11%	17%	8%	<b>17%</b>	11%	17%	12%	<b>7%</b>	11%
Plutôt bien	<b>52%</b>	54%	48%	51%	62%	50%	61%	53%	48%	55%	55%
<b>TOTAL MAL OUTILLÉE</b>	<b>20%</b>	19%	<b>32%</b>	19%	23%	20%	21%	<b>16%</b>	<b>30%</b>	<b>32%</b>	26%
Plutôt mal	<b>14%</b>	13%	18%	15%	17%	14%	20%	<b>11%</b>	<b>23%</b>	<b>24%</b>	16%
Très mal	<b>6%</b>	6%	<b>15%</b>	4%	6%	6%	<b>0%</b>	5%	8%	8%	10%
Je ne sais pas	<b>10%</b>	10%	8%	11%	3%	10%	7%	11%	8%	5%	8%
Je préfère ne pas répondre	<b>3%</b>	3%	1%	3%	4%	3%	1%	3%	2%	1%	<b>0%</b>

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ÉLÉMENTS INCITANT LES ORGANISATIONS À FORMALISER OU BONIFIER LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (1/2)

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=1 039)



## ÉLÉMENTS INCITANT LES ORGANISATIONS À FORMALISER OU BONIFIER LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (2/2)

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 ?

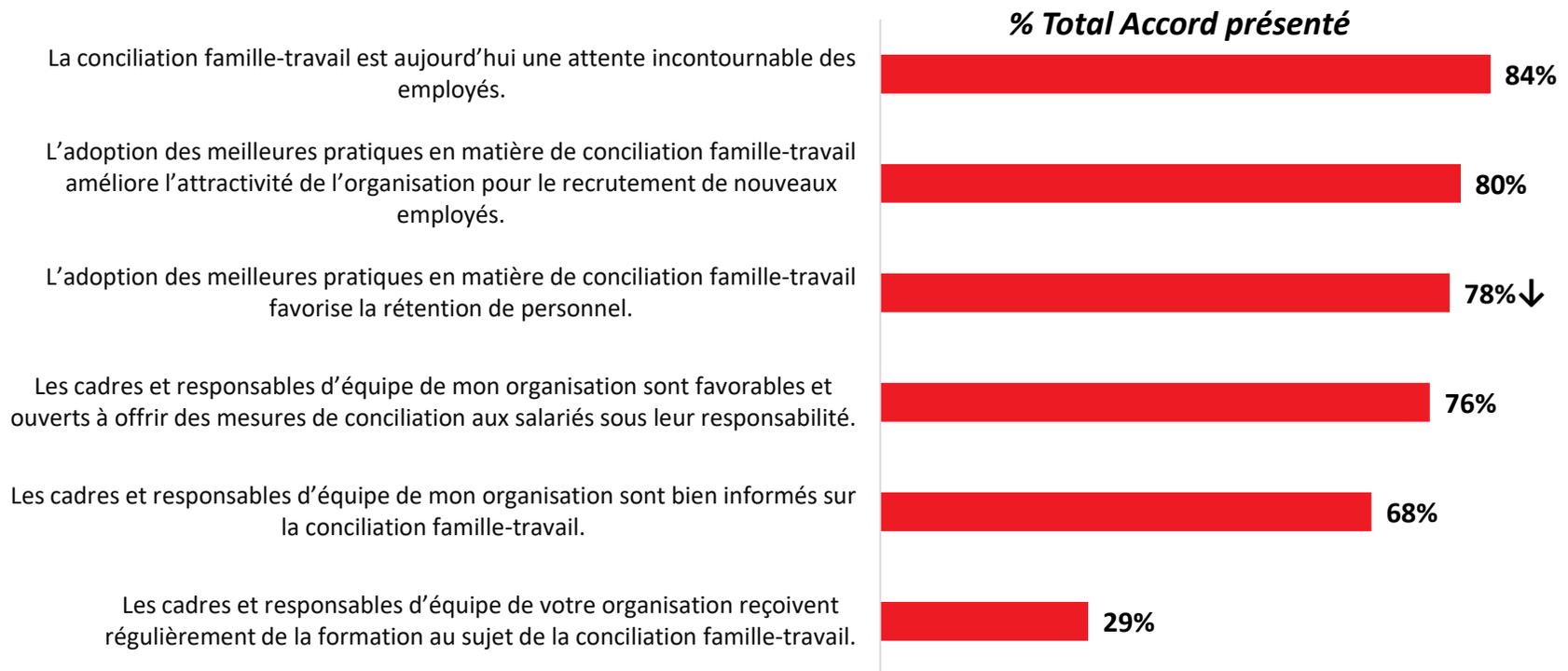
Base: tous les répondants

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n=											
<b>Une aide gouvernementale sous forme de subvention pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures</b>												
Total Beaucoup + Moyennement	64%↓	72%	63%	60%	66%	72%	62%	83%	62%	70%	72%	83%
Total Peu + Pas du tout	36%↑	28%	37%	40%	34%	28%	38%	17%	38%	30%	28%	17%
<b>De l'information sur des cas d'entreprises qui l'ont fait</b>												
Total Beaucoup + Moyennement	54%	59%	51%	63%	54%	70%	51%	68%	51%	59%	68%	90%
Total Peu + Pas du tout	46%	41%	49%	37%	46%	30%	49%	32%	49%	41%	32%	10%
<b>La possibilité d'être accompagné d'experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue</b>												
Total Beaucoup + Moyennement	46%	47%	46%	50%	44%	65%	43%	59%	43%	50%	62%	83%
Total Peu + Pas du tout	54%	53%	54%	50%	56%	35%	57%	41%	57%	50%	38%	17%
<b>La possibilité d'obtenir une certification indépendante attestant que votre organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail</b>												
Total Beaucoup + Moyennement	46%↓	55%	48%	45%	43%	63%	42%	61%	42%	54%	59%	77%
Total Peu + Pas du tout	54%↑	45%	52%	55%	57%	37%	58%	39%	58%	46%	41%	23%
<b>La demande des employés ou du syndicat</b>												
Total Beaucoup + Moyennement	45%	51%	43%	54%	44%	64%	42%	60%	41%	56%	50%	67%
Total Peu + Pas du tout	55%	49%	57%	46%	56%	36%	58%	40%	59%	44%	50%	33%

## NIVEAU D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS CONCERNANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AU SEIN DE L'ORGANISATION (1/2)

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=1 039)



## NIVEAU D'ACCORD AVEC LES ÉNONCÉS CONCERNANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL AU SEIN DE L'ORGANISATION (2/2)

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.

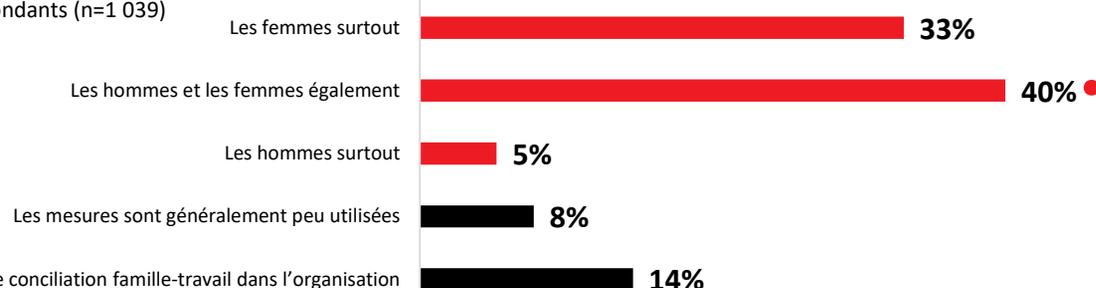
Base: tous les répondants

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 039	1 003	439	155	409	142	632	172	337	391	150	125
<b>La conciliation famille-travail est aujourd'hui une attente incontournable des employés</b>												
Total accord	<b>84%</b>	85%	85%	85%	82%	87%	84%	<b>98%</b>	83%	85%	85%	90%
Total désaccord	<b>8%</b>	8%	8%	3%	8%	<b>2%</b>	<b>9%</b>	<b>1%</b>	7%	10%	5%	9%
<b>L'adoption des meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail améliore l'attractivité de l'organisation pour le recrutement de nouveaux employés</b>												
Total accord	<b>80%</b>	83%	80%	82%	79%	87%	80%	<b>95%</b>	79%	82%	82%	<b>97%</b>
Total désaccord	<b>8%</b>	8%	9%	3%	7%	3%	<b>9%</b>	<b>2%</b>	7%	8%	10%	<b>1%</b>
<b>L'adoption des meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail favorise la rétention de personnel.</b>												
Total accord	<b>78%↓</b>	85%	78%	81%	78%	84%	78%	<b>95%</b>	77%	82%	82%	89%
Total désaccord	<b>9%</b>	7%	9%	7%	9%	6%	<b>10%</b>	<b>4%</b>	10%	7%	9%	4%
<b>Les cadres et responsables d'équipe de mon organisation sont favorables et ouverts à offrir des mesures de conciliation aux salariés sous leur responsabilité.</b>												
Total accord	<b>76%</b>	71%	75%	75%	76%	75%	76%	<b>90%</b>	76%	75%	70%	63%
Total désaccord	<b>11%↓</b>	16%	13%	12%	9%	13%	12%	<b>5%</b>	10%	13%	<b>22%</b>	29%
<b>Les cadres et responsables d'équipe de mon organisation sont bien informés sur la conciliation famille-travail.</b>												
Total accord	<b>68%</b>	65%	68%	63%	68%	55%	69%	75%	69%	63%	59%	67%
Total désaccord	<b>17%</b>	21%	19%	18%	16%	28%	17%	16%	<b>16%</b>	22%	<b>28%</b>	26%
<b>Les cadres et responsables d'équipe de votre organisation reçoivent régulièrement de la formation au sujet de la conciliation famille-travail.</b>												
Total accord	<b>29%</b>	26%	30%	24%	28%	28%	29%	30%	29%	26%	26%	<b>57%</b>
Total désaccord	<b>51%</b>	51%	51%	53%	50%	48%	51%	60%	50%	52%	58%	37%

## 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=1 039)



**Proportion plus élevée chez:**

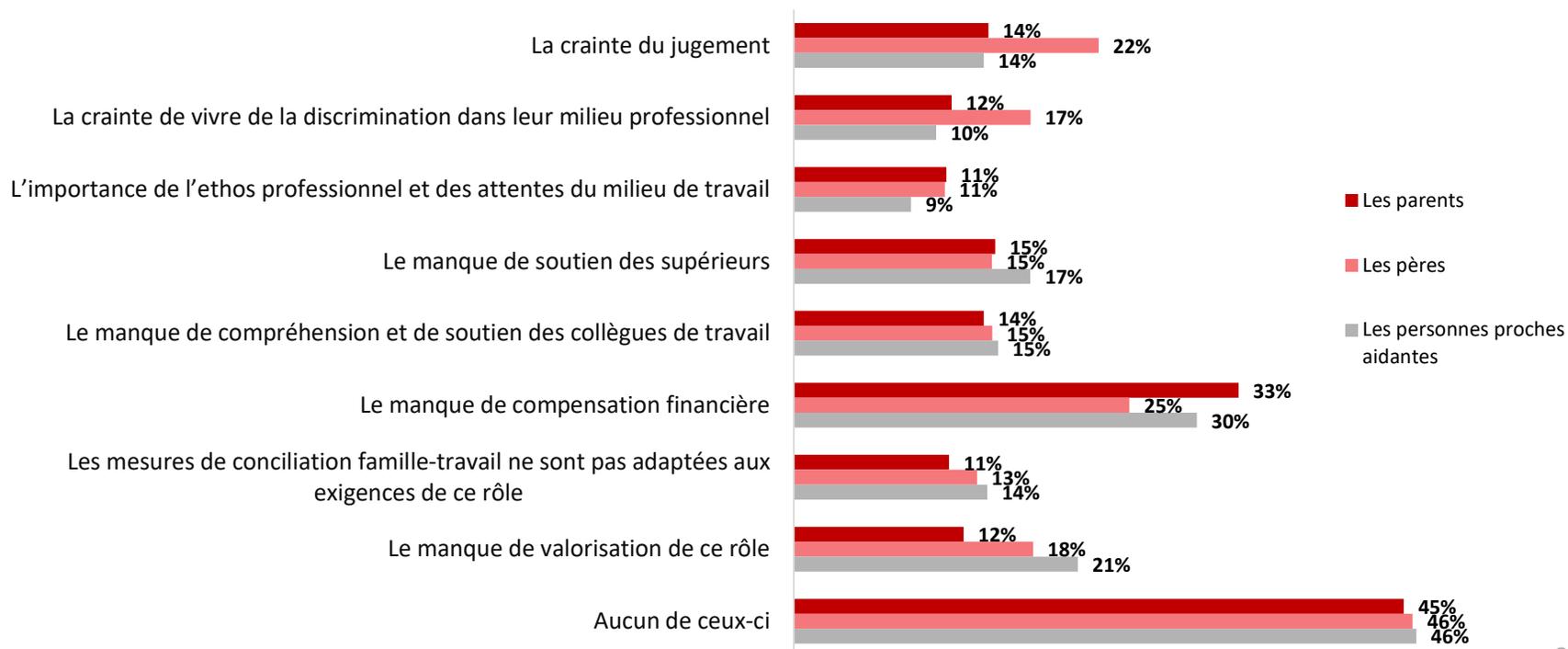
- Les organisations où il y a approximativement autant d'employés femmes et hommes (62%) et autant de cadres femmes et hommes (56%)

