

JUIN
2014

**Sondage auprès de
pères salariés ayant
eu recours au
Régime québécois
d'assurance
parentale (RQAP) à
la suite d'une
naissance**

Rapport final

Présenté à :

Conseil de gestion de l'assurance parentale

Secrétariat à la condition féminine

Par :



Zins Beauchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

En collaboration avec le ministère de l'Emploi
et de la Solidarité sociale

TABLE DES MATIÈRES

Sommaire de gestion.....	1
1. Contexte et objectifs de l'étude.....	8
1.1 Contexte	8
1.2 Rappel des objectifs	8
2. Méthodologie suivie	9
2.1 Activité 1 : Réunion de démarrage client / consultant	9
2.2 Activité 2 : Validation et traduction du questionnaire.....	9
2.3 Activité 3 : Échantillonnage, informatisation du questionnaire, formation des enquêteurs et prétest	9
2.3.1 Échantillonnage	9
2.3.2 Informatisation du questionnaire	10
2.3.3 Prétest	10
2.4 Activité 4 : Administration du questionnaire.....	10
2.5 Activité 5 : Saisie, validation, codification des données et traitement statistique.....	11
2.5.1 Pondération	12
2.5.2 Fréquences, tris et tests statistiques	12
2.6 Activité 6 : Analyse des résultats et rapport préliminaire.....	13
2.7 Activité 7 : Dépôt du rapport final	14
3. Analyse détaillée des résultats	15
3.1 Profil des répondants.....	15
3.1.1 Portrait sociodémographique des pères.....	15
3.1.2 Portrait de l'emploi des pères.....	17
3.1.3 Portrait familial	20
3.2 Le recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	24
3.2.1 Type de régime utilisé	24
3.2.2 Utilisation du congé de paternité	25
3.3 L'utilisation des semaines de congé parental.....	29
3.3.1 Non-utilisation du congé parental par le père.....	29
3.3.2 Finalités du recours au congé parental	29
3.3.3 Utilisation partielle ou totale du congé parental.....	32
3.4 Le partage du congé parental.....	34
3.4.1 Discussions au sujet du partage du congé parental.....	34
3.4.2 Prise de décision concernant l'utilisation du congé parental.....	36
3.4.3 Facteurs ayant influencé la prise de décision relative au partage ou non du congé parental	37
3.5 Modalités d'utilisation des semaines de congé du RQAP	41
3.5.1 Prise des congés de façon continue ou discontinue par le père.....	41
3.5.2 Raisons ayant motivé le choix du moment de la prise des congés.....	42
3.5.3 Utilisation d'autres congés que le congé de paternité ou le congé parental	46
3.6 Concomitance ou non du congé du père avec celui de la mère	49
3.6.1 Concomitance ou non du congé de la mère avec celui du père	49
3.6.2 Prise de décision concernant la concomitance ou non des congés des parents..	50
3.6.3 Raisons ayant motivé la concomitance ou non du congé du père avec celui de la mère.....	51
3.7 Moment de l'annonce à l'employeur de la prise des congés du RQAP	54
3.8 Difficultés rencontrées dans le milieu de travail	56
3.8.1 Difficultés rencontrées au travail lors de la prise des congés du RQAP	56

3.8.2	Reprise du travail chez l'employeur à la suite des congés du RQAP	57
3.8.3	Difficultés rencontrées au travail au retour de la prise des congés du RQAP	58
3.9	Conciliation travail-famille	59
3.9.1	Offre de mesures de conciliation travail-famille par l'employeur	59
3.9.2	Perception de l'attitude de l'employeur par rapport à la conciliation travail-famille.....	60
3.9.3	Perception de l'attitude de l'employeur concernant l'utilisation des congés du RQAP	61
3.9.4	Offre d'un congé rémunéré par l'employeur à la naissance d'un enfant.....	63
3.10	Implication parentale et domestique.....	65
3.10.1	Implication parentale au moment du congé du RQAP	65
3.10.2	Implication dans les tâches domestiques au moment du congé du RQAP	67
3.10.3	Implication parentale actuellement.....	68
3.10.4	Implication dans les tâches domestiques actuellement	70
3.11	Perception du congé parental.....	73
3.11.1	Facteurs qui influenceraient l'utilisation du congé parental.....	73
3.11.2	Utilisation souhaitée du congé parental par les pères.....	76
3.11.3	Perception de l'encouragement à l'utilisation du congé parental par les pères	77
3.12	Pistes d'amélioration pour le Régime	79
4.	Conclusion	82
	Annexe 1 : Questionnaire d'enquête	85
	Annexe 2 : Lettre envoyée aux pères.....	101

Les résultats détaillés (tableaux croisés) font l'objet d'une annexe séparée.

Sommaire de gestion¹

Entre le 3 février et le 19 mars 2014, un sondage téléphonique a été réalisé auprès de 1 163 pères salariés ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour la naissance de leur enfant en 2012.

Portrait sociodémographique des pères

- Le tiers des pères sondés ont une scolarité de niveau universitaire (33,6%) et 95,5% étaient en emploi lors de leur prise de congés du RQAP. Sensiblement la même proportion de pères occupaient un emploi au moment du sondage, soit 94,6%.
- Au moment de la naissance de leur enfant en 2012, plus du quart des pères (27,8%) étaient âgés de moins de 30 ans, 39,5% avaient entre 30 et 34 ans et 32,7% avaient 35 ans ou plus.
- Près d'un père sur cinq (18,1%) avait un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (soit l'équivalent de moins de 33 800 \$ sur une base annuelle), 24,6% gagnaient entre 650 \$ et 900 \$ (entre 33 800 \$ et 46 800 \$), 29,8% entre 900 \$ et 1 268 \$ (entre 46 800 \$ et 65 936 \$) et 27,6% avaient un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil maximal de 1 269 \$ (soit l'équivalent de 65 988 \$ ou plus par an).

Portrait de l'emploi des pères

- La majorité des pères sondés qui occupaient un emploi au moment de leur prise des congés du RQAP étaient employés dans le secteur privé (autre que public et parapublic – 69,1%), mais 28,3% étaient employés dans le secteur public et parapublic.
- Au moment de prendre congé, 7,5% des pères occupaient un emploi de cadre, plus du cinquième (22,3%) un emploi de professionnel, 16,7% un emploi de technicien, plus du quart (27,6%) faisaient partie des gens de métier et travailleurs spécialisés, 5,0% étaient superviseurs ou surveillants, 0,6% appartenaient au personnel général de bureau, 8,1% au personnel général de la vente et des services, et, enfin, 10,9% faisaient partie des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe.
- Un peu plus de la moitié des pères sondés n'étaient pas syndiqués au moment de prendre leurs congés du RQAP (56,1%), mais 43,8% l'étaient.
- Toujours au moment de prendre leurs congés du RQAP, 23,4% des pères étaient employés au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés, 23,4% dans une entreprise ayant entre 20 et 99 employés, 16,9% entre 100 et 499 employés et 34,8% dans une entreprise ayant 500 employés ou plus.
- Les deux tiers des pères sondés (66,4%) travaillaient dans un environnement de travail qui comptait plus d'hommes que de femmes, 18,1% dans un milieu comptant autant d'hommes que de femmes, alors que 14,7% des pères étaient dans un milieu de travail comptant davantage de femmes que d'hommes.
- La majorité des pères avaient un supérieur immédiat de sexe masculin (81,7%), tandis que 15,9% avaient une femme comme supérieur immédiat.
- Finalement, au moment de prendre leurs congés du RQAP, 37,5% des pères comptaient moins de 3 ans d'ancienneté chez leur employeur, 18,9% avaient entre 3 et 5 ans d'ancienneté et 42,9% avaient 5 ans ou plus d'ancienneté.

¹ Certains des résultats de l'étude présentés dans le sommaire de gestion ont été agrégés.

Portrait familial

Portrait du ménage

Au moment de la naissance de l'enfant en 2012, en incluant ce nouveau-né, 49,9% des pères sondés vivaient avec un seul enfant, 35,6% vivaient avec deux enfants alors que 13,7% d'entre eux vivaient avec trois enfants ou plus. Lorsqu'ils ont pris leurs congés du RQAP, la quasi-totalité des pères sondés (99,0%) vivaient avec la mère de l'enfant, tandis que 0,9% vivaient séparément.

Portrait sociodémographique des mères

- Au total, 45,5% des mères ont un diplôme de niveau universitaire et 85,9% des mères étaient en emploi au moment de prendre congé. Sensiblement la même proportion de mères occupaient un emploi au moment du sondage, soit 83,0%.
- En ce qui concerne le niveau de revenu, 39,7% des mères avaient un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (soit l'équivalent de moins de 33 800 \$ sur une base annuelle), 23,6% gagnaient entre 650 \$ et 900 \$ (entre 33 800 \$ et 46 800 \$), 24,6% entre 900 \$ et 1 268 \$ (entre 46 800 \$ et 65 936 \$) et 12,0% avaient un revenu égal ou supérieur au seuil maximal de 1 269 \$ (soit l'équivalent de 65 988 \$ ou plus par an).

Portrait de l'emploi des mères

- Parmi les mères qui occupaient un emploi au moment de prendre leurs congés du RQAP, un peu plus de la moitié travaillaient dans le secteur public et parapublic (52,4%), tandis que 44,8% travaillaient dans le secteur privé (autre que public et parapublic).
- Au moment de prendre congé, 6,7% des mères occupaient un emploi de cadre, un peu plus du tiers (34,1%) un emploi de professionnelle, 21,4% un emploi de technicienne, 3,1% faisaient partie du personnel de secrétariat, 7,7% des gens de métier et travailleuses spécialisées, 3,1% étaient superviseuses ou surveillantes, 3,5% appartenaient au personnel général de bureau, 15,8% au personnel général de la vente et des services, et, enfin, 2,4% faisaient partie des travailleuses semi ou non spécialisées de la production ou d'un domaine connexe.
- Un peu plus de la moitié des mères occupaient un emploi non syndiqué (52,4%), tandis que 45% étaient syndiquées.
- Finalement, 20,3% des mères étaient employées au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés, 19,0% dans une entreprise ayant entre 20 et 99 employés, 17,3% entre 100 et 499 employés et 33,1% dans une entreprise de 500 employés ou plus.

Type de régime utilisé

La majorité des pères sondés ont utilisé le régime de base (83,0%) qui offre des prestations moins élevées sur une période plus longue comparativement au régime particulier qui offre des prestations plus élevées sur une période plus courte (qui a été utilisé par 17,0% des pères).

Utilisation du congé de paternité

Finalités du recours au congé de paternité

Un peu plus de la moitié des pères (55,8%) ont souligné avoir utilisé leur congé de paternité dans le but d'aider la mère de l'enfant. Passer le plus de temps possible avec l'enfant, s'en rapprocher ou le connaître constitue également un motif fréquemment mentionné (32,5%), tout comme prendre soin de l'enfant (27,1%).

Les pères ayant mentionné avoir utilisé leur congé de paternité dans le but d'aider la mère de l'enfant ont affirmé l'avoir aidée en prenant soin de l'enfant (73,6%) ou en s'occupant des tâches domestiques (56,0%).

Utilisation partielle ou totale du congé de paternité

Parmi les pères qui n'ont pris qu'un congé de paternité, 91,9% l'ont utilisé en totalité alors que 8,1% n'en ont utilisé qu'une partie, principalement parce qu'ils devaient retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail (50,6%) ou pour des raisons financières ou l'insuffisance du montant des prestations (25,0%).

Utilisation des semaines de congé parental

Non-utilisation du congé parental par le père

Les pères n'ayant pas pris de congé parental soulignent majoritairement que c'est en raison du fait qu'il avait été utilisé par la mère (69,5%).

Finalités du recours au congé parental

Les pères ayant pris un congé parental ont principalement utilisé ce congé pour aider la conjointe (30,0%), prendre soin de l'enfant (24,1%), passer le plus de temps possible avec l'enfant, s'en rapprocher ou le connaître (23,9%) et être en famille (20,4%).

Les pères qui ont souligné avoir utilisé leur congé parental pour aider la mère ont évoqué l'avoir aidée en prenant soin de l'enfant (72,5%) et en s'occupant des tâches domestiques (60,7%).

Utilisation partielle ou totale du congé parental

La majorité des pères qui ont utilisé le congé parental ne l'ont pas pris en totalité (93,8%). En effet, seulement 6,2% l'ont fait. Dans ces quelques cas, la mère ne l'a pas utilisé principalement parce qu'elle était aux études, qu'elle ne travaillait pas ou devait retourner travailler.

Près des deux tiers (63,2%) des pères n'ayant pas pris le congé parental en totalité motivent cette utilisation du congé parental par le fait qu'il y a eu un partage avec la mère.

Un peu plus du tiers des pères sondés (37,1%) affirment que le partage du congé parental n'a pas fait l'objet de discussions entre eux et la mère. Par ailleurs, 93,9% affirment que l'utilisation qui a été faite du congé parental est davantage le résultat d'une décision commune.

Facteurs ayant influencé la prise de décision relative au partage ou non du congé parental

Les pères qui n'ont pas pris de congé parental expliquent que la décision concernant le partage de ce congé a été influencée, notamment, par des motifs financiers (25,6%), leurs responsabilités professionnelles (14,8%) ainsi que l'allaitement de l'enfant (14,5%).

Les pères ayant pris un congé parental expliquent que la décision relative au partage de ce congé a entre autres été influencée par la présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant ou le souhait de passer du temps en famille (32,7%) et les facteurs financiers (15,2%).

Modalités d'utilisation des semaines de congé du RQAP

Prise des congés de façon continue ou discontinue par le père

Un peu plus de la moitié des pères sondés (55,9%) ont utilisé leurs semaines de congé du RQAP en une seule fois, de façon continue, tandis que 43,0% les ont utilisées de façon discontinue.

Raisons ayant motivé le choix du moment de la prise des congés

Plus de la moitié des pères sondés (57,5%) ont souligné avoir choisi de prendre leurs congés au moment de la naissance pour être présents dès la naissance de l'enfant.

Utilisation d'autres congés que le congé de paternité ou le congé parental

Un peu moins de la moitié des pères sondés (40,3%) n'ont pas combiné leurs congés du RQAP avec un autre congé, mais 38,3% l'ont combiné avec le congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance, 29,5% avec leurs vacances annuelles, 5,1% avec un congé sans solde, 4,8% avec une période de chômage, 3,5% avec un autre type de congé et 1,9% avec un congé de maladie.

Concomitance ou non du congé du père avec celui de la mère

La majorité des pères sondés ont fait coïncider leurs congés du RQAP avec ceux de la mère (83,4%), 9,7% n'étaient qu'en partie en congé en même temps que la mère et 5,6% n'ont jamais été en congés du RQAP en même temps que la mère.

- Les pères qui ont pris leurs congés en totalité en même temps que la mère ont principalement mentionné que le souhait d'aider la mère (33,9%), de passer du temps en famille (29,1%) et d'être là au début, dès la naissance (20,9%) avait influencé cette décision de prendre congé en même temps que la mère.
- Les pères ayant pris congé en partie en même temps que la mère évoquent que cette décision a été influencée par le souhait de passer du temps en famille (25,7%), d'aider la conjointe (25,6%), de pouvoir être là au début, dès la naissance (13,8%) et de pouvoir s'entraider ou d'être les deux parents présents (10,2%).
- Finalement, les pères n'ayant pris aucun congé en même temps que la mère soulignent principalement que cette décision a été influencée par le retour de la mère au travail (25,5%), par le souhait de maintenir l'enfant en milieu familial (15,1%) ou par une période imposée par l'employeur ou des raisons liées au travail (7,1%).

Pour la très grande majorité des pères sondés, l'utilisation des congés en même temps que la mère ou non était le résultat d'une décision commune avec la mère (95,2%), mais 0,9% ont souligné que c'était le résultat d'une décision de la mère et 3,4% le résultat de leur propre décision.

Moment de l'annonce à l'employeur de la prise des congés du RQAP

La majorité des pères ont annoncé à l'avance leur prise de congés : 7,4% l'ont fait sans préavis, 10,8% moins de 3 semaines avant de prendre congé, 24,2% entre 3 semaines et moins de 2 mois avant de prendre congé, 41,1% entre 2 et 6 mois avant de prendre congé et 14,3% l'ont annoncé plus de 6 mois avant de prendre congé.

Difficultés rencontrées dans le milieu de travail

La majorité des pères sondés n'ont pas rencontré de difficultés au travail lorsqu'ils ont pris leurs congés du RQAP (93,8%), mais 6,0% en ont rencontré. Ces difficultés étaient principalement en lien avec l'attitude négative de leur employeur, ses réticences ou son incompréhension (31,7%), le choix des modalités des congés (26,2%), les difficultés de remplacement, le manque d'employés ou la charge de travail trop importante (22,3%) et la complexité de la procédure (20,5%).

Difficultés rencontrées au travail au retour de la prise des congés du RQAP

À la suite de leurs congés du RQAP, 97,4% des pères sondés ont repris leur travail chez leur employeur, mais 2,5% n'ont pas repris ce travail, principalement parce qu'ils ont changé d'emploi ou démissionné (58,2%).

Parmi les pères ayant repris leur travail chez leur employeur à la suite de leurs congés du RQAP, 95,9% ont mentionné n'avoir rencontré aucune difficulté particulière dans leur milieu de travail, mais 4,0% en ont rencontré. Les difficultés rencontrées par les pères de retour au travail concernent principalement la surcharge de travail, le retard et le non-respect des échéanciers (44,4%) ainsi que les difficultés à revenir à la routine du travail (23,4%).

Conciliation travail-famille

Offre de mesures de conciliation travail-famille par l'employeur

Plus de la moitié des pères sondés (57,8%) ont mentionné que leur employeur offrait des mesures qui facilitent la conciliation travail-famille, tandis que 39,9% ont mentionné le contraire.

Perception de l'attitude de l'employeur

Globalement, les pères sondés considèrent que l'attitude de leur employeur concernant la conciliation travail-famille était positive (87,5%, dont 40,0% très positive).

La perception des pères sondés de l'attitude de leur employeur vis-à-vis l'utilisation des congés du RQAP par les employés est également positive. Ainsi, 92,3% des pères sondés jugent que l'attitude de leur employeur par rapport à leur propre utilisation des congés du RQAP était positive et 90,9% des pères sondés perçoivent positivement l'attitude de l'employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères en général dans leur milieu de travail. Finalement, 82,0% des pères sondés croient que l'attitude de l'employeur est positive vis-à-vis l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans leur milieu de travail.

Offre d'un congé rémunéré par l'employeur à la naissance d'un enfant

Un peu plus de la moitié des pères sondés ont affirmé que leur employeur offrait un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant (52,1%), tandis que 45,8% ont mentionné qu'il n'en offrait pas.

Implication parentale et domestique

Implication parentale au moment du congé du RQAP

Lorsqu'ils étaient en congé en même temps que la mère, 73,6% des pères sondés affirment qu'ils s'occupaient de façon égale avec la mère de l'enfant nouvellement né. Par contre, 20,1% estiment que la mère s'occupait plus souvent de l'enfant, tandis que 6,2% indiquent qu'ils s'en occupaient davantage.

Lorsqu'ils n'étaient pas en congé en même temps que la mère, 52,1% des pères sondés affirment s'être occupés plus souvent de l'enfant, tandis que 39,8% disent que les deux parents se sont occupés à parts égales des soins à l'enfant. Finalement, 5,6% des pères qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère indiquent que la mère s'occupait plus fréquemment de l'enfant.

Implication parentale actuellement

Actuellement, près des trois quarts des pères sondés estiment s'occuper de façon égale avec la mère de donner les soins à l'enfant (72,9%), mais 23,6% affirment que la mère s'en occupe plus souvent et 3,1% qu'ils s'en occupent plus souvent.

Par contre, selon les pères sondés, lorsqu'un seul des deux parents travaille, la mère donne plus souvent les soins à l'enfant dans 41,7% des cas, ce qui est deux fois moins fréquent lorsque les deux parents sont en emploi (19,1%). Inversement, lorsque les deux parents travaillent, on constate que plus des trois quarts d'entre eux (77,9%) s'occupent de donner les soins à l'enfant à peu près également, cette proportion diminuant à 52,3% lorsqu'un seul des deux parents travaille.

Implication dans les tâches domestiques au moment du congé du RQAP

En ce qui concerne les tâches domestiques, lorsque les pères étaient en congé en même temps que la mère, 58,5% affirment s'en être occupés autant que la mère. Par contre, 32,9% estiment s'être occupés plus souvent des tâches domestiques et 7,3% indiquent que la mère s'en est occupée plus souvent.

Lorsqu'ils n'étaient pas en congé en même temps que la mère, 52,2% des pères affirment s'être occupés de façon égale avec la mère des tâches domestiques, tandis que 42,3% disent s'en être occupés plus souvent. Par contre, 2,4% jugent que la mère s'occupait plus souvent des tâches domestiques.

Implication dans les tâches domestiques actuellement

Actuellement, 70,2% des pères sondés affirment s'occuper des tâches domestiques autant que la mère, mais 21,4% disent que la mère s'en occupe plus souvent et 7,6% qu'ils s'en occupent plus fréquemment.

Par contre, lorsqu'un seul des deux parents travaille, la mère s'occupe davantage des tâches domestiques dans le tiers des cas (33,4%), ce qui est moins fréquent lorsque les deux parents travaillent (18,6%). À l'inverse, les parents s'impliquent plus souvent à peu près également lorsque les deux parents travaillent (73,7%), ce qui est moins le cas lorsqu'un seul des deux parents travaille (56,8%).

Perception du congé parental

Facteurs qui influenceraient l'utilisation du congé parental

Environ le tiers des pères (33,0%) ont souligné qu'aucun facteur n'aurait pu les amener à prendre ou à prendre davantage de prestations parentales dans le cadre du Régime actuel.

Par ailleurs, sans rien changer au Régime, 8,1% des pères auraient pris davantage de prestations parentales si la mère en avait utilisé moins, 6,1% si leurs revenus avaient été différents (en général, meilleurs revenus du père ou de la mère), 4,9% s'ils avaient eu moins de responsabilités ou de contraintes professionnelles ou des conditions de travail différentes, 4,7% si l'état de santé ou les besoins de la mère l'avaient justifié, alors que 4,5% l'auraient fait en lien avec l'état de santé de l'enfant et 2,1% si l'attitude de leur employeur avait été plus favorable.