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
n=	1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Les femmes surtout	33%	36%	33%	31%	33%	55%	28%	53%	31%	39%	33%	26%
Les hommes et les femmes également	40%	42%	43%	39%	37%	31%	42%	37%	39%	40%	46%	56%
Les hommes surtout	5%	4%	6%	5%	5%	7%	5%	3%	5%	5%	4%	0%
Les mesures sont généralement peu utilisées	8%	8%	9%	11%	6%	2%	9%	4%	8%	6%	10%	11%
Il n'y a aucune mesure de conciliation famille-travail dans l'organisation	14%	11%	9%	15%	19%	5%	16%	3%	16%	10%	8%	8%

## FREINS À L'UTILISATION DES MESURES POUR DES GROUPES SPÉCIFIQUES

Q118. Selon vous, quels sont les freins à l'utilisation de mesures de conciliation famille-travail pour chacun des groupes d'employé(e)s suivants dans votre organisation?

Base: tous les répondants (n=1 039)





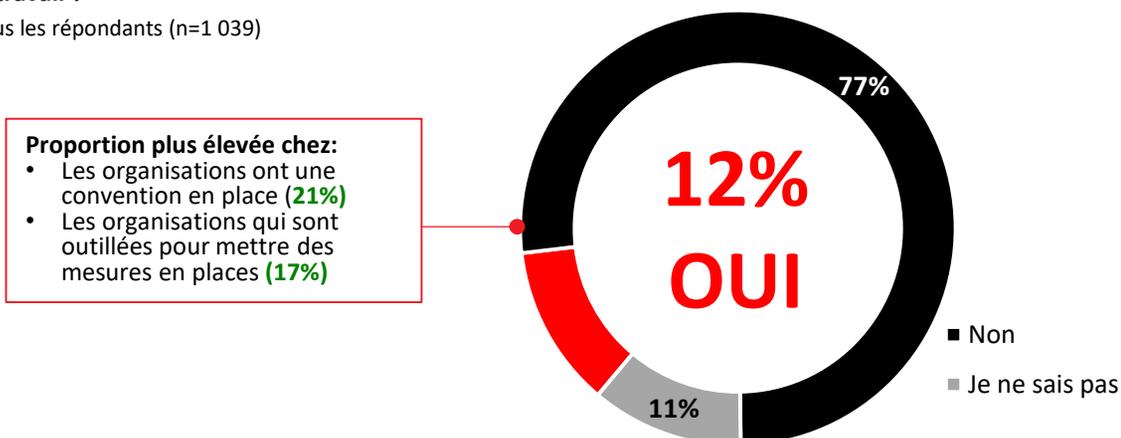
# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Proche aideance

## MISE EN PLACE DE MESURE POUR VENIR EN AIDE AUX PROCHES AIDANTS

Q401. Votre entreprise a-t-elle mis en place des mesures pour évaluer spécifiquement les besoins des personnes proches aidantes en matière de conciliation famille-travail ?

Base: Tous les répondants (n=1 039)



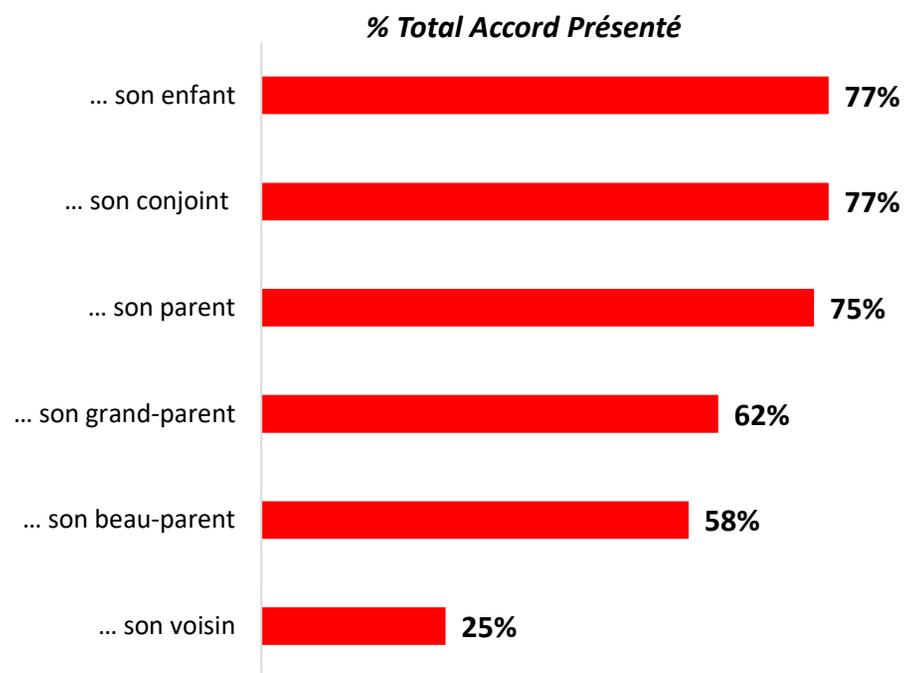
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Oui	<b>12%</b>	14%	10%	11%	10%	12%	14%	12%	14%	10%	11%
Non	<b>77%</b>	76%	77%	77%	63%	78%	77%	78%	74%	69%	72%
Je ne sais pas	<b>11%</b>	11%	13%	12%	26%	10%	9%	11%	12%	<b>22%</b>	16%

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ACCOMMODEMENT POUR LES PROCHES AIDANTS SELON LE TYPE DE RELATION (1/2)

**Q402. Veuillez indiquer dans quelle mesure votre organisation serait d'accord d'offrir un accommodement à un employé proche aidant soutenant...**

Base: Tous les répondants (n=1 039)



## ACCOMMODEMENT POUR LES PROCHES AIDANTS SELON LE TYPE DE RELATION (2/2)

Q402. Veuillez indiquer dans quelle mesure votre organisation serait d'accord d'offrir un accommodement à un employé proche aidant soutenant...

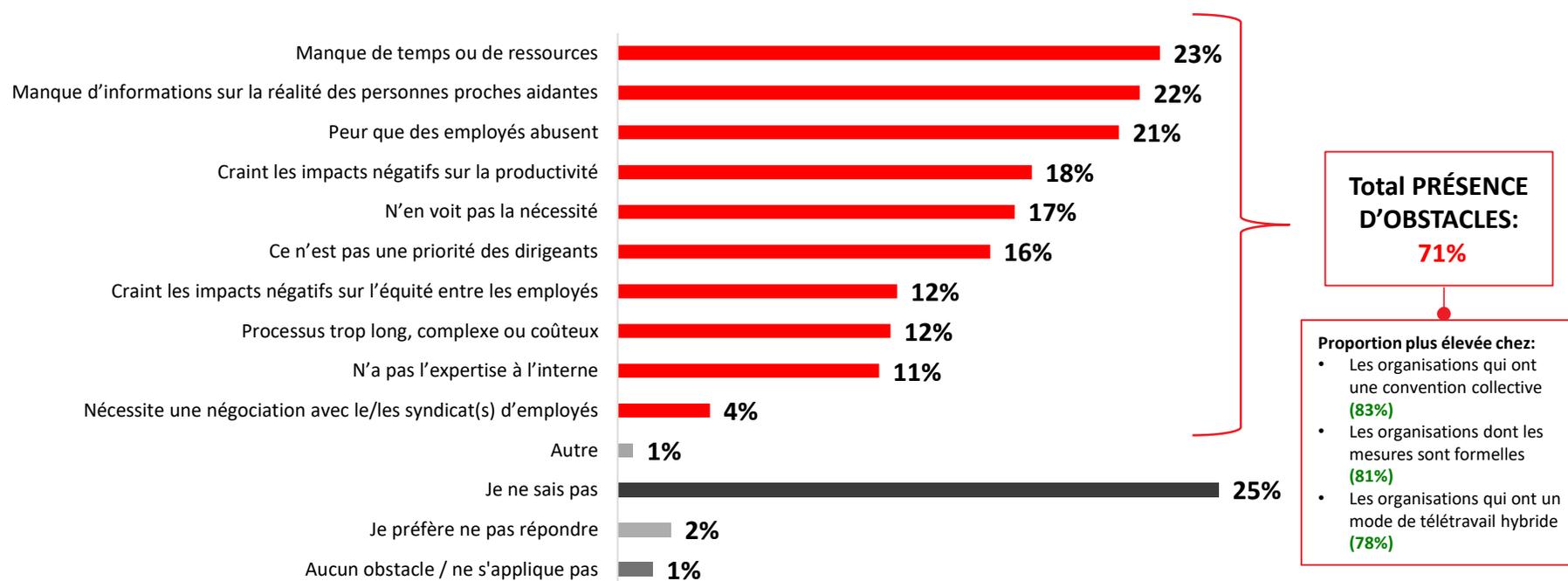
Base: Tous les répondants (n=1 039)

% Total Accord Présenté	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=	1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
... son enfant	<b>77%</b>	78%	67%	78%	83%	78%	<b>87%</b>	78%	77%	<b>67%</b>	59%
... son conjoint	<b>77%</b>	77%	68%	78%	83%	78%	<b>87%</b>	77%	78%	70%	72%
... son parent	<b>75%</b>	74%	67%	77%	81%	76%	<b>85%</b>	76%	75%	68%	60%
... son grand-parent	<b>62%</b>	60%	50%	65%	68%	62%	67%	63%	58%	<b>50%</b>	42%
... son beau-parent	<b>58%</b>	54%	56%	62%	53%	59%	64%	59%	55%	<b>46%</b>	54%
... son voisin	<b>25%</b>	23%	21%	29%	28%	25%	27%	26%	25%	<b>16%</b>	22%

## OBSTACLES DE LA MISE EN PLACE DE MESURE POUR LES PROCHES AIDANTS (1/2)

**Q403. Quels sont les principaux obstacles à adopter des pratiques organisationnelles qui favorisent l'inclusion et le maintien en emploi des personnes proches aidantes?\***

Base: Tous les répondants (n=1 039)



\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022. Note: Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