Utilisation souhaitée du congé parental par les pères

Un peu plus du tiers (34,7%) des pères sondés auraient personnellement souhaité utiliser une part ou une plus grande part du congé parental tandis que près des deux tiers d'entre eux (64,0%) se montrent satisfaits de l'utilisation qu'ils ont faite de ce congé.

Perception de l'encouragement à l'utilisation du congé parental par les pères

Près des deux tiers des pères sondés (65,2%) estiment que l'utilisation du congé parental par les pères est encouragée, dont 23,8% fortement encouragée. Au contraire, 31,6% des pères jugent plutôt que l'utilisation du congé parental par les pères n'est pas encouragée, dont 4,6% pas du tout encouragée.

Pistes d'amélioration pour le Régime

Un peu moins de la moitié des pères sondés (40,2%) jugent que le Régime québécois d'assurance parentale est correct tel qu'il est présentement. Néanmoins, parmi les pistes identifiées de façon à ce que le Régime réponde mieux à leurs besoins, 15,0% des pères souhaiteraient avoir plus de semaines de congé, 8,3% souhaiteraient augmenter le montant des prestations, la durée à pourcentage plus élevé ou le plafond et 6,5% souhaiteraient modifier ou assouplir certaines dispositions du Régime.

1. Contexte et objectifs de l'étude

1.1 Contexte

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) remplacent les prestations de maternité et les prestations parentales qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs –salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption ont droit aux prestations du RQAP. Le RQAP présente des différences comparativement au régime fédéral d'assurance-emploi. Il est notamment plus souple puisqu'il offre le choix entre deux options, soit le régime de base ou le régime particulier, qui diffèrent quant à la durée du congé et quant au pourcentage de remplacement du revenu. Le RQAP est aussi plus avantageux pour les pères puisque des prestations de paternité sont destinées exclusivement au père de l'enfant qui vient de naître.

Le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP), en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine (SCF), cherche aujourd'hui à mieux connaître l'utilisation du Régime par les pères salariés et à recueillir leur opinion sur cette expérience. Ils ont à cette fin demandé à la Direction de la recherche du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) d'agir à titre de mandataire afin de faire réaliser un sondage sur le sujet. C'est dans un tel contexte que **Zins Beauchesne et associés** a réalisé un sondage téléphonique auprès de pères salariés ayant eu recours au RQAP.

1.2 Rappel des objectifs

Comme il a été mentionné précédemment, le RQAP favorise l'implication du père en lui accordant des prestations exclusives, les prestations de paternité. Une forte proportion des pères recourent aux prestations de paternité mises à leur disposition par le régime québécois et l'on constate une progression notable de la proportion des «naissances-RQAP» où le père est présent – cette proportion est passée de 69% en 2006 à 78% en 2012². Par ailleurs, une majorité de pères se limitent à l'utilisation des prestations de paternité qui leur sont réservées et ne recourent pas aux prestations parentales. Ces prestations, partageables entre les parents, demeurent principalement utilisées par les mères.

Dans ce contexte, le sondage téléphonique auprès de pères salariés ayant eu recours au RQAP pour une naissance avait pour principaux objectifs de mieux connaître :

- les motifs associés à la prise d'un congé de paternité³ et d'un congé parental, ou non, par les pères à l'arrivée d'un enfant;
- les liens entre l'utilisation du Régime et la répartition des responsabilités familiales entre les parents;
- les circonstances dans lesquelles les pères sont amenés à décider des congés qu'ils prendront, notamment en ce qui concerne le congé parental et son partage;
- la dynamique dans les milieux de travail à l'endroit des nouveaux pères.

² Rapport 2012 sur le portrait des prestataires du RQAP.

³ Afin de faciliter les entrevues téléphoniques et de s'assurer de la meilleure compréhension possible par les répondants, le sondage fait dans certains cas référence au «congé de paternité», au «congé parental» ou aux «congés du RQAP». Il importe toutefois de préciser que le RQAP n'offre pas des congés aux parents, mais plutôt des prestations de remplacement du revenu lorsque ceux-ci choisissent de se prévaloir d'un congé de maternité, de paternité ou parental.

2. Méthodologie suivie

Pour atteindre les objectifs visés par cette enquête, **Zins Beauchesne et associés** a suivi une méthodologie de recherche s'appuyant sur un plan de travail en sept activités décrites ci-après.

2.1 Activité 1 : Réunion de démarrage client / consultant

Une première réunion s'est tenue avec la représentante du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) afin de réviser et finaliser le plan de travail soumis dans l'appel d'offres et discuter des objectifs, de la méthodologie, des biens livrables, de l'échéancier et d'autres modalités. Lors de cette réunion, le MESS a fourni à **Zins Beauchesne et associés** tous les éléments nécessaires à une bonne compréhension du mandat et de sa problématique, le projet de questionnaire, le projet de lettre à envoyer par la poste aux pères (réf. annexe 2) ainsi que l'échantillon à sonder.

2.2 Activité 2 : Validation et traduction du questionnaire

Le questionnaire, élaboré conjointement par le CGAP, le SCF et le MESS, a été validé par les consultants de **Zins Beauchesne et associés**, puis la version finale a été approuvée par le MESS. Une version anglaise du questionnaire a également été élaborée, puis validée par les représentants du MESS.

2.3 Activité 3 : Échantillonnage, informatisation du questionnaire, formation des enquêteurs et prétest

2.3.1 Échantillonnage

Population à l'étude

La population visée par cette étude se composait de l'ensemble des pères salariés ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour une naissance survenue en 2012 et dont la mère de leur enfant a également recouru au RQAP pour cette naissance en tant que salariée.

Cadre et unité d'échantillonnage

Pour la présente étude, un échantillon aléatoire stratifié non proportionnel de 2 000 pères salariés sélectionnés parmi tous les pères ayant eu recours au RQAP et correspondant à la population à l'étude a été utilisé, soit 1 000 pères ayant utilisé exclusivement un congé de paternité (strate 1) et 1 000 pères ayant utilisé à la fois un congé de paternité et un congé parental (strate 2).

L'unité d'échantillonnage correspondait ainsi aux pères indiqués sur la liste fournie par le MESS.

2.3.2 Informatisation du questionnaire

Pour la réalisation de l'enquête téléphonique, les versions française et anglaise du questionnaire ont été installées sur un système informatisé d'administration des questionnaires appelé *Interviewer*. Ce logiciel permet les sauts de sections appropriés et des questions filtres sans la manipulation de l'enquêteur, ce qui diminue les risques d'erreurs. De plus, la saisie des questions fermées et/ou précodifiées se fait automatiquement, ce qui minimise aussi les risques d'erreurs.

2.3.3 Prétest

Une séance de formation des enquêteurs s'est tenue à l'endroit et avec les équipements qui ont été utilisés lors du sondage. Afin de s'assurer que toutes les questions étaient bien formulées, et surtout bien comprises par les répondants, et que la durée d'administration moyenne se situait à l'intérieur des limites fixées, l'équipe d'enquêteurs a réalisé un prétest téléphonique du questionnaire auprès de 30 pères (18 entrevues en français et 12 entrevues en anglais). L'équipe d'enquêteurs était composée de personnes hautement expérimentées qui ont fait l'objet d'une surveillance très étroite. Ils ont été sensibilisés à la problématique de l'étude, afin d'être le plus rassurants et efficaces possible.

Des modifications mineures (p. ex. consignes aux intervieweurs) aux versions française et anglaise du questionnaire ont été suggérées et approuvées par le client après que ce dernier ait pris connaissance des résultats du prétest et réalisé des écoutes d'entrevues à partir de fichiers MP3 fournis par **Zins Beauchesne et associés**. Les questionnaires administrés lors du prétest ont donc été intégrés à l'échantillon final.

2.4 Activité 4 : Administration du questionnaire

Le sondage téléphonique s'est déroulé sur une période d'environ sept semaines, soit du 3 février au 19 mars 2014. Un minimum de 10 rappels ont été effectués afin de joindre un répondant sélectionné et de maximiser le taux de réponse. Ces appels ont été effectués à différentes périodes du jour et du soir, et ce, durant la semaine⁴ et la fin de semaine⁵.

Un total de 1 163 entrevues d'une durée moyenne de 15,9 minutes ont été réalisées. On entend par entrevue «complétée», une entrevue pour laquelle les passages de section ont été effectués et où les questions desdites sections ont été administrées avec succès. Il s'agit donc de questionnaires exploitables aux fins du traitement et de l'analyse des résultats d'enquête. Le tableau suivant présente les bases administratives de l'enquête. On y observe un taux de réponse global calculé selon les normes de l'ARIM⁶ de 66,7% (il est de 66,7% pour la strate 1 et de 66,6% pour la strate 2). Quant au taux de réponse brut, il est plutôt de 58,2% au global, tandis qu'il est de 59,2% pour la strate 1 et de 57,1% pour la strate 2.

⁴ De 9 h 30 à 21 h.

⁵ Samedi de 10 h à 17 h. Dimanche de 15 h à 21 h.

⁶ Association de la recherche et de l'intelligence marketing.

Bases administratives de l'enquête
Dates des entrevues : 3 février au 19 mars 2014

	Total	Strate 1	Strate 2
Numéros non valides	190	84	106
Hors service	156	66	90
Non résidentiel	1	1	0
Télécopieur, modem	33	17	16
Numéros hors échantillon	59	26	33
Problème de langue	9	2	7
Âge et maladie / incapacité permanente	1	0	1
Impossible à joindre / personne de ce nom à ce numéro	49	24	25
Numéros dans l'échantillon pour lesquels il n'a pas été possible d'établir l'admissibilité	179	90	89
Pas de réponse / répondeur	89	42	47
Refus avant d'avoir établi l'admissibilité	90	48	42
Numéros dans l'échantillon pour lesquels il n'a pas été possible de compléter l'entrevue	409	208	201
Absence prolongée	4	1	3
Questionnaires incomplets	18	7	11
Rendez-vous non complétés	146	75	71
Refus après avoir établi l'admissibilité	241	125	116
Entrevues complétées	1163	592	571
Taux d'admissibilité	96%	97%	96%
Taux de réponse calculé selon les normes de l'ARIM	66,7%	66,7%	66,6%
Taux de réponse brut (nombre de complétés / taille de l'échantillon)	58,2%	59,2%	57,1%

En plus des vérifications quotidiennes, une procédure de contrôle a été effectuée auprès de :

- 10% des questionnaires complétés;
- 10% des questionnaires non complétés, des refus de répondre, etc.

Par ailleurs, le client a régulièrement effectué des écoutes en direct et en différé à partir d'enregistrements d'entrevues sur fichiers MP3.

2.5 Activité 5 : Saisie, validation, codification des données et traitement statistique

Zins Beauchesne et associés a procédé à la codification et à la saisie des questions ouvertes qui n'avaient pas été précodifiées. Ensuite, une validation de la structure du fichier de données a été effectuée. Celui-ci comprend les informations administratives (numéro de questionnaire, numéro d'intervieweur, date et durée de l'entrevue) et les réponses codées aux questions.

Zins Beauchesne et associés a procédé aussi à la validation des codes de réponse et des liens logiques dans le questionnaire.