## OBSTACLES DE LA MISE EN PLACE DE MESURE POUR LES PROCHES AIDANTS (2/2)

**Q403. Quels sont les principaux obstacles à adopter des pratiques organisationnelles qui favorisent l'inclusion et le maintien en emploi des personnes proches aidantes?\***

Base: Tous les répondants (n=1 039)

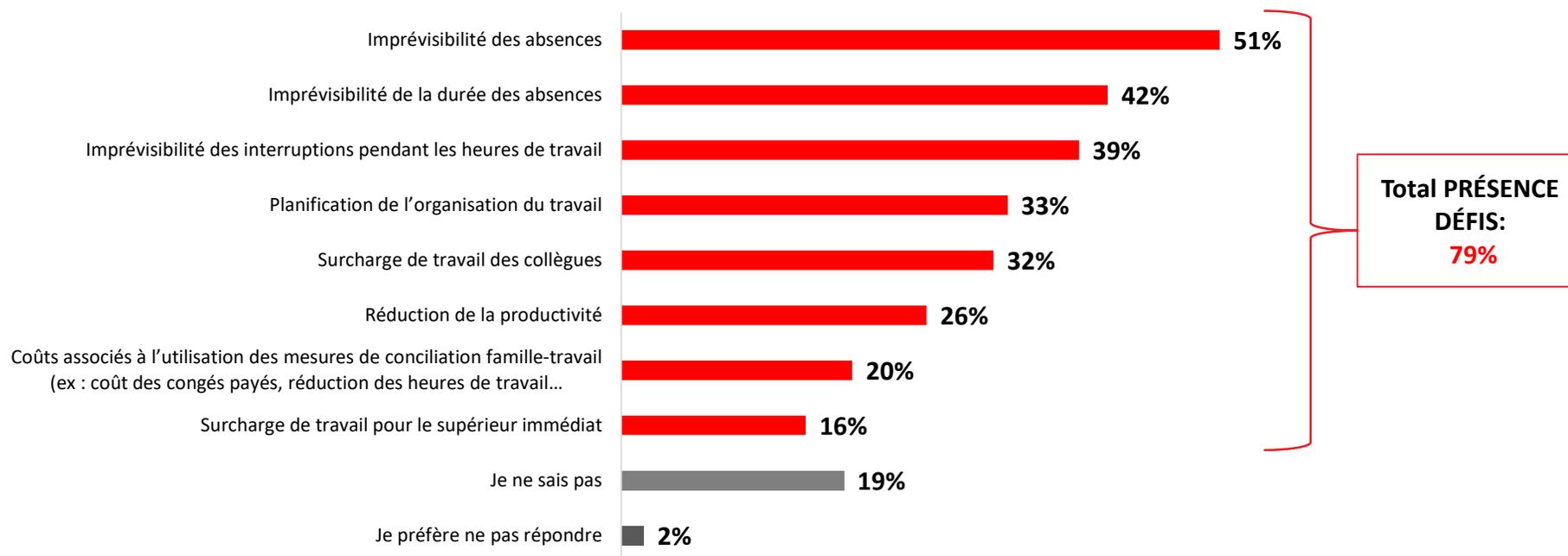
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
<b>TOTAL OBSTACLES</b>	<b>71%</b>	<b>75%</b>	61%	68%	<b>85%</b>	71%	<b>79%</b>	69%	74%	76%	<b>90%</b>
Manque de temps ou de ressources	<b>23%</b>	26%	29%	<b>19%</b>	40%	22%	27%	21%	28%	23%	30%
Manque d'informations sur la réalité des personnes proches aidantes	<b>22%</b>	25%	14%	21%	23%	22%	27%	21%	26%	22%	18%
Peur que des employés abusent	<b>21%</b>	24%	20%	19%	22%	23%	18%	21%	21%	29%	25%
Craint les impacts négatifs sur la productivité	<b>18%</b>	17%	11%	19%	22%	19%	13%	18%	17%	18%	25%
N'en voit pas la nécessité	<b>17%</b>	17%	14%	17%	26%	16%	20%	17%	16%	11%	20%
Ce n'est pas une priorité des dirigeants	<b>16%</b>	17%	16%	14%	18%	16%	18%	<b>14%</b>	20%	21%	27%
Craint les impacts négatifs sur l'équité entre les employés	<b>12%</b>	13%	11%	11%	11%	11%	18%	<b>10%</b>	<b>17%</b>	15%	26%
Processus trop long, complexe ou coûteux	<b>12%</b>	12%	8%	12%	24%	12%	8%	10%	14%	12%	<b>32%</b>
N'a pas l'expertise à l'interne	<b>11%</b>	<b>14%</b>	9%	8%	9%	10%	<b>19%</b>	<b>10%</b>	14%	16%	25%
Nécessite une négociation avec le/les syndicat(s) d'employés	<b>4%</b>	5%	3%	3%	8%	4%	5%	<b>2%</b>	<b>7%</b>	9%	14%
Autre	<b>1%</b>	1%	0%	1%	0%	1%	0%	1%	1%	0%	0%
Je ne sais pas	<b>25%</b>	<b>21%</b>	35%	28%	<b>10%</b>	25%	19%	27%	22%	22%	<b>10%</b>
Je préfère ne pas répondre	<b>2%</b>	3%	4%	2%	4%	2%	1%	2%	3%	2%	<b>0%</b>
Aucun obstacle / ne s'applique pas	<b>1%</b>	1%	<b>0%</b>	2%	1%	1%	1%	2%	1%	0%	<b>0%</b>

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022. Note: Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

## DÉFIS RENCONTRÉS LORSQU'UN EMPLOYÉ EST PROCHE AIDANT (1/2)

**Q404. Quels sont les défis rencontrés lorsqu'un(e) employé(e) est proche aidant?\***

Base: Tous les répondants (n=1 039)



\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022. Note: Les répondants ayant la possibilité de plusieurs réponses, le total des mentions peut être supérieur à 100%.

## DÉFIS RENCONTRÉS LORSQU'UN EMPLOYÉ EST PROCHE AIDANT (2/2)

### Q404. Quels sont les défis rencontrés lorsqu'un(e) employé(e) est proche aidant?\*

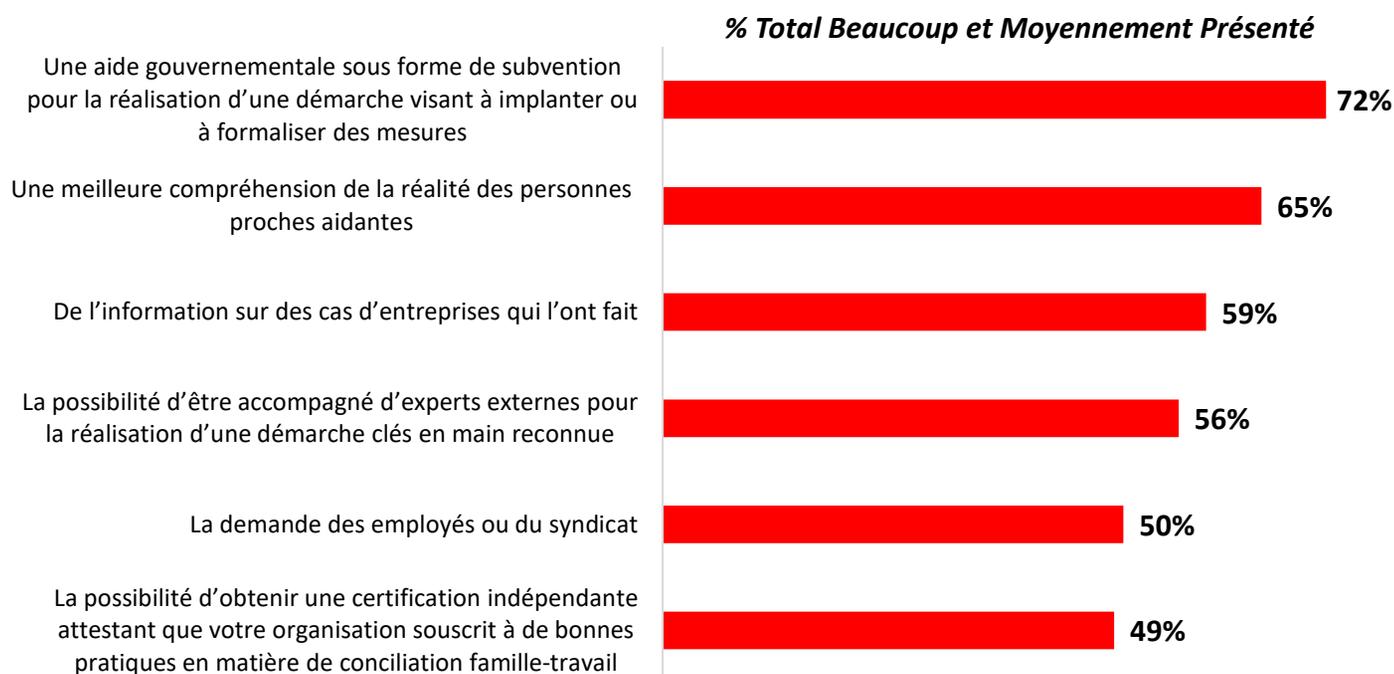
Base: Tous les répondants

	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=	1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
<b>TOTAL DÉFIS</b>	<b>79%</b>	80%	77%	79%	88%	79%	<b>90%</b>	78%	81%	79%	<b>94%</b>
Imprévisibilité des absences	<b>51%</b>	50%	53%	52%	47%	51%	<b>66%</b>	51%	53%	43%	39%
Imprévisibilité de la durée des absences	<b>42%</b>	40%	40%	44%	41%	42%	50%	41%	43%	36%	35%
Imprévisibilité des interruptions pendant les heures de travail	<b>39%</b>	38%	42%	40%	47%	39%	49%	39%	41%	32%	44%
Planification de l'organisation du travail	<b>33%</b>	31%	35%	35%	51%	33%	42%	32%	36%	<b>24%</b>	33%
Surcharge de travail des collègues	<b>32%</b>	29%	37%	34%	21%	<b>34%</b>	36%	32%	32%	27%	18%
Réduction de la productivité	<b>26%</b>	29%	28%	23%	23%	27%	22%	27%	25%	<b>10%</b>	29%
Coûts associés à l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail (ex : coût des congés payés, réduction des heures de travail nécessitant des embauches, etc.)	<b>20%</b>	19%	26%	19%	16%	21%	15%	19%	22%	19%	36%
Surcharge de travail pour le supérieur immédiat	<b>16%</b>	14%	26%	16%	11%	16%	24%	16%	16%	15%	23%
Je ne sais pas	<b>19%</b>	18%	20%	20%	12%	19%	<b>9%</b>	20%	19%	17%	<b>5%</b>
Je préfère ne pas répondre	<b>2%</b>	2%	4%	1%	<b>0%</b>	2%	2%	2%	0%	4%	1%

## ÉLÉMENTS QUI POURRAIENT INCITÉ À METTRE DES PRATIQUES EN PLACE (1/2)

**Q405. À quel point les éléments suivants pourraient-ils inciter votre organisation à s'engager dans la mise en place de pratiques organisationnelles favorisant l'inclusion et le maintien en emploi des personnes proches aidantes?**

Base: Tous les répondants (n=1 039)



\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ÉLÉMENTS QUI POURRAIENT INCITÉ À METTRE DES PRATIQUES EN PLACE (2/2)

Q405. À quel point les éléments suivants pourraient-ils inciter votre organisation à s'engager dans la mise en place de pratiques organisationnelles favorisant l'inclusion et le maintien en emploi des personnes proches aidantes?