2.5.1 Pondération

Tel que mentionné précédemment, un échantillon aléatoire stratifié non proportionnel a été utilisé pour cette étude, ce qui permet d'avoir des nombres similaires de pères appartenant à chacune des strates et, ainsi, de pouvoir comparer les résultats entre elles (la strate permet d'identifier les pères qui n'ont pris qu'un congé de paternité et ceux qui ont pris à la fois un congé de paternité et un congé parental). Cependant, dans la réalité, les pères ayant utilisé uniquement le congé de paternité représentent 77% de la population à l'étude. Les données ont donc été pondérées afin de redresser ce déséquilibre⁷. Outre la pondération selon la strate, une analyse du taux de réponse au sondage et une pondération selon l'âge, la région, la langue de correspondance, le revenu du père, le type de régime (de base ou particulier), l'utilisation partielle ou totale du congé de paternité et l'utilisation partielle ou totale du congé parental a été effectuée par les représentants du MESS. Au final, deux types de pondération ont été appliqués :

- une pondération selon la strate utilisée pour les résultats comparés selon la strate (pères qui ont pris un congé parental versus pères qui n'en ont pas pris) et les questions qui ne s'adressaient qu'à l'une ou l'autre des strates de répondants;
- une pondération générale a été appliquée pour les résultats globaux.

2.5.2 Fréquences, tris et tests statistiques

Le logiciel STAT-XP a permis ensuite d'effectuer le tirage des fréquences simples pour toutes les observations à partir du fichier de données précédemment épuré et vérifié. De plus, les analyses bivariées (tableaux croisés en bannière) ont été réalisées pour obtenir des fréquences de certains sous-groupes prédéterminés de la population étudiée et pour tester l'existence de différences parmi ceux-ci. Ces sous-groupes ont été constitués en fonction des variables suivantes :

- l'âge du père;
- le revenu hebdomadaire moyen du père;
- la scolarité du père;
- le secteur d'emploi du père;
- la catégorie professionnelle du père;
- le caractère syndiqué de l'emploi du père;
- la taille de l'entreprise du père;
- l'ancienneté du père chez son employeur;
- la présence d'hommes et de femmes dans le milieu de travail du père;
- le revenu hebdomadaire moyen de la mère;
- la scolarité de la mère;
- le secteur d'emploi de la mère;
- la catégorie professionnelle de la mère;
- le caractère syndiqué de l'emploi de la mère;
- la taille de l'entreprise de la mère;
- le nombre d'enfants présents dans le foyer au moment de la naissance de l'enfant en 2012;
- le type de régime utilisé.

⁷ Bien que le nombre de répondants soit similaire pour chacune des strates, ceci explique que le résultat global est plus près du résultat de la strate des pères qui ont utilisé uniquement le congé de paternité lorsque les résultats diffèrent selon la strate.

Tests de comparaison de proportions

Pour les échelles non métriques, un test du Khi carré a été réalisé afin d'observer s'il y avait une association significative (à un niveau de confiance de 99% ou plus) entre deux variables. Lorsqu'il y avait une association significative, une comparaison des proportions a alors été effectuée afin de comparer la proportion de chaque sous-groupe de répondants avec la proportion de l'ensemble des répondants. **Ce test a été effectué seulement pour les modalités des variables ayant un nombre de répondants suffisant, soit 30 répondants ou plus.**

Les différences statistiquement significatives⁸ entre ces sous-groupes apparaissent dans les tableaux fournis dans une annexe séparée du présent rapport et sont également reportées dans le rapport.

Seuils statistiques

En règle générale, seules les différences statistiques établies **avec un niveau de confiance de 99% ou plus ont été retenues**. Lors de l'analyse, **Zins Beuchesne et associés** s'est également assuré de considérer seulement les sous-groupes dont le nombre de répondants était de 5 et plus. Pour la présentation des résultats selon la strate, les différences significatives positives sont présentées en **rouge**, tandis que les différences significatives négatives sont présentées en **bleu**.

Traitement des non-réponses

Lors du calcul des tests statistiques, les réponses « ne sait pas » (NSP), « ne répond pas » (NRP), « non applicable » (NA) et « hors sujet » n'ont pas été prises en compte. En effet, ces réponses sont exclues des tests de Khi carré.

Par contre, les NSP/NRP/NA apparaissent dans les tableaux de résultats puisque nous considérons qu'il s'agit d'une réponse en soi. Par le fait même, on évite d'avoir une base de répondants différente à chacune des questions.

Lignes directrices pour la lecture des tableaux de résultats

Dans le rapport, les tableaux présentent le nombre total réel (et non pondéré) de répondants à chacune des questions. Notons également que pour certaines questions, les répondants pouvaient fournir plus d'une réponse, ce qui explique pourquoi la somme des réponses à ces questions excède 100%. Finalement, les pourcentages présentés dans les tableaux étant arrondis à une décimale, la somme des réponses de certaines questions à choix unique pourrait être légèrement en deçà ou au-delà de 100%.

2.6 Activité 6 : Analyse des résultats et rapport préliminaire

Les données traitées ont ensuite été analysées et ont fait l'objet d'un rapport préliminaire qui a été présenté aux représentants du MESS aux fins de discussion et d'approbation.

⁸ Une différence est considérée statistiquement significative lorsqu'il est jugé improbable qu'elle soit due au hasard sur la base des tests statistiques appliqués.

2.7 Activité 7 : Dépôt du rapport final

Les corrections et modifications demandées ont été apportées au rapport préliminaire afin de le produire dans sa version finale. Il est aujourd'hui remis au MESS en copies papier et électronique.

Les résultats présentés dans ce rapport sont représentatifs des pères ayant utilisé le RQAP en 2012 et correspondant à la population à l'étude. L'estimation de la marge d'erreur maximale autour des proportions est de $\pm 3,2\%$, 19 fois sur 20, pour 1 163 répondants, et ce, en tenant compte de l'effet de plan (1,28)⁹. La marge d'erreur pour la strate 1 est quant à elle maximisée autour des proportions de $\pm 4,0\%$, 19 fois sur 20, tandis que la marge d'erreur pour la strate 2 est de $\pm 4,1\%$, 19 fois sur 20. Comme l'indique la marge d'erreur selon les strates, il est à noter que la marge d'erreur est plus élevée lorsque les résultats ne concernent qu'un sous-ensemble de répondants, puisque ces résultats sont basés sur des nombres de personnes moindres. Les possibilités de biais ont été réduites à un niveau minimum par des procédures de suivi et de contrôles réguliers.

⁹ À titre informatif, avec un plan de sondage aléatoire simple, on aurait obtenu une marge d'erreur globale maximale de $\pm 2,9\%$, 19 fois sur 20.

3. Analyse détaillée des résultats

Le chapitre qui suit présente les résultats issus du sondage téléphonique réalisé auprès de 1 163 pères salariés ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) pour la naissance de leur enfant en 2012.

3.1 Profil des répondants

Cette section présente les caractéristiques sociodémographiques des pères ayant eu recours au RQAP ainsi que leurs caractéristiques professionnelles. Un portrait familial est également dressé et les caractéristiques sociodémographiques des mères ainsi que leurs caractéristiques professionnelles sont présentées.

3.1.1 Portrait sociodémographique des pères

Au total, 19,9% des pères sondés ont un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant un niveau collégial non complété, 23,1% ont complété un diplôme d'études professionnelles, 23,0% un diplôme d'études collégiales général ou technique, incluant un niveau universitaire non complété, 23,3% un certificat universitaire ou un baccalauréat et 10,3% une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat¹⁰.

Lors de leur prise de congés du RQAP, 95,5% des pères étaient en emploi et sensiblement la même proportion de pères occupaient un emploi au moment du sondage, soit 94,6%.

Au moment de la naissance de leur enfant en 2012, plus du quart des pères (27,8%) étaient âgés de moins de 30 ans, 39,5% avaient entre 30 et 34 ans et 32,7% avaient 35 ans ou plus.

Près d'un père sur cinq (18,1%) avait un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (soit l'équivalent de moins de 33 800 \$ sur une base annuelle), 24,6% gagnaient entre 650 \$ et 900 \$ (entre 33 800 \$ et 46 800 \$), 29,8% entre 900\$ et 1 268 \$ (entre 46 800 \$ et 65 936 \$) et 27,6% avaient un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil maximal de 1 269 \$ (soit l'équivalent de 65 988 \$ ou plus par an).

¹⁰ Les regroupements de niveaux de scolarité présentés ici sont ceux utilisés pour mener les analyses subséquentes.

Portrait sociodémographique des pères (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Niveau de scolarité			
<i>Q44. Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous ayez atteint?</i>			
Primaire	0,1%	0,2%	0,0%
Secondaire non complété	5,3%	4,6%	7,4%
Diplôme d'études secondaires général ou l'équivalent (DES, AES)	11,6%	11,6%	11,3%
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP, AEP)	23,1%	23,2%	22,6%
Collégial non complété	2,9%	2,3%	4,7%
Diplôme d'études collégiales général (DEC)	4,6%	4,8%	4,1%
Diplôme d'études collégiales technique (DEC, AEC)	15,6%	15,7%	15,4%
Université non complétée	2,8%	2,8%	2,9%
Certificat universitaire	2,8%	2,9%	2,8%
Baccalauréat	20,5%	21,0%	18,7%
Maîtrise, doctorat, postdoctorat	10,3%	10,6%	9,3%
Autre	0,3%	0,3%	0,2%
NSP/NRP	0,1%	0,0%	0,4%
Occupation d'un emploi par le père au moment de la prise de congé du RQAP			
<i>Q13. Étiez-vous en emploi lorsque vous avez débuté vos congés du RQAP?</i>			
Oui	95,5%	95,8%	94,4%
Non	4,5%	4,2%	5,5%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,1%
Occupation d'un emploi par le père actuellement			
<i>Q31. Actuellement, occupez-vous un emploi?</i>			
Oui	94,6%	94,9%	93,5%
Non	5,3%	5,0%	6,4%
NSP/NRP	0,1%	0,1%	0,2%
Âge du père			
Moins de 30 ans	27,8%	26,4%	32,4%
30 à 34 ans	39,5%	40,0%	38,1%
35 ans et plus	32,7%	33,6%	29,5%
Revenu hebdomadaire moyen du père			
Moins de 650\$	18,1%	17,9%	18,7%
Entre 650\$ et 900\$	24,6%	24,3%	25,3%
Entre 900\$ et le seuil maximal (1268\$)	29,8%	29,4%	31,2%
Égal ou supérieur au seuil (1269\$ et +)	27,6%	28,4%	24,8%

3.1.2 Portrait de l'emploi des pères

Plus des deux tiers des pères sondés qui occupaient un emploi au moment de leur prise des congés du RQAP n'étaient pas employés dans le secteur public et parapublic (69,1%), mais 28,3% étaient employés dans le secteur public et parapublic.

Au moment de prendre congé, 7,5% des pères occupaient un emploi de cadre, plus du cinquième (22,3%) un emploi de professionnel, 16,7% un emploi de technicien, plus du quart (27,6%) faisaient partie des gens de métier et travailleurs spécialisés, 5,0% étaient superviseurs ou surveillants, 0,6% appartenaient au personnel général de bureau, 8,1% au personnel général de la vente et des services, et, enfin, 10,9% faisaient partie des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe¹¹.