Base: Tous les répondants (n=1 039)

% Total Beaucoup + Moyennement Présenté	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= 1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Une aide gouvernementale sous forme de subvention pour la réalisation d'une démarche visant à implanter ou à formaliser des mesures	<b>72%</b>	70%	73%	74%	78%	71%	<b>89%</b>	<b>69%</b>	<b>80%</b>	<b>82%</b>	<b>90%</b>
Une meilleure compréhension de la réalité des personnes proches aidantes	<b>65%</b>	61%	70%	69%	72%	64%	<b>81%</b>	<b>62%</b>	<b>73%</b>	<b>78%</b>	78%
De l'information sur des cas d'entreprises qui l'ont fait	<b>59%</b>	56%	67%	61%	64%	57%	<b>78%</b>	<b>56%</b>	<b>67%</b>	<b>72%</b>	<b>90%</b>
La possibilité d'être accompagné d'experts externes pour la réalisation d'une démarche clés en main reconnue	<b>56%</b>	57%	57%	54%	58%	54%	<b>74%</b>	<b>53%</b>	59%	<b>72%</b>	<b>89%</b>
La demande des employés ou du syndicat	<b>50%</b>	51%	56%	48%	60%	48%	<b>66%</b>	<b>46%</b>	<b>59%</b>	54%	<b>77%</b>
La possibilité d'obtenir une certification indépendante attestant que votre organisation souscrit à de bonnes pratiques en matière de conciliation famille-travail	<b>49%</b>	49%	47%	49%	58%	47%	<b>61%</b>	<b>45%</b>	55%	<b>65%</b>	<b>87%</b>



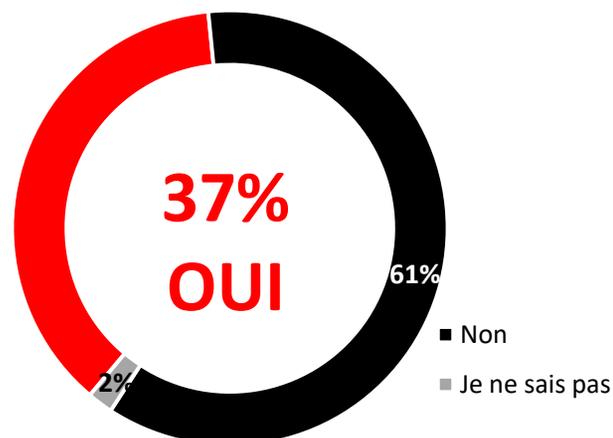
# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Pénurie de personnel

## PÉNURIE DE PERSONNEL DANS L'ENTREPRISE

Q200. Votre entreprise fait-elle actuellement face à une pénurie de personnel (difficulté à pouvoir des postes)?

Base: Tous les répondants (n=1 039)



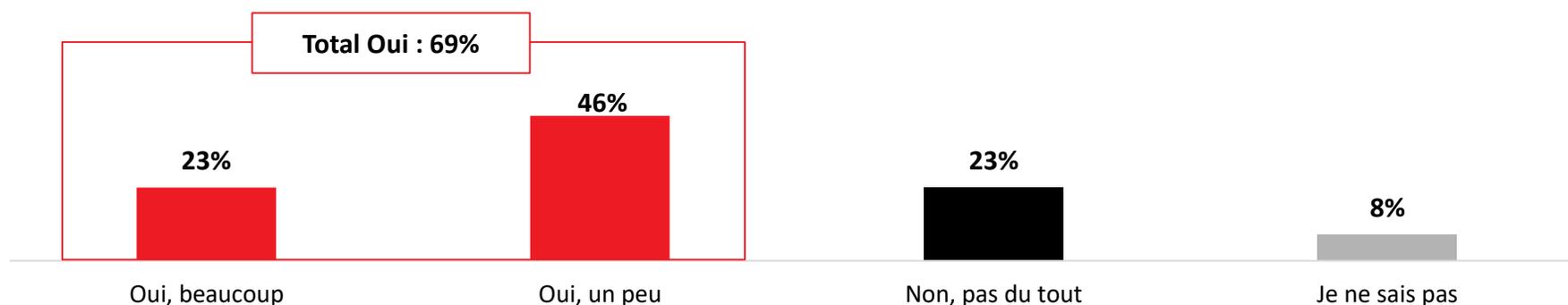
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Oui	<b>37%</b>	33%	39%	41%	<b>70%</b>	<b>34%</b>	<b>49%</b>	<b>30%</b>	<b>59%</b>	<b>57%</b>	<b>62%</b>
Non	<b>61%</b>	64%	58%	58%	<b>27%</b>	<b>64%</b>	51%	<b>68%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>38%</b>
Je ne sais pas	<b>2%</b>	2%	3%	1%	2%	2%	<b>0%</b>	2%	2%	3%	1%

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## 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: Entreprises faisant face à une pénurie de personnel (n=508)



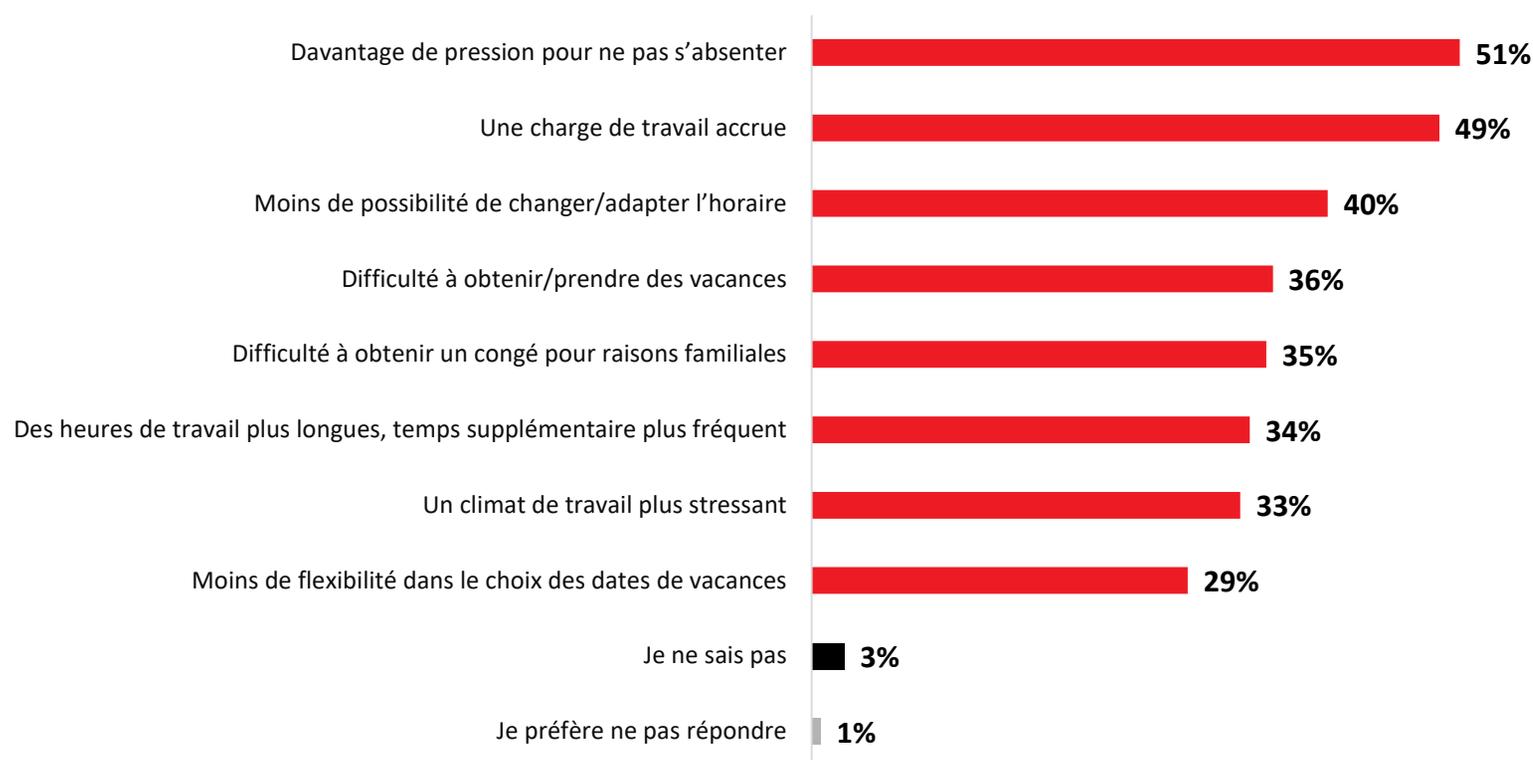
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 508	223	66	219	95	295	87	108	228	85	87
<b>TOTAL OUI</b>	<b>69%</b>	69%	66%	69%	77%	68%	64%	68%	67%	77%	<b>87%</b>
Oui, beaucoup	23%	25%	11%	23%	23%	23%	17%	21%	25%	28%	31%
Oui, un peu	46%	43%	55%	46%	54%	45%	47%	47%	41%	48%	56%
<b>Non, pas du tout</b>	<b>23%</b>	29%	16%	20%	14%	23%	31%	21%	28%	21%	11%
Je ne sais pas	8%	3%	19%	11%	9%	8%	5%	11%	5%	2%	2%

\*La question a été posée à une cible différente en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## ÉLÉMENTS AFFECTÉS PAR LA PÉNURIE DE PERSONNEL (1/2)

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=353)



## ÉLÉMENTS AFFECTÉS PAR LA PÉNURIE DE PERSONNEL (2/2)

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

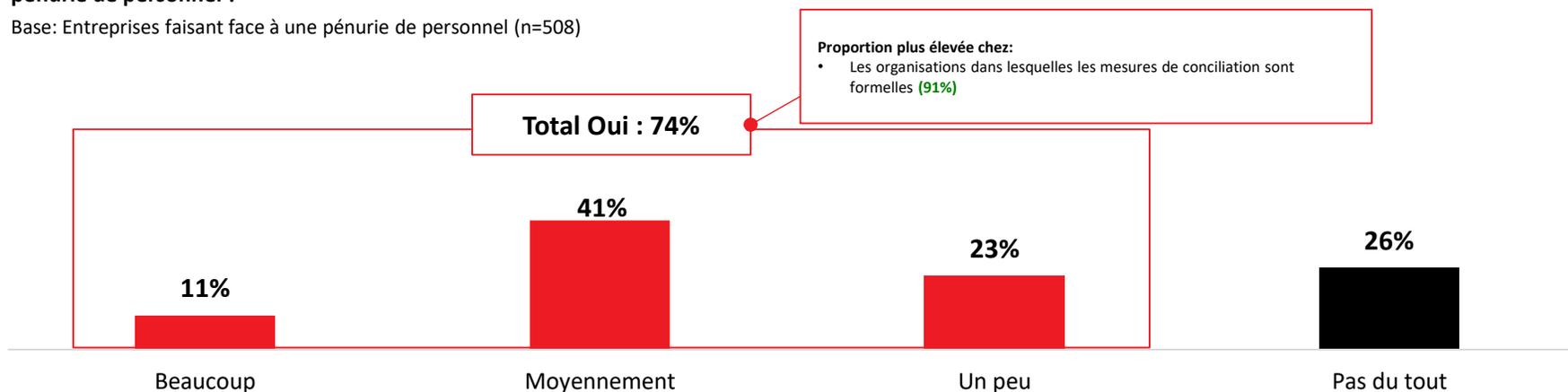
Base: les répondants qui affirment que la pénurie de personnel réduit l'accès aux mesures de conciliation famille-travail pour les employé.e.s

	Total 2023	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 353	152	45	156	65	205	57	72	156	63	62
Davantage de pression pour ne pas s'absenter	<b>51%</b>	50%	50%	51%	53%	52%	44%	50%	54%	48%	32%
Une charge de travail accrue	<b>49%</b>	50%	53%	47%	66%	48%	51%	50%	47%	<b>68%</b>	35%
Moins de possibilité de changer/adapter l'horaire	<b>40%</b>	34%	24%	48%	29%	39%	45%	35%	49%	40%	45%
Difficulté à obtenir/prendre des vacances	<b>36%</b>	31%	51%	37%	42%	37%	24%	34%	40%	31%	31%
Difficulté à obtenir un congé pour raisons familiales	<b>35%</b>	28%	44%	40%	48%	33%	39%	34%	40%	31%	15%
Des heures de travail plus longues, temps supplémentaire plus fréquent	<b>34%</b>	34%	32%	35%	18%	35%	42%	31%	39%	40%	31%
Un climat de travail plus stressant	<b>33%</b>	32%	24%	36%	23%	30%	49%	29%	40%	39%	34%
Moins de flexibilité dans le choix des dates de vacances	<b>29%</b>	37%	22%	25%	30%	28%	29%	<b>21%</b>	<b>39%</b>	28%	<b>64%</b>
Autre, préciser	<b>0%</b>	0%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%	0%	0%
Je ne sais pas	<b>3%</b>	1%	20%	0%	0%	4%	1%	4%	1%	5%	0%
Je préfère ne pas répondre	<b>1%</b>	0%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%

## ADAPTATION DES MESURES POUR ÊTRE PLUS ATTRAYANT

Q203. Votre organisation a-t-elle dû adapter ou bonifier les mesures de conciliation famille-travail afin d'être davantage compétitive dans le contexte de la pénurie de personnel ?\*

Base: Entreprises faisant face à une pénurie de personnel (n=508)



	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= 508	223	66	219	95	295	87	108	228	85	87
<b>TOTAL OUI</b>	<b>74%</b>	77%	79%	71%	79%	72%	85%	76%	71%	69%	90%
Beaucoup	11%	12%	7%	10%	27%	11%	5%	10%	11%	6%	24%
Moyennement	41%	43%	53%	36%	38%	37%	61%	40%	40%	34%	58%
Un peu	23%	22%	19%	25%	14%	25%	19%	25%	20%	30%	8%
<b>Pas du tout</b>	<b>26%</b>	23%	21%	29%	21%	28%	15%	24%	29%	31%	10%

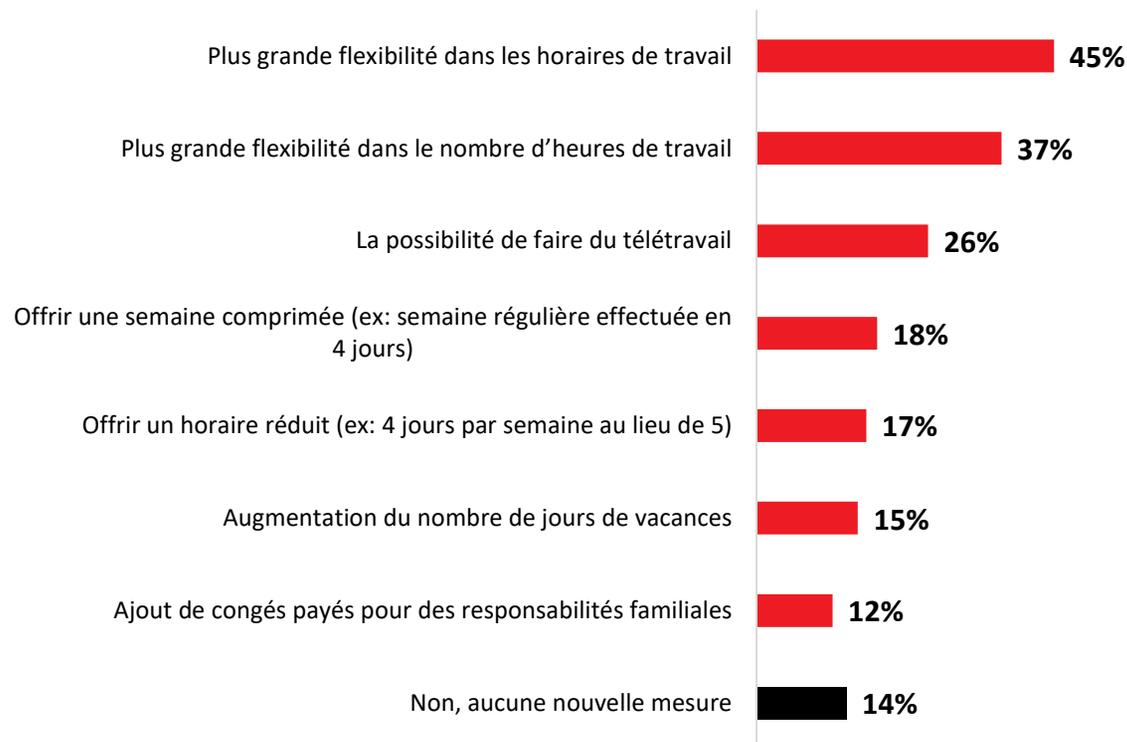
\*La question a été posée à une cible différente en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## MESURES ADAPTÉES OU BONIFIÉES EN RAISON DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL (1/2)

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=376)



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

## MESURES ADAPTÉES OU BONIFIÉES EN RAISON DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL (2/2)

### 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 2023	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	376	169	47	160	64	218	73	79	170	60	67
Plus grande flexibilité dans les horaires de travail	<b>45%</b>	39%	66%	46%	25%	47%	51%	48%	44%	30%	33%
Plus grande flexibilité dans le nombre d'heures de travail	<b>37%</b>	41%	30%	36%	29%	42%	33%	40%	32%	31%	45%
La possibilité de faire du télétravail	<b>26%</b>	30%	46%	19%	42%	23%	<b>42%</b>	28%	22%	27%	21%
Offrir une semaine comprimée (ex: semaine régulière effectuée en 4 jours)	<b>18%</b>	23%	11%	16%	41%	17%	16%	16%	22%	19%	18%
Offrir un horaire réduit (ex: 4 jours par semaine au lieu de 5)	<b>17%</b>	20%	15%	14%	5%	14%	25%	13%	23%	18%	17%
Augmentation du nombre de jours de vacances	<b>15%</b>	14%	18%	16%	23%	16%	11%	17%	14%	9%	14%
Ajout de congés payés pour des responsabilités familiales	<b>12%</b>	11%	11%	12%	5%	11%	19%	<b>7%</b>	<b>21%</b>	14%	3%
Le salaire	<b>0%</b>	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	3%	0%
Autre	<b>0%</b>	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Non, aucune nouvelle mesure	<b>14%</b>	11%	7%	17%	9%	16%	<b>5%</b>	14%	15%	11%	4%

\*La question a été posée à une cible différente en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.



RÉSULTATS DÉTAILLÉS  
Télétravail

## FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL ACTUELLE

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

Base: tous les répondants (n=1 039)

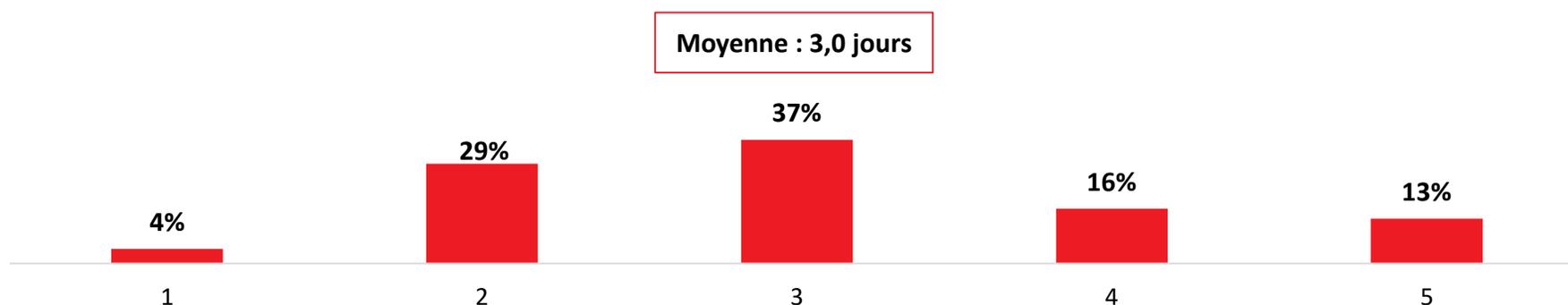


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Télétravail à temps plein	17%	18%	16%	17%	17%	19%	9%	20%	8%	7%	25%
Mode hybride (une partie du temps en télétravail et une partie en présentiel)	25%	33%	36%	15%	26%	24%	44%	25%	26%	35%	21%
Télétravail occasionnel (moins d'une journée par semaine)	12%	14%	8%	11%	7%	12%	19%	11%	15%	14%	29%
<b>Aucun télétravail</b>	<b>45%</b>	<b>34%</b>	40%	<b>57%</b>	50%	46%	<b>27%</b>	44%	51%	44%	<b>25%</b>

## NOMBRE DE JOURS DE TÉLÉTRAVAIL

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

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=337)

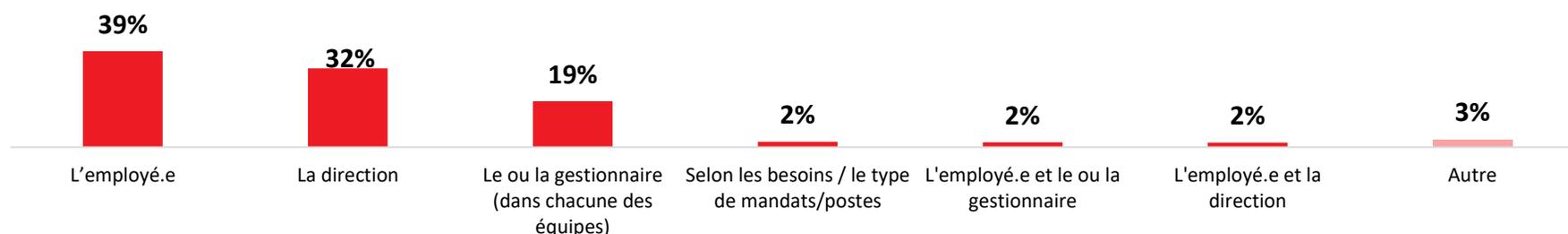


	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
1	4%	5%	2%	4%	12%	4%	1%	3%	7%	9%	13%
2	29%	29%	20%	35%	21%	23%	48%	28%	36%	27%	10%
3	37%	37%	46%	32%	25%	42%	25%	38%	31%	30%	57%
4	16%	17%	15%	15%	20%	15%	22%	17%	12%	19%	17%
5	13%	12%	17%	14%	21%	15%	5%	13%	15%	15%	3%
<b>Moyenne</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,0</b>	<b>3,2</b>	<b>3,1</b>	<b>2,8</b>	<b>3,1</b>	<b>2,9</b>	<b>3,0</b>	<b>2,9</b>

## 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 (n=337)



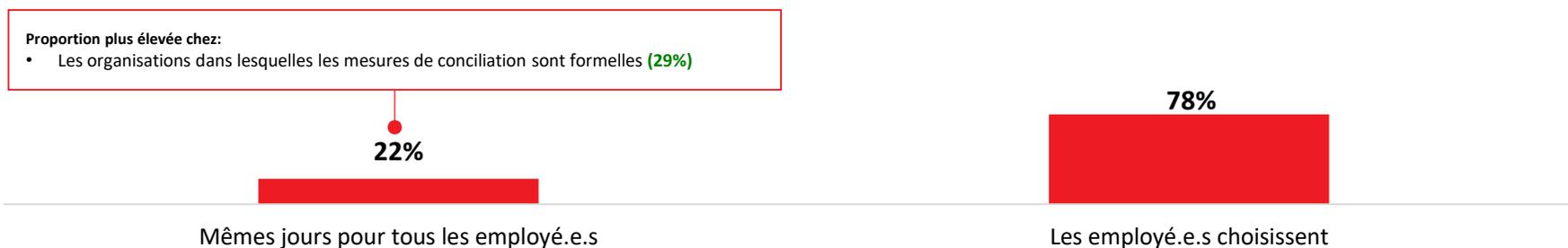
	TOTAL	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
L'employé.e	39%	40%	28%	43%	31%	46%	25%	43%	32%	28%	16%
La direction	32%	32%	51%	25%	25%	31%	37%	33%	31%	34%	33%
Le ou la gestionnaire (dans chacune des équipes)	19%	17%	13%	27%	24%	17%	22%	14%	31%	33%	50%
Selon les besoins / le type de mandats/postes	2%	4%	0%	0%	0%	2%	1%	2%	1%	3%	0%
L'employé.e et le ou la gestionnaire	2%	1%	0%	5%	0%	2%	4%	2%	3%	3%	0%
L'employé.e et la direction	2%	1%	7%	1%	0%	0%	9%	2%	2%	0%	0%
Autre	3%	5%	1%	0%	19%	3%	3%	4%	1%	0%	2%