Un peu plus de la moitié des pères sondés n'étaient pas syndiqués au moment de prendre leurs congés du RQAP (56,1%), mais 43,8% l'étaient. En comparaison avec l'ensemble des répondants, la proportion de pères syndiqués est plus élevée parmi les pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental (50,2%), tandis que davantage de pères n'ayant pas pris de congé parental ne sont pas syndiqués (58,1%).

Toujours au moment de prendre leurs congés du RQAP, 14,9% des pères étaient employés au sein d'une entreprise comptant moins de 10 employés, 8,5% dans une entreprise ayant entre 10 et 19 employés, 14,0% entre 20 et 49 employés, 9,4% entre 50 et 99 employés, 16,9% entre 100 et 499 employés et 34,8% dans une entreprise ayant 500 employés ou plus.

Plus de la moitié des pères sondés (54,2%) travaillaient dans un environnement de travail qui comptait beaucoup plus d'hommes que de femmes, 12,2% dans un environnement en comptant un peu plus, 18,1% dans un milieu comptant autant d'hommes que de femmes, 6,7% dans un milieu comptant un peu moins d'hommes que de femmes alors que 8,0% des pères étaient dans un milieu de travail à forte majorité féminine.

La majorité des pères avaient un supérieur immédiat de sexe masculin (81,7%), tandis que 15,9% avaient une femme comme supérieur immédiat.

Finalement, au moment de prendre leurs congés du RQAP, 10,3% des pères comptaient moins d'un an d'ancienneté chez leur employeur, 27,2% avaient entre 1 et 3 ans d'ancienneté, 18,9% entre 3 et 5 ans d'ancienneté, 27,6% entre 5 et 10 ans d'ancienneté et 15,3% 10 ans et plus d'ancienneté.

¹¹ Les catégories professionnelles retenues dans le cadre du sondage sont tirées de : Dubé, Annette, Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec, Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2013, 238 p. <http://emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/Enquete-pratiques-recrutement-MESS.pdf>

Portrait de l'emploi des pères (base : pères qui occupaient un emploi au moment de la prise de congé du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Secteur d'emploi			
<i>Q14. Votre employeur faisait-il partie du secteur public et parapublic?</i>			
Public et parapublic	28,3%	28,1%	28,8%
Autre que public et parapublic	69,1%	69,0%	69,3%
NSP/NRP	2,6%	2,9%	1,9%
Catégorie professionnelle du père¹²			
<i>Q15. Lorsque vous avez pris vos congés du RQAP, quel emploi occupiez-vous?</i>			
Cadre	7,5%	7,9%	6,2%
Professionnel	22,3%	22,7%	20,7%
Technicien	16,7%	16,9%	16,0%
Personnel de secrétariat	0,0%	0,0%	0,0%
Gens de métier et travailleurs spécialisés	27,6%	26,5%	31,4%
Superviseurs et surveillants	5,0%	5,2%	4,4%
Personnel général de bureau	0,6%	0,5%	0,8%
Personnel général de la vente et des services	8,1%	7,3%	10,8%
Travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe	10,9%	11,5%	9,1%
Autres	1,1%	1,2%	0,6%
NSP/NRP	0,2%	0,3%	0,0%
Caractère syndiqué de l'emploi			
<i>Q16. À la prise de vos congés du RQAP, étiez-vous un travailleur syndiqué?</i>			
Oui	43,8%	41,9% ¹³	50,2% ¹⁴
Non	56,1%	58,1%	49,0%
NSP/NRP	0,2%	0,0%	0,8%

¹² Pour la comparaison des résultats entre les sous-groupes de répondants (croisements), les regroupements suivants ont été retenus : cadres (7,5%), professionnels (22,3%), techniciens (16,7%), gens de métier et travailleurs spécialisés/superviseurs et surveillants (32,6%), personnel général de bureau, de la vente et des services/travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (19,6%).

¹³ Dans le rapport, les pourcentages en bleu représentent une différence significative négative entre la strate et le résultat global de la modalité pondérée selon la variable de pondération « strate ».

¹⁴ Dans le rapport, les pourcentages en rouge représentent une différence significative positive entre la strate et le résultat global de la modalité pondérée selon la variable de pondération « strate ».

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Taille de l'entreprise¹⁵			
Q17. Au moment où vous avez pris vos congés du RQAP, environ combien de personnes travaillaient pour votre employeur?			
Moins de 10	14,9%	16,1%	10,9%
10-19	8,5%	8,6%	8,1%
20-49	14,0%	14,2%	13,3%
50-99	9,4%	9,1%	10,3%
100-499	16,9%	16,8%	17,5%
500 et plus	34,8%	33,9%	37,7%
NSP/NRP	1,5%	1,2%	2,3%
Présence hommes-femmes dans le milieu de travail du père¹⁶			
Q18. Dans votre environnement de travail habituel, au quotidien, diriez-vous qu'il y avait... ?			
Beaucoup plus d'hommes que de femmes	54,2%	54,9%	51,6%
Un peu plus d'hommes que de femmes	12,2%	12,2%	12,3%
Autant d'hommes que de femmes	18,1%	17,6%	19,9%
Un peu moins d'hommes que de femmes	6,7%	7,0%	5,5%
Beaucoup moins d'hommes que de femmes	8,0%	7,4%	9,9%
NSP/NRP	0,9%	0,9%	0,7%
Sexe du supérieur immédiat du père			
Q19. Votre supérieur immédiat était-il un homme ou une femme?			
Un homme	81,7%	82,8%	78,1%
Une femme	15,9%	14,8%	19,5%
Je n'avais pas de supérieur immédiat	1,6%	1,8%	1,1%
NSP/NRP	0,8%	0,7%	1,3%
Ancienneté du père au moment de la prise des congés du RQAP			
Q20. Au moment de la naissance de votre enfant en 2012, depuis combien de temps étiez-vous chez cet employeur?			
Moins d'un an	10,3%	10,6%	9,4%
1 an à moins de 3 ans	27,2%	28,1%	24,0%
3 ans à moins de 5 ans	18,9%	18,7%	19,6%
5 ans à moins de 10 ans	27,6%	26,9%	30,3%
10 ans et plus	15,3%	15,0%	16,5%
NSP/NRP	0,6%	0,7%	0,2%

¹⁵ Pour la comparaison des résultats entre les sous-groupes de répondants (croisements), les catégories moins de 10 employés et 10-19 employés ont été regroupées pour constituer la catégorie : moins de 20 employés (23,4%).

¹⁶ Pour la comparaison des résultats entre les sous-groupes de répondants (croisements), les catégories un peu moins d'hommes que de femmes et beaucoup moins d'hommes que de femmes ont été regroupées pour constituer la catégorie : moins d'hommes que de femmes (14,7%).

3.1.3 Portrait familial

3.1.3.1 Portrait du ménage

Au moment de la naissance de l'enfant en 2012, en incluant ce nouveau-né, 49,9% des pères sondés vivaient avec un seul enfant, 35,6% vivaient avec deux enfants alors que 13,7% d'entre eux vivaient avec trois enfants ou plus. Notons que 0,8% des pères sondés ont souligné qu'ils ne vivaient avec aucun enfant, ce qui pourrait être une erreur de compréhension de la question (ces répondants n'auraient pas inclus le nouveau-né). Lorsqu'ils ont pris leurs congés du RQAP, la quasi-totalité des pères sondés (99,0%) vivaient avec la mère de l'enfant, tandis que 0,9% vivaient séparément.

Portrait du ménage (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Nombre d'enfants dans le foyer au moment de la naissance			
<i>Q1. En premier lieu, j'aimerais savoir combien d'enfants vivaient avec vous, incluant votre enfant né en [mois] 2012, au moment de sa naissance?</i>			
Aucun enfant	0,8%	1,0%	0,0%
Un enfant	49,9%	50,1%	49,1%
Deux enfants	35,6%	35,5%	35,9%
Trois enfants et plus	13,7%	13,4%	15,0%
Cohabitation du père et de la mère au moment de la naissance			
<i>Q11. Au moment où vous avez pris vos congés du RQAP, habitiez-vous avec la mère de votre enfant?</i>			
Oui	99,0%	99,0%	99,2%
Non	0,9%	1,0%	0,6%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,2%

3.1.3.2 Portrait sociodémographique des mères

Les pères qui vivaient avec la mère de l'enfant au moment de prendre les congés du RQAP ont été sondés sur le niveau de scolarité de la mère de l'enfant et sur son occupation. Les revenus hebdomadaires moyens ont quant à eux été importés à partir des données fournies par le MESS.

Au total, 14,7% des mères ont un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant un niveau collégial non complété, 11,1% ont complété un diplôme d'études professionnelles, 27,9% un diplôme d'études collégiales général ou technique, incluant un niveau universitaire non complété, 31,7% un certificat universitaire ou un baccalauréat et 13,8% une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat¹⁷.

Lors de leur prise de congés du RQAP, 85,9% des mères étaient en emploi et sensiblement la même proportion de mères occupaient un emploi au moment du sondage, soit 83,0%.

En ce qui concerne le niveau de revenu, 39,7% des mères avaient un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (soit l'équivalent de moins de 33 800 \$ sur une base annuelle), 23,6% gagnaient entre 650 \$ et 900 \$ (entre 33 800 \$ et 46 800 \$), 24,6% entre 900\$ et 1 268 \$ (entre 46 800 \$ et 65 936 \$) et 12,0% avaient un revenu égal ou supérieur au seuil maximal de 1 269 \$ (soit l'équivalent de 65 988 \$ ou plus par an). En comparaison avec l'ensemble des répondants, une plus

¹⁷ Les regroupements de niveaux de scolarité présentés ici sont ceux utilisés pour mener les analyses subséquentes.

forte proportion de pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental vivaient avec une conjointe qui gagnait hebdomadairement moins de 650 \$ (48,0%), tandis qu'une moins forte proportion de pères n'ayant pas pris de congé parental vivaient avec une conjointe gagnant moins de 650 \$ par semaine (37,2%).