\*La question a été posée à une cible différente en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## 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=337)



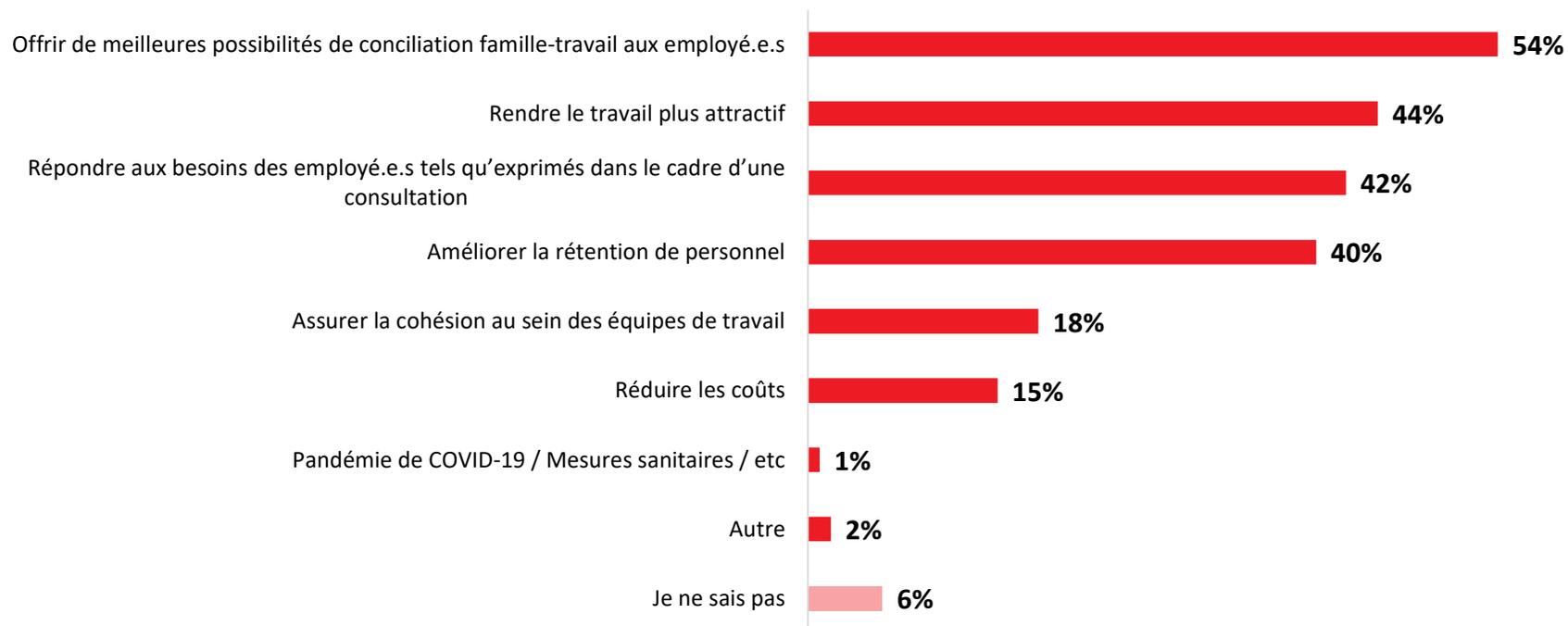
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	383	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
Mêmes jours pour tous les employé.e.s	22%	16%	22%	30%	18%	36%	23%	15%	20%	29%	19%	29%
Les employé.e.s choisissent	78%	84%	78%	70%	82%	64%	77%	85%	80%	71%	81%	71%

## FACTEURS QUI ONT GUIDÉ LE CHOIX DE FORMULE EN MODE HYBRIDE (1/2)

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=337)



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

## FACTEURS QUI ONT GUIDÉ LE CHOIX DE FORMULE EN MODE HYBRIDE (2/2)



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

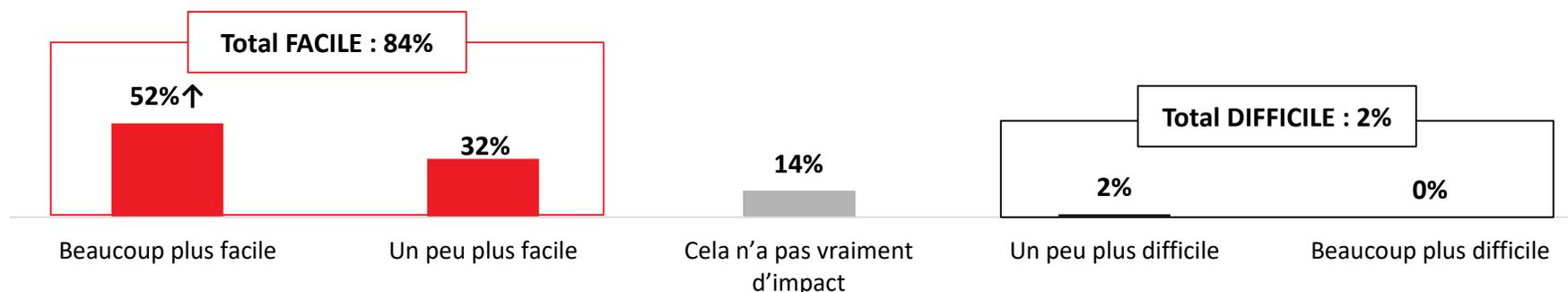
			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2023	2022	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	383	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
Offrir de meilleures possibilités de conciliation famille-travail aux employé.e.s	54%	56%	55%	53%	52%	55%	50%	70%	57%	43%	57%	48%
Rendre le travail plus attractif	44%	43%	45%	44%	43%	45%	48%	37%	44%	44%	48%	63%
Répondre aux besoins des employé.e.s tels qu'exprimés dans le cadre d'une consultation	42%	42%	41%	54%	39%	31%	42%	49%	39%	50%	56%	26%
Améliorer la rétention de personnel	40%	40%	34%	50%	47%	57%	36%	51%	36%	48%	46%	49%
Assurer la cohésion au sein des équipes de travail	18%	23%	19%	19%	15%	25%	14%	29%	16%	25%	10%	11%
Réduire les coûts	15%	19%	15%	22%	10%	14%	17%	9%	13%	19%	20%	37%
Pandémie de COVID-19 / Mesures sanitaires / etc	1%	2%	1%	0%	2%	4%	1%	0%	0%	4%	0%	1%
Autre	2%	1%	2%	4%	1%	1%	2%	3%	2%	1%	0%	2%
Je ne sais pas	6%	5%	8%	4%	3%	5%	4%	6%	7%	3%	3%	3%

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

## 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=337)

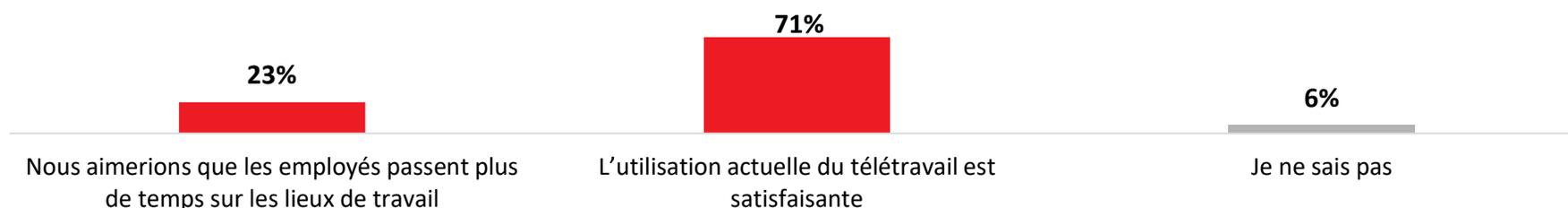


	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	383	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
<b>TOTAL FACILE</b>	<b>84%</b>	79%	84%	84%	83%	86%	<b>80%</b>	<b>96%</b>	83%	85%	91%	87%
Beaucoup plus facile	<b>52% ↑</b>	38%	50%	55%	53%	37%	49%	64%	<b>56%</b>	41%	36%	31%
Un peu plus facile	<b>32%</b>	41%	34%	29%	30%	49%	31%	32%	<b>27%</b>	<b>44%</b>	<b>55%</b>	<b>56%</b>
<b>Cela n'a pas vraiment d'impact</b>	<b>14%</b>	16%	15%	11%	16%	7%	<b>18%</b>	<b>3%</b>	16%	9%	6%	9%
<b>TOTAL DIFFICILE</b>	<b>2%</b>	5%	1%	5%	2%	6%	2%	1%	<b>1%</b>	6%	3%	5%
Un peu plus difficile	<b>2%</b>	5%	1%	5%	1%	3%	2%	1%	1%	5%	1%	0%
Beaucoup plus difficile	<b>0%</b>	0%	0%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	1%	2%	5%

## SATISFACTION ENVERS L'UTILISATION DU TÉLÉTRAVAIL

Q214. Par rapport à l'utilisation actuelle du télétravail, souhaiteriez-vous que les employé.e.s passent davantage de temps sur les lieux de travail que ce qu'ils font actuellement, ou l'utilisation actuelle est satisfaisante?

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=337)



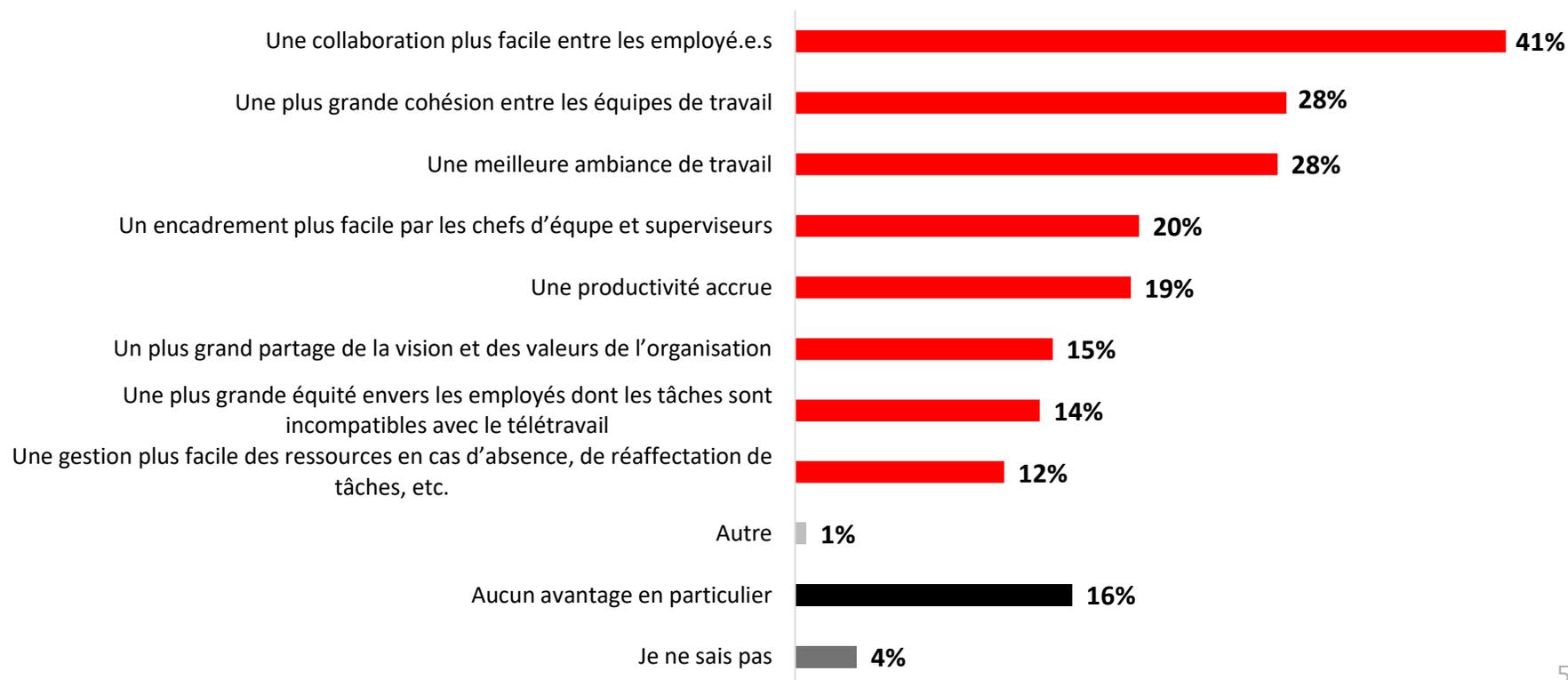
	2023	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	337	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
Nous aimerions que les employés passent plus de temps sur les lieux de travail	23%	24%	22%	22%	56%	21%	24%	20%	29%	42%	24%
L'utilisation actuelle du télétravail est satisfaisante	71%	71%	55%	77%	38%	73%	72%	73%	67%	54%	69%
Je ne sais pas	6%	5%	23%	1%	6%	6%	4%	7%	3%	3%	7%

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## AVANTAGES D'UNE PRÉSENCE ACCRUE DES EMPLOYÉ.E.S SUR LES LIEUX DE TRAVAIL (1/2)

Q215. Quels seraient les principaux avantages d'une présence accrue des employé.e.s sur les lieux de travail?

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride (n=337)



\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.

## AVANTAGES D'UNE PRÉSENCE ACCRUE DES EMPLOYÉ.E.S SUR LES LIEUX DE TRAVAIL (1/2)



Q215. Quels seraient les principaux avantages d'une présence accrue des employé.e.s sur les lieux de travail?

Base: les répondants qui font du télétravail en formule hybride

	2023	Région			Organisation			Nb. d'employés			
		Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 337	187	48	102	57	200	71	99	116	59	63
Une collaboration plus facile entre les employé.e.s	<b>41%</b>	42%	33%	43%	20%	44%	40%	41%	44%	32%	41%
Une plus grande cohésion entre les équipes de travail	<b>28%</b>	27%	20%	35%	31%	27%	38%	27%	30%	43%	27%
Une meilleure ambiance de travail	<b>28%</b>	29%	25%	27%	14%	27%	34%	29%	27%	22%	30%
Un encadrement plus facile par les chefs d'équipe et superviseurs	<b>20%</b>	<b>11%</b>	24%	<b>36%</b>	29%	19%	23%	19%	23%	22%	34%
Une productivité accrue	<b>19%</b>	21%	13%	20%	31%	22%	10%	18%	24%	20%	13%
Un plus grand partage de la vision et des valeurs de l'organisation	<b>15%</b>	17%	13%	13%	31%	<b>10%</b>	<b>29%</b>	12%	23%	13%	24%
Une plus grande équité envers les employés dont les tâches sont incompatibles avec le télétravail	<b>14%</b>	13%	24%	11%	12%	14%	16%	<b>11%</b>	<b>24%</b>	20%	22%
Une gestion plus facile des ressources en cas d'absence, de réaffectation de tâches, etc.	<b>12%</b>	12%	12%	12%	12%	12%	8%	11%	15%	19%	28%
Autre	<b>1%</b>	1%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	0%	1%	0%
Aucun avantage en particulier	<b>16%</b>	11%	35%	18%	10%	16%	16%	18%	10%	8%	16%
Je ne sais pas	<b>4%</b>	6%	<b>0%</b>	1%	<b>0%</b>	3%	3%	5%	1%	4%	1%

\*Nouvelle question en 2023. Aucune comparaison possible avec 2022.



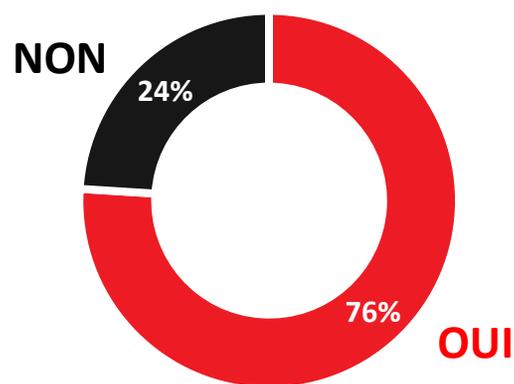
# RÉSULTATS DÉTAILLÉS

Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

## NOTORIÉTÉ DU RQAP

Q301. Avez-vous déjà entendu parler du RQAP ?

Base: tous les répondants (n=1 039)



Proportion plus élevée chez:

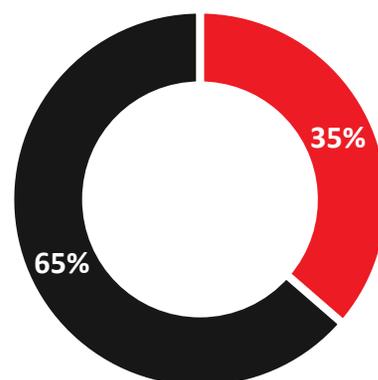
- Les organisations qui sont bien outillées pour mettre en place les mesures (**81%**)

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Oui	<b>76%</b>	75%	73%	82%	79%	69%	77%	<b>91%</b>	75%	<b>82%</b>	78%	74%
Non	<b>24%</b>	25%	27%	18%	21%	31%	23%	<b>9%</b>	25%	<b>18%</b>	22%	26%

## EMPLOYÉS QUI ONT EU RECOURS AU RQAP

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

Base: tous les répondants (n=1 039)



OUI

Proportion plus élevée chez:

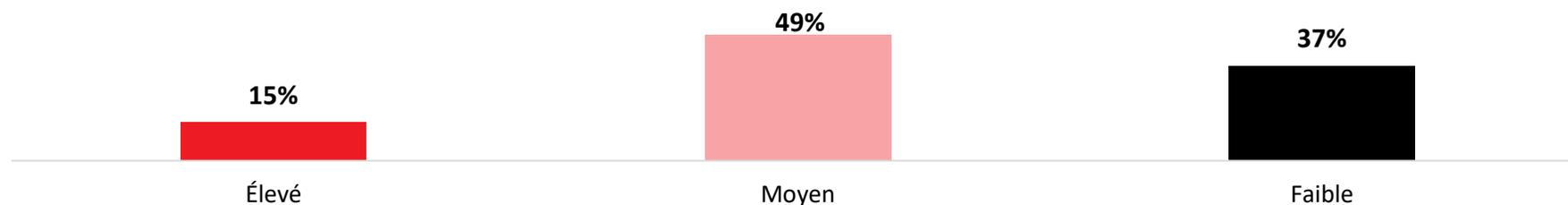
- Les organisations dans lesquelles une convention collective est en vigueur (49%)

			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2023	2022	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Oui	35%	36%	33%	41%	37%	47%	33%	51%	27%	58%	66%	64%
Non	65%	64%	67%	59%	63%	53%	67%	49%	73%	42%	34%	36%

## 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=1 039)



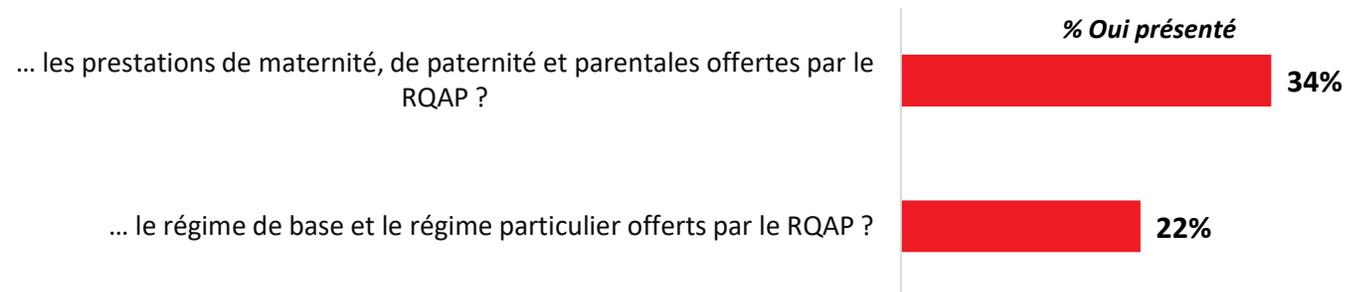
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
Élevé	15%	12%	13%	11%	17%	7%	16%	16%	14%	16%	17%	20%
Moyen	49%	47%	47%	45%	51%	52%	47%	65%	48%	51%	52%	43%
Faible	37%	41%	39%	43%	33%	42%	38%	20%	38%	32%	31%	37%

## CONNAISSANCE D'ÉLÉMENTS DU RQAP

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

Base: tous les répondants (n=1 039)

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



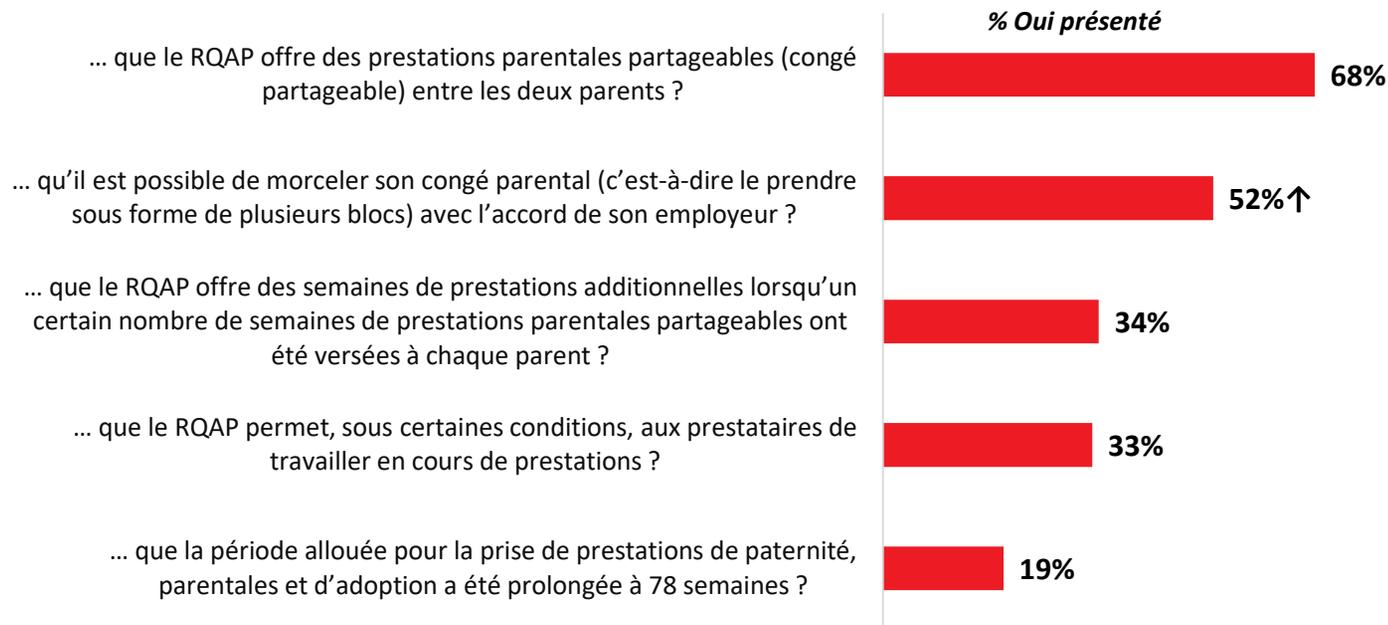
	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
n=	1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
... les prestations de maternité, de paternité et parentales offertes par le RQAP ?	<b>34%</b>	29%	32%	33%	36%	25%	33%	<b>45%</b>	32%	38%	36%	53%
... le régime de base et le régime particulier offerts par le RQAP ?	<b>22%</b>	21%	22%	20%	22%	15%	22%	23%	20%	24%	23%	<b>43%</b>