Portrait sociodémographique des mères (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012, n=1153)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=586)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=567)
Niveau de scolarité de la mère			
<i>Q45. Et quel est le plus haut niveau de scolarité de la mère de l'enfant?</i>			
Primaire	0,0%	0,0%	0,0%
Secondaire non complété	3,5%	3,3%	3,8%
Diplôme d'études secondaires général ou l'équivalent (DES, AES)	9,3%	9,4%	8,8%
Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP, AEP)	11,1%	11,6%	9,4%
Collégial non complété	1,9%	1,5%	3,2%
Diplôme d'études collégiales général (DEC)	7,2%	7,3%	6,8%
Diplôme d'études collégiales technique (DEC, AEC)	18,7%	18,9%	18,2%
Université non complétée	2,0%	1,6%	3,1%
Certificat universitaire	2,6%	2,3%	3,5%
Baccalauréat	29,1%	29,0%	29,7%
Maîtrise, doctorat, post doctorat	13,8%	14,3%	12,4%
Autre	0,5%	0,5%	0,4%
NSP/NRP	0,4%	0,3%	0,8%
Occupation d'un emploi par la mère au moment de la prise de congé du RQAP			
<i>Q22. La mère de votre enfant était-elle en emploi lorsqu'elle a débuté ses congés du RQAP?</i>			
Oui	85,9%	85,9%	85,7%
Non	13,4%	13,2%	14,0%
NSP/NRP	0,7%	0,9%	0,3%
Occupation d'un emploi par la mère actuellement			
<i>Q27. Actuellement, la mère de votre enfant occupe-t-elle un emploi?</i>			
Oui	83,0%	83,1%	82,4%
Non	16,6%	16,5%	16,9%
NSP/NRP	0,5%	0,4%	0,8%
Revenu hebdomadaire moyen de la mère (n_{total}=1 163, n_{pères n'ayant pas pris de congé parental} = 592, n_{pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental} = 571)			
Moins de 650\$	39,7%	37,2%	48,0%
Entre 650\$ et 900\$	23,6%	24,2%	21,6%
Entre 900\$ et le seuil maximal (1268\$)	24,6%	25,9%	20,5%
Égal ou supérieur au seuil (1269\$ et +)	12,0%	12,7%	9,9%

3.1.3.3 Portrait de l'emploi des mères

Parmi les mères qui occupaient un emploi au moment de prendre leurs congés du RQAP, un peu plus de la moitié travaillaient dans le secteur public et parapublic (52,4%), tandis que 44,8% travaillaient dans un secteur autre.

Au moment de prendre congé, 6,7% des mères occupaient un emploi de cadre, un peu plus du tiers (34,1%) un emploi de professionnelle, 21,4% un emploi de technicienne, 3,1% faisaient partie du personnel de secrétariat, 7,7% des gens de métier et travailleuses spécialisées, 3,1% étaient superviseuses ou surveillantes, 3,5% appartenaient au personnel général de bureau, 15,8% au personnel général de la vente et des services, et, enfin, 2,4% faisaient partie des travailleuses semi ou non spécialisées de la production ou d'un domaine connexe.

Un peu plus de la moitié des mères occupaient un emploi non syndiqué (52,4%), tandis que 45% étaient syndiquées.

Finalement, 10,6% des mères étaient employées au sein d'une entreprise comptant moins de 10 employés, 9,7% dans une entreprise ayant entre 10 et 19 employés, 11,9% dans une entreprise ayant entre 20 et 49 employés, 7,1% entre 50 et 99 employés, 17,3% entre 100 et 499 employés et 33,1% dans une entreprise de 500 employés ou plus.

Portrait de l'emploi des mères (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012 et ayant mentionné que la mère occupait un emploi au moment de la prise de congé du RQAP, n=990)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=503)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=487)
Secteur d'emploi			
<i>Q23. Son employeur faisait-il partie du secteur public et parapublic?</i>			
Public et parapublic	52,4%	53,1%	50,2%
Autre que public et parapublic	44,8%	43,7%	48,6%
NSP/NRP	2,8%	3,2%	1,1%
Catégorie professionnelle de la mère¹⁸			
<i>Q24. Lorsque la mère a pris ses congés du RQAP, quel emploi occupait-elle?</i>			
Cadre	6,7%	7,4%	4,4%
Professionnelle	34,1%	34,0%	34,1%
Technicienne	21,4%	21,5%	21,3%
Personnel de secrétariat	3,1%	2,6%	4,9%
Gens de métier et travailleuses spécialisées	7,7%	7,8%	7,4%
Superviseuses et surveillantes	3,1%	3,0%	3,4%
Personnel général de bureau	3,5%	3,4%	3,9%
Personnel général de la vente et des services	15,8%	15,6%	16,4%
Travailleuses semi ou non spécialisées de la production ou d'un domaine connexe	2,4%	2,4%	2,5%

¹⁸ Pour la comparaison des résultats entre les sous-groupes de répondants (croisements), les regroupements suivants ont été retenus : cadres (6,7%), professionnelles (34,1%), techniciennes et personnel de secrétariat (24,5%), gens de métier et travailleuses spécialisées/superviseuses et surveillantes (10,8%), personnel général de bureau, de la vente et des services/travailleuses semi ou non spécialisées de la production ou d'un domaine connexe (21,7%).

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=503)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=487)
Autres	1,3%	1,4%	1,2%
NSP/NRP	0,8%	0,9%	0,7%
Caractère syndiqué de l'emploi			
<i>Q25. À la prise de ses congés du RQAP, la mère était-elle une travailleuse syndiquée?</i>			
Oui	45,0%	46,3%	40,4%
Non	52,4%	51,3%	56,5%
NSP/NRP	2,6%	2,4%	3,1%
Taille de l'entreprise¹⁹			
<i>Q26. Au moment où la mère a pris ses congés du RQAP, environ combien de personnes travaillaient pour son employeur?</i>			
Moins de 10	10,6%	9,4%	14,6%
10-19	9,7%	9,4%	10,5%
20-49	11,9%	12,2%	10,7%
50-99	7,1%	6,2%	10,1%
100-499	17,3%	18,4%	13,4%
500 et plus	33,1%	33,8%	30,5%
NSP/NRP	10,5%	10,6%	10,2%

¹⁹ Pour la comparaison des résultats entre les sous-groupes de répondants (croisements), les catégories moins de 10 employés et 10-19 employés ont été regroupées pour constituer la catégorie : moins de 20 employés (20,3%).

3.2 Le recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)

Cette section porte sur le type de régime utilisé par les pères et sur l'utilisation qui a été faite du congé de paternité.

3.2.1 Type de régime utilisé

Le RQAP offre le choix entre deux options, soit le régime de base, qui offre des prestations moins élevées sur une période plus longue comparativement au régime particulier qui offre des prestations plus élevées sur une période plus courte. La majorité des pères sondés ont utilisé le régime de base (83,0%), tandis que le régime particulier a été utilisé par 17,0% des pères. En comparaison avec l'ensemble des répondants, une plus forte proportion de pères n'ayant pas pris de congé parental ont utilisé le régime de base (87,6%), tandis qu'une plus forte proportion de pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont opté pour le régime particulier (32,5%).

Type de régime utilisé (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Régime de base	83,0%	87,6%	67,5%
Régime particulier	17,0%	12,4%	32,5%

À titre de complément d'information, on trouve dans le tableau suivant les différences significatives entre sous-groupes de répondants concernant le type de régime utilisé. On constate notamment que le régime de base est utilisé en plus grande proportion par les pères ayant les revenus les plus élevés, contrairement aux pères les plus jeunes, aux pères ayant les revenus les plus faibles et aux pères moins scolarisés qui l'utilisent dans des proportions plus faibles.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'utilisation du régime de base

	Total	Pères qui ont davantage utilisé le régime de base	Pères qui ont moins utilisé le régime de base
Régime de base	83,0%	- les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (89,6%) - les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est entre 900 \$ et le seuil maximal (1 268 \$) (90,1%) - les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (87,9%)	- les pères âgés de moins de 30 ans (75%) - les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (75,8%) - les pères ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant ceux n'ayant pas complété leur collégial (76,1%) - les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (75,3%)

3.2.2 Utilisation du congé de paternité

3.2.2.1 Finalités du recours au congé de paternité

Un peu plus de la moitié des pères (55,8%) ont souligné avoir utilisé leur congé de paternité dans le but d'aider la mère de l'enfant. Passer le plus de temps possible avec l'enfant, s'en rapprocher ou le connaître constitue également un motif fréquemment mentionné (32,5%), tout comme prendre soin de l'enfant (27,1%).

Les autres motivations des pères sondés à utiliser le congé de paternité étaient d'être en famille ou de passer du temps en famille (17,1%), de s'occuper des autres enfants (des enfants) (10,4%), de prendre des vacances ou du repos (2,9%) et 0,5% ont souligné avoir pris le relais suite au retour au travail de la mère.

Q2. À quelles fins souhaitiez-vous principalement utiliser votre congé de paternité? Y a-t-il une deuxième raison? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Aider la conjointe, la mère	55,8%	55,8%	55,6%
Passer le plus de temps possible avec l'enfant / me rapprocher de l'enfant / le connaître	32,5%	32,4%	33,0%
Prendre soin de l'enfant	27,1%	26,0%	30,7%
Être en famille, passer du temps en famille	17,1%	17,4%	15,8%
S'occuper des autres enfants (des enfants en général)	10,4%	11,0%	8,5%
Vacances, repos	2,9%	2,9%	3,0%
Retour de la mère au travail (prendre le relais)	0,5%	0,3%	1,2%
Autres motivations	4,6%	4,6%	4,8%
NSP/NRP	1,3%	1,4%	1,0%

Les pères ayant mentionné avoir utilisé leur congé de paternité dans le but d'aider la mère de l'enfant ont affirmé l'avoir aidée en prenant soin de l'enfant (73,6%) ou en s'occupant des tâches domestiques (56,0%). S'occuper des autres enfants (des enfants) (17,3%) et supporter la mère ou en prendre soin (14,1%) ont également été fréquemment soulignés.

Q3. De quelle manière avez-vous aidé la mère? Y a-t-il une autre façon? (base : répondants ayant utilisé leur congé de paternité pour aider la mère, n=628)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=322)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=306)
En prenant soin de l'enfant	73,6%	72,0%	78,9%
En m'occupant des tâches domestiques	56,0%	56,4%	54,5%
En m'occupant des autres enfants (des enfants en général)	17,3%	16,6%	19,6%
Support à la mère / prendre soin de la mère	14,1%	14,0%	14,4%
Autres manières	3,0%	3,4%	1,5%
NSP/NRP	0,5%	0,6%	0,3%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les motivations à utiliser le congé de paternité.

Globalement, les pères ayant affirmé en plus forte proportion avoir pris leur congé de paternité pour aider la mère sont davantage ceux qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe.

Les pères qui ne vivaient qu'avec l'enfant né en 2012 au moment de sa naissance ont souligné en plus forte proportion vouloir utiliser leur congé de paternité pour passer le plus de temps possible avec l'enfant, ce qui est moins fréquemment mentionné par les pères qui vivaient avec trois enfants ou plus.

Être en famille ou passer du temps en famille de même que s'occuper des autres enfants constituent des motifs plus fréquemment évoqués par les pères qui occupaient un emploi de cadre. D'autres différences significatives sont également présentées dans le tableau.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant les motivations à utiliser le congé de paternité (Q2)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette motivation	Pères qui ont moins mentionné cette motivation
Aider la conjointe, la mère	55,8%	■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (64,7%)	■ Aucune différence significative
Passer le plus de temps possible avec l'enfant / me rapprocher de l'enfant / le connaître	32,5%	■ les pères qui vivaient avec un enfant au moment de la naissance en 2012 (37,1%)	■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (23,9%)
Prendre soin de l'enfant	27,1%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Être en famille, passer du temps en famille	17,1%	■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (30,8%)	■ Aucune différence significative
S'occuper des autres enfants (des enfants en général)	10,4%	■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (20,8%) ■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (18%) ■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (26,4%)	■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (6,4%)
Vacances, repos	2,9%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Autres	4,6%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

Le tableau suivant détaille quant à lui les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les types d'aide apportée à la mère.

Les pères qui ne vivaient qu'avec l'enfant né en 2012 au moment de sa naissance ont davantage mentionné avoir aidé la mère en prenant soin de l'enfant et les pères qui vivaient avec plus d'enfants ont davantage mentionné avoir aidé la mère en prenant soin des autres enfants. Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau.

Différences entre les sous-groupes de répondants liées aux types d'aide apportée à la mère (Q3)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
En prenant soin de l'enfant	73,6%	■ les pères qui vivaient avec un enfant au moment de la naissance en 2012 (81,9%)	■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (66,8%) ■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (61,4%)
En m'occupant des tâches domestiques	56,0%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
En m'occupant des autres enfants (des enfants en général)	17,3%	■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (31,5%) ■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (41,9%)	■ <i>Aucune différence significative</i>
Support à la mère / prendre soin de la mère	14,1%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>

3.2.2.2 Utilisation partielle ou totale du congé de paternité

La très grande majorité des pères ont utilisé tout le congé de paternité auquel ils avaient droit (93,6%), mais 6,4% n'ont utilisé qu'une partie de leur congé de paternité. En comparaison avec l'ensemble des répondants, une plus forte proportion de pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont utilisé tout leur congé de paternité (99,5%), tandis qu'une plus forte proportion de pères n'ayant pas pris de congé parental n'ont utilisé qu'une partie de leur congé de paternité (8,1%).

Utilisation du congé de paternité en totalité ou en partie (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Pères qui ont utilisé tout le congé de paternité	93,6%	91,9%	99,5%
Pères qui n'ont pas utilisé en totalité le congé de paternité	6,4%	8,1%	0,5%

Pères qui n'ont utilisé que le congé de paternité

On constate par ailleurs des différences entre sous-groupes en ce qui concerne l'utilisation partielle ou totale du congé de paternité *parmi les pères qui n'ont utilisé que ce type de congé*. On peut constater dans le tableau qui suit que les pères les plus âgés, ceux qui occupent un emploi de cadre ainsi que ceux qui ne sont pas syndiqués utilisent en moins grande proportion la totalité du congé de paternité.

Différences entre les sous-groupes concernant l'utilisation totale du congé de paternité (base : pères qui n'ont utilisé que le congé de paternité, n=592)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné avoir utilisé tout le congé de paternité	Pères qui ont moins mentionné avoir utilisé tout le congé de paternité
Pères qui ont utilisé tout le congé de paternité	91,9%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ les pères âgés de 35 ans et plus (86%) ■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (72,2%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (88,8%)

Parmi les 50 pères n'ayant pas utilisé la totalité de leur congé de paternité (8,1% des répondants qui n'ont pas utilisé de congé parental), la moitié (50,6%) mentionnent qu'ils devaient retourner au travail pour des raisons liées au milieu de travail et le quart (25,0%) pour des raisons financières ou l'insuffisance du montant des prestations. D'autres réponses ont été évoquées, telles que l'utilisation de congés de maladie (3,7%), la méconnaissance du régime (2,0%), la durée du congé utilisé suffisante (1,9%) et un choix personnel (1,9%). Il est à noter qu'aucun père n'a mentionné vouloir retourner au travail.

Q4. Les données du RQAP indiquent que vous n'avez pas utilisé toutes les semaines de prestations de paternité auxquelles vous aviez droit. Pour quelle raison principale avez-vous choisi de n'utiliser qu'une partie de vos prestations de paternité? (base : répondants qui n'ont pas utilisé de congé parental et qui n'ont utilisé qu'une partie du congé de paternité, n=50)

	Total
Devait retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail	50,6%
Devait retourner travailler pour des raisons financières / Montant des prestations insuffisant	25,0%
A utilisé des congés de maladie	3,7%
Méconnaissance du régime	2,0%
Durée du congé utilisé suffisante	1,9%
Choix personnel	1,9%
Voulait retourner travailler	0,0%
Autres raisons	13,1%
NSP/NRP	1,8%

3.3 L'utilisation des semaines de congé parental

Cette section détaille l'utilisation qui a été faite des semaines de congé parental, soit les motivations à l'utiliser ou non, en totalité ou en partie.

3.3.1 Non-utilisation du congé parental par le père

Les pères n'ayant pas pris de congé parental soulignent majoritairement que c'est en raison du fait qu'il avait été utilisé par la mère (69,5%). Les autres raisons expliquant le fait de n'avoir pas pris de congé parental sont que les pères devaient retourner au travail pour des raisons financières (9,8%) ou pour des raisons liées au milieu de travail (5,0%), parce qu'ils ne savaient pas qu'ils y avaient droit (3,6%), parce que la durée du congé utilisé était suffisante (3,0%) ou parce qu'ils voulaient retourner travailler (2,6%).

Q5. Les prochaines questions portent sur le congé parental. Les données du RQAP indiquent que vous n'avez pas utilisé de congé parental. Pour quelle raison principale ne l'avez-vous pas utilisé? (base : répondants qui ont pris tout le congé de paternité, mais pas de congé parental, n=542)

	% total
Utilisé par la mère	69,5%
Devait retourner travailler pour des raisons financières / Montant des prestations insuffisant	9,8%
Devait retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail	5,0%
Ne savait pas qu'il y avait droit	3,6%
Durée du congé utilisé suffisante	3,0%
Voulait retourner travailler	2,6%
Autres raisons	2,7%
NSP/NRP	3,9%

On n'observe aucune différence significative entre les sous-groupes de répondants.

3.3.2 Finalités du recours au congé parental

Les pères ayant pris un congé parental ont principalement utilisé ce congé pour aider la conjointe (30,0%), prendre soin de l'enfant (24,1%), passer le plus de temps possible avec l'enfant, s'en rapprocher ou le connaître (23,9%) et être en famille (20,4%).

Le retour de la mère au travail (14,0%), le fait de s'occuper des autres enfants (des enfants en général) (10,6%), prendre des vacances ou du repos (3,1%), voyager en famille ou présenter l'enfant (3,0%) constituent également d'autres raisons d'utiliser ce congé.

Finalement, des raisons d'ordre personnel comme le retour aux études du père ou de la mère (2,7%), l'avantage financier (2,6%) et le fait d'avoir moins d'activités professionnelles (2,2%) ont aussi été évoqués.

Q6. Les données du RQAP indiquent que vous avez également pris un congé parental, en plus d'un congé de paternité. À quelles fins souhaitiez-vous principalement utiliser ce congé parental? Y a-t-il une deuxième raison? (base : répondants qui ont pris un congé de paternité et un congé parental, n=571)

	% total
Aider la conjointe, la mère	30,0%
Prendre soin de l'enfant	24,1%
Passer le plus de temps possible avec l'enfant / me rapprocher de l'enfant / le connaître	23,9%
Être en famille, passer du temps en famille	20,4%
Retour de la mère au travail (prendre le relais)	14,0%
S'occuper des autres enfants (des enfants en général)	10,6%
Vacances, repos	3,1%
Voyage en famille / présenter l'enfant	3,0%
Retour aux études / plus de temps pour étudier (père ou mère)	2,7%
Avantageux financièrement	2,6%
Chômage, sans-emploi, baisse d'activité professionnelle, changement d'emploi	2,2%
Autres	10,4%
NSP/NRP	0,9%

Les pères qui ont souligné avoir utilisé leur congé parental pour aider la mère ont évoqué l'avoir aidée en prenant soin de l'enfant (72,5%) et en s'occupant des tâches domestiques (60,7%). Certains ont aussi souligné avoir aidé la mère en s'occupant des autres enfants (des enfants) (20,3%) et en supportant la mère ou en prenant soin d'elle (11,0%).

Q7. De quelle manière avez-vous aidé la mère? Y a-t-il une autre façon? (base : répondants ayant utilisé leur congé parental pour aider la mère, n=161)

	% total
En prenant soin de l'enfant	72,5%
En m'occupant des tâches domestiques	60,7%
En m'occupant des autres enfants (des enfants en général)	20,3%
Support à la mère / prendre soin de la mère	11,0%
Autres	2,0%
NSP/NRP	3,5%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les motivations à utiliser le congé parental.

Les pères les plus scolarisés et ceux qui ne vivaient qu'avec l'enfant né en 2012 au moment de sa naissance ont davantage mentionné avoir utilisé leur congé parental pour passer le plus de temps possible avec l'enfant.

Quant à eux, les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat ont davantage évoqué comme motif vouloir être en famille, passer du temps en famille.

D'autres différences significatives sont également présentées dans le tableau.

Différences entre les sous-groupes de répondants au sujet des motivations à utiliser le congé parental (Q6)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
Aider la conjointe, la mère	30,0%	■ Aucune différence significative	■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (19,3%)
Prendre soin de l'enfant	24,1%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Passer le plus de temps possible avec l'enfant / me rapprocher de l'enfant / le connaître	23,9%	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (43,4%) ■ les pères qui vivaient avec un enfant au moment de la naissance en 2012 (29,1%)	■ Aucune différence significative
Être en famille, passer du temps en famille	20,4%	■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (32,1%)	■ les pères ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant ceux n'ayant pas complété leur collégial (10%)
Retour de la mère au travail (prendre le relais)	14,0%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
S'occuper des autres enfants (des enfants en général)	10,6%	■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (18,8%) ■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (18,9%)	■ les pères qui vivaient avec un enfant au moment de la naissance en 2012 (2,2%)
Autres	10,4%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

Le tableau suivant détaille quant à lui les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les types d'aide apportée à la mère.

Les pères qui ne vivaient qu'avec leur enfant né en 2012 au moment de sa naissance ont davantage souligné avoir aidé la mère en prenant soin de l'enfant, tandis que les pères qui vivaient avec un autre enfant au moment de la naissance de l'enfant en 2012 ont davantage mentionné avoir aidé la mère en s'occupant des autres enfants ou des enfants en général.

Différences entre les sous-groupes de répondants liées aux types d'aide apportée à la mère (Q7)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
En prenant soin de l'enfant	72,5%	■ les pères qui vivaient avec un enfant au moment de la naissance en 2012 (87,1%)	■ Aucune différence significative
En m'occupant des tâches domestiques	60,7%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
En m'occupant des autres enfants (des enfants en général)	20,3%	■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (32,7%)	■ Aucune différence significative

3.3.3 Utilisation partielle ou totale du congé parental

La majorité des pères qui ont utilisé le congé parental ne l'ont pas pris en totalité (93,8%). En effet, seulement 6,2% l'ont utilisé en totalité.

Utilisation du congé parental en totalité ou en partie (base : pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental, n=571)

	% total
Pères qui ont pris tout le congé parental	6,2%
Pères qui n'ont pas pris en totalité le congé parental	93,8%

Sur cet aspect, les seules différences significatives observées entre les sous-groupes sont associées au revenu hebdomadaire moyen de la mère. En effet, les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen se situe entre 650\$ et 900\$ font en plus grande proportion une utilisation partielle du congé parental, contrairement aux pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu est moins élevé qui, plus d'une fois sur dix, utilisent la totalité de ce congé (11,1%).

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'utilisation partielle du congé parental

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
Pères qui n'ont pas pris en totalité le congé parental	93,8%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen se situe entre 650\$ et 900\$ (99,3%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650\$ (88,9%)

3.3.3.1 Raison pour laquelle la mère n'a pas utilisé de congé parental

Parmi les 33 pères ayant utilisé tout le congé parental, 31,9% soulignent que la mère ne l'a pas utilisé parce qu'elle était aux études et 16,8% parce qu'elle ne travaillait pas. Selon 13,5% de ces pères, la mère devait retourner au travail pour des raisons financières (ou mention des raisons financières sans le retour au travail), 11,8% ont mentionné qu'elle devait retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail et 11,4% qu'elle était en congé de maladie ou sur la CSST. Finalement, 2,8% des pères ont évoqué que la mère n'avait pas utilisé le congé parental parce qu'elle voulait retourner au travail.