## CONNAISSANCE DES DÉTAILS DU RQAP

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

Base: tous les répondants (n=1 039)

### Saviez-vous ...



Entendu parler du RQPA	
Oui (n=829)	Non (n=210)
85%	14%
62%	18%
42%	8%
41%	5%
22%	11%

## CONNAISSANCE DES DÉTAILS DU RQAP

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

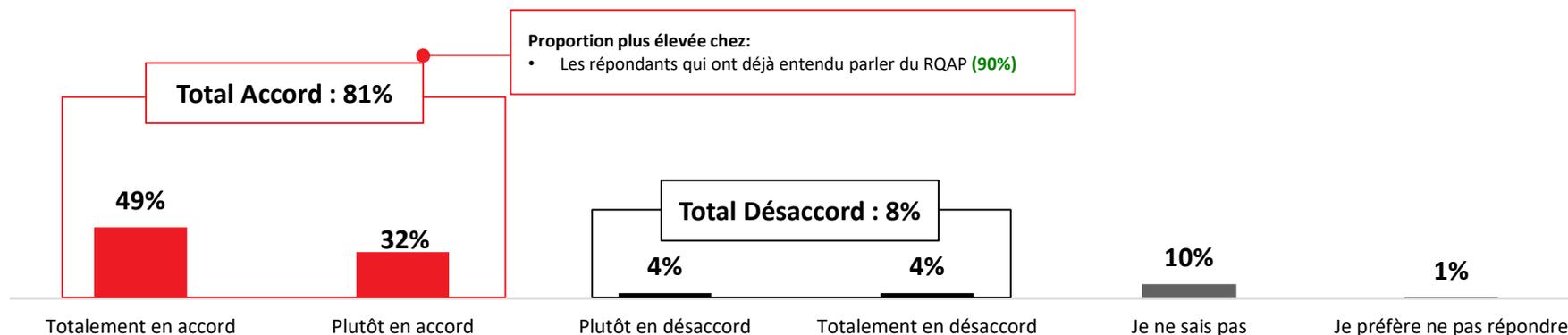
Base: tous les répondants

Saviez-vous ...			Région			Organisation			Nb. d'employés			
	2023	2022	Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
... que le RQAP offre des prestations parentales partageables (congé partageable) entre les deux parents ?	<b>68%</b>	70%	<b>64%</b>	76%	72%	69%	68%	<b>81%</b>	<b>66%</b>	<b>77%</b>	66%	77%
... 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 ?	<b>52%↑</b>	45%	47%	58%	55%	46%	52%	61%	50%	57%	57%	53%
... 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 ?	<b>34%</b>	31%	32%	42%	34%	31%	35%	37%	<b>31%</b>	<b>41%</b>	40%	<b>59%</b>
... que le RQAP permet, sous certaines conditions, aux prestataires de travailler en cours de prestations ?	<b>33%</b>	31%	<b>27%</b>	35%	<b>38%</b>	27%	33%	38%	<b>30%</b>	<b>42%</b>	40%	38%
... que la période allouée pour la prise de prestations de paternité, parentales et d'adoption a été prolongée à 78 semaines ?	<b>19%</b>	17%	20%	19%	19%	19%	20%	23%	18%	23%	23%	26%

## 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=1 039)

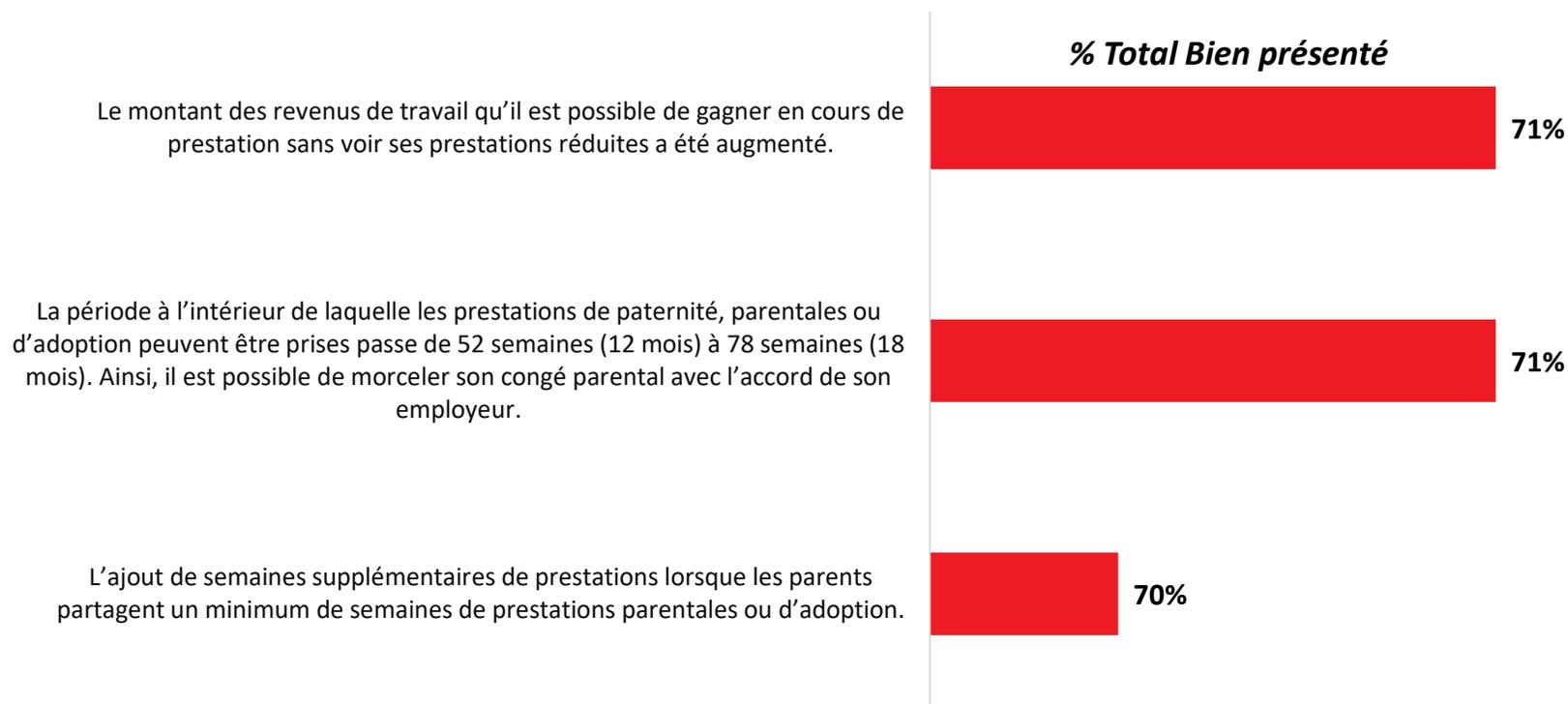


	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/ parapublic	Privée	OSBL/ économie sociale	1-9	10-49	50-99	100+
	n= 1 039		490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
<b>TOTAL ACCORD</b>	<b>81%</b>	77%	80%	80%	83%	84%	82%	87%	80%	86%	82%	88%
Totalement en accord	49%	44%	51%	45%	48%	58%	47%	60%	47%	54%	55%	60%
Plutôt en accord	32%	34%	28%	35%	36%	26%	34%	26%	33%	32%	28%	27%
<b>TOTAL DÉSACCORD</b>	<b>8%</b>	7%	8%	6%	8%	12%	8%	5%	9%	5%	5%	1%
Plutôt en désaccord	4%	4%	4%	2%	5%	0%	4%	5%	4%	4%	4%	1%
Totalement en désaccord	4%	3%	4%	4%	3%	12%	4%	0%	5%	1%	1%	0%
Je ne sais pas	10% ↓	15%	12%	10%	8%	3%	9%	7%	11%	9%	12%	11%
Je préfère ne pas répondre	1%	1%	0%	4%	0%	1%	0%	2%	1%	0%	1%	0%

## OPINION À L'ÉGARD DES NOUVELLES MESURES RELATIVES AU RQAP (1/2)

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=1 039)



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



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

	2023	2022	Région			Organisation			Nb. d'employés			
			Mtl RMR	Qc RMR	Autre	Public/parapublic	Privée	OSBL/économie sociale	01-09	10-49	50-99	100+
	n= 1 039	1 003	490	129	420	134	689	152	370	390	150	129
<b>Le montant des revenus de travail qu'il est possible de gagner en cours de prestation sans voir ses prestations réduites a été augmenté.</b>												
Total BIEN	<b>71%</b>	75%	70%	61%	73%	80%	70%	<b>80%</b>	<b>68%</b>	<b>79%</b>	79%	81%
Total MAL	<b>11%</b>	9%	13%	8%	10%	5%	<b>12%</b>	8%	12%	9%	11%	11%
<b>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.</b>												
Total BIEN	<b>71%</b>	74%	71%	64%	71%	69%	70%	<b>80%</b>	<b>68%</b>	<b>78%</b>	78%	81%
Total MAL	<b>11%</b>	12%	11%	8%	12%	17%	12%	7%	12%	10%	13%	10%
<b>L'ajout de semaines supplémentaires de prestations lorsque les parents partagent un minimum de semaines de prestations parentales ou d'adoption.</b>												
Total BIEN	<b>70%</b>	73%	73%	<b>58%</b>	70%	80%	70%	78%	<b>67%</b>	<b>79%</b>	77%	79%
Total MAL	<b>11%</b>	10%	9%	10%	12%	5%	12%	7%	11%	9%	11%	12%



# PROFIL DES RÉPONDANTS

## PROFIL DES RÉPONDANTS

Base : Tous les répondants

**TOTAL**  
(n=1 039)

### Région

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

### Type d'organisation

Organisme public/ parapublic	4%
Entreprise privée	77%
Organisme SBL/ Entreprise d'économie sociale	12%

### Secteur d'industrie

Industries primaires / Services publics	1%
Construction / Fabrication	15%
Commerce / Hébergement et services de restauration	27%
Transport et entreposage	6%
Finance, assurances, immobilier et location / Services professionnels, scientifiques et techniques / Gestion d'entreprises et services administratifs / Autres	30%
Services d'enseignement / Soins de santé et assistance sociale/ Information, culture et loisirs	19%

Base : Tous les répondants

**TOTAL**  
(n=1 039)

### Nombre d'employé

01 à 09	74%
10 à 49	21%
50 à 99	3%
100 et plus	2%

### Convention collective en vigueur

Oui	10%
Non	86%

### Majorité des employés

Majoritairement des hommes	37%
Majoritairement des femmes	37%
Approximativement autant l'un que l'autre	23%

### Majorité des cadres et responsables

Majoritairement des hommes	42%
Majoritairement des femmes	34%
Approximativement autant l'un que l'autre	21%

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 conseil sénior

✉ [echalifoux@leger360.com](mailto:echalifoux@leger360.com)

☎ 514-982-2464

Équipe projet

**Éric Chalifoux**, Directeur conseil sénior

**Émilie Cyr**, 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.

# Leger

*Comprendre le monde*