Q8.1. Les données du RQAP indiquent que vous avez utilisé toutes les semaines de congé parental disponibles. Pour quelle raison principale la mère de votre enfant n'a-t-elle pas pris de congé parental? (base : répondants qui ont pris tout le congé parental, n=33)

	% total
La mère était aux études	31,9%
La mère ne travaillait pas	16,8%
La mère devait retourner travailler pour des raisons financières / montant des prestations insuffisant	13,5%
La mère devait retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail	11,8%
La mère était sur la CSST / congé de maladie	11,4%
La mère voulait retourner travailler	2,8%
Durée du congé utilisé suffisante	0,0%
Autres	11,7%
NSP/NRP	0%

3.3.3.2 Raison de l'utilisation partielle du congé parental

Près des deux tiers (63,2%) des pères n'ayant pas pris le congé parental en totalité motivent cette utilisation du congé parental par le fait qu'il y a eu un partage avec la mère. Également, 8,9% des pères mentionnent qu'ils devaient retourner au travail pour des raisons propres au milieu de travail alors que 7,1% sont retournés travailler pour des raisons financières. Soulignons aussi que 4,1% des pères voulaient retourner travailler, que 4,0% trouvaient la durée du congé utilisé suffisante et que 1,7% ont évoqué le manque d'information.

Q8.2. Les données du RQAP indiquent que vous n'avez utilisé qu'une partie des prestations parentales. Pour quelle raison principale n'avez-vous utilisé qu'une partie des prestations parentales? (base : répondants qui n'ont utilisé qu'une partie du congé parental, n=538)

	% total
Partage avec la mère, la conjointe	63,2%
Le père devait retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail	8,9%
Le père devait retourner travailler pour des raisons financières / Montant des prestations insuffisant	7,1%
Le père voulait retourner travailler	4,1%
La durée du congé utilisé suffisante	4,0%
Manque d'information / n'était pas au courant	1,7%
Autres raisons	4,6%
NSP/NRP	6,3%

Il n'y a aucune différence significative entre les sous-groupes de répondants.

3.4 Le partage du congé parental

Cette section détaille le processus ayant mené au choix relatif au partage du congé parental, soit les discussions qui sont survenues entre la mère et le père, la prise de décision et les facteurs ayant influencé la décision.

3.4.1 Discussions au sujet du partage du congé parental

Plus de la moitié des pères sondés (61,9%) affirment que le partage du congé parental a au moins fait un peu l'objet de discussions entre eux et la mère. En comparaison avec l'ensemble des répondants, il ressort que les pères qui ont pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont davantage discuté du partage de ce congé avec la mère (tout à fait : 54,3%), tandis que les pères n'ayant pas pris de congé parental ont davantage affirmé ne pas avoir discuté du partage de ce congé avec leur conjointe (42,7%).

Q9. Le partage du congé parental a-t-il fait l'objet de discussions entre la mère et vous? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Tout à fait	36,5%	31,2%	54,3%
Un peu	25,4%	24,9%	27,2%
Pas du tout	37,1%	42,7%	17,9%
NSP/NRP	1,1%	1,2%	0,6%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant le degré de discussion entre les parents au sujet du partage du congé parental.

Les pères qui ont le plus discuté du partage du congé parental avec la mère sont essentiellement les pères les plus scolarisés, les pères qui occupaient un emploi de professionnel ou non syndiqué, les pères les plus âgés (35 ans et plus), les pères qui vivaient avec une conjointe ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$) ou ayant fait des études supérieures ainsi que ceux qui travaillaient dans un milieu de travail comptant autant d'hommes que de femmes.

Au contraire, les pères un peu moins scolarisés ou dont la conjointe l'était un peu moins (diplôme d'études professionnelles), les pères qui avaient une très grande ancienneté chez leur employeur (10 ans et plus) et ceux qui travaillaient dans un milieu à forte majorité masculine ont affirmé en plus grande proportion que le congé parental n'avait pas fait l'objet de discussions avec la mère de l'enfant.

Différences entre les sous-groupes de répondants liées au degré de discussion entre les parents au sujet du partage du congé parental (Q9)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Tout à fait	36,5%	■ les pères âgés de 35 ans et plus (41,7%) ■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (43,3%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (49,4%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (44,8%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (40,2%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant autant d'hommes que de femmes (45%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (46,5%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (48,4%)	■ les pères âgés de moins de 30 ans (27,2%) ■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (25,9%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (30%) ■ les pères qui sont syndiqués (30,7%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant beaucoup plus d'hommes que de femmes (30,2%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études professionnelles (21,9%)
Un peu	25,4%	■ Aucune différence significative	■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (17,7%)
Pas du tout	37,1%	■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (45%) ■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (45,9%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant beaucoup plus d'hommes que de femmes (42,2%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études professionnelles (53,8%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (22%)

3.4.2 Prise de décision concernant l'utilisation du congé parental

L'utilisation qui a été faite du congé parental est davantage le résultat d'une décision commune (93,9%), mais 3,1% des pères ont affirmé que cette utilisation résultait d'une décision de la mère et 2,3% de leur propre décision.

Q9.1. Diriez-vous que l'utilisation qui a été faite du congé parental est davantage le résultat... (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
D'une décision commune	93,9%	93,1%	96,5%
D'une décision de la mère	3,1%	3,3%	2,4%
De votre décision	2,3%	2,7%	0,9%
NSP/NRP	0,7%	0,8%	0,2%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant la prise de décision relative à l'utilisation du congé parental.

On peut constater qu'il n'y a pas de différence sur cette question entre les pères qui ont utilisé les deux types de congés et ceux qui n'ont pas utilisé de congé parental. Par ailleurs, les seules différences observées entre les sous-groupes de répondants concernent les pères âgés de 30 à 34 ans qui ont affirmé en plus grande proportion que l'utilisation du congé parental est le résultat d'une décision commune, contrairement aux pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la prise de décision relative à l'utilisation du congé parental (Q9.1)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
D'une décision commune	93,9%	■ les pères âgés entre 30 et 34 ans (96,2%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (91,4%)
D'une décision de la mère	3,1%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

3.4.3 Facteurs ayant influencé la prise de décision relative au partage ou non du congé parental

3.4.3.1 Pères n'ayant pas pris de congé parental

Les pères qui n'ont pas pris de congé parental expliquent en premier lieu que la décision de partager ou non ce congé a été influencée par des motifs financiers (25,6%). Leurs responsabilités professionnelles (14,8%) ainsi que l'allaitement de l'enfant (14,5%) constituent aussi des facteurs fréquemment mentionnés.

La conception du rôle de la mère, soit que la mère est la mieux placée pour rester avec l'enfant ou que le bébé a davantage besoin d'elle (12,3%) constitue un autre facteur tout comme le souhait de laisser plus de congés à la mère ou considérer que celle-ci en a davantage besoin (10,9%) et le souhait que la mère passe le plus de temps avec l'enfant (6,4%). Au-delà des nuances entre ces trois facteurs, ils ont en commun de justifier une plus grande utilisation du congé parental par la mère. C'est donc près de 30% des pères qui n'ont pas utilisé de congé parental qui justifient ce choix par ce type de motifs. Par ailleurs, plus d'un père sur dix ont dit vouloir respecter le choix de la mère (11,4%).

Les autres facteurs, moins fréquemment mentionnés, ayant influencé la décision relative au partage ou non du congé parental sont le souhait de retourner au travail (4,9%), la durée du congé utilisé suffisante (3,1%), la facilité ou l'avantage pour la mère à prendre congé en raison de son travail (2,3%) ou une discussion de couple (1,1%). Moins de 1% des pères ont mentionné qu'ils ne savaient pas qu'ils y avaient droit.

Bien qu'ils n'aient pas pris de congé parental, 3,7% des pères sondés ont motivé cette décision par le souhait que les deux parents soient présents auprès de l'enfant.

Q9.2. Quels sont les facteurs qui ont influencé la décision de partager ou non le congé parental? Y a-t-il un deuxième facteur? (base : pères n'ayant pas pris de congé parental, n=592)

	% total
Question salariale / revenus	25,6%
Mes responsabilités professionnelles (devait retourner travailler pour des raisons liées au travail)	14,8%
Allaitement de l'enfant	14,5%
La mère est la mieux placée pour rester avec l'enfant / lien mère-enfant / le bébé a davantage besoin de sa mère	12,3%
Respecter le choix de la mère	11,4%
Pour que la mère ait plus de congés / la mère en a plus besoin	10,9%
Pour que la mère passe le plus de temps avec l'enfant	6,4%
Père voulait retourner travailler	4,9%
Présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant	3,7%
Durée du congé suffisante	3,1%
Plus facile / avantageux pour la mère de prendre congé en raison de son travail	2,3%
Discussion / décision de couple	1,1%
Ne savait pas qu'il y avait droit	0,8%
Autres facteurs	14,6%
NSP/NRP	8,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs ayant influencé la décision relative au partage du congé parental pour les pères qui ne l'ont pas utilisé.

On constate notamment que les pères ayant eu un enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen se situe entre 900 \$ et le seuil maximal ont moins souvent souligné que la question salariale ou les revenus avaient influencé la décision concernant le partage du congé parental.

D'autres différences significatives négatives sont présentées dans le tableau.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs ayant influencé la décision relative à l'utilisation du congé parental – pères qui ne l'ont pas utilisé (Q9.2)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné ce facteur	Pères qui ont moins mentionné ce facteur
Question salariale / revenus	25,6%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est entre 900 \$ et le seuil maximal (1 268 \$) (17,2%)
Mes responsabilités professionnelles (devait retourner travailler pour des raisons liées au travail)	14,8%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (9,7%)
Allaitement de l'enfant	14,5%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (9,3%)
La mère est mieux placée pour rester avec l'enfant / lien mère-enfant / le bébé a davantage besoin de sa mère	12,3%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Respecter le choix de la mère	11,4%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Pour que la mère ait plus de congés / la mère en a plus besoin	10,9%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Pour que la mère passe le plus de temps avec l'enfant	6,4%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Autres	14,6%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>

3.4.3.2 Pères ayant pris un congé parental

Les pères ayant pris un congé parental²⁰ expliquent que les facteurs qui ont influencé la décision relative au partage de ce congé sont la présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant ou le souhait de passer du temps en famille (32,7%), les facteurs financiers (15,2%), les responsabilités professionnelles de la mère qui la contraignaient à retourner au travail (9,3%), le souhait de la mère de retourner au travail (8,8%) ou le retour du père au travail (8,5%).

Les autres facteurs étaient en lien avec la mère, soit la fatigue ou les besoins de la mère (7,7%), de l'aide pour la mère (7,2%), le respect du choix de la mère (5,8%) et le fait que la mère n'avait pas besoin du congé ou de tout le congé (5,6%).

Une plus grande présence de la mère a motivé la décision de 3,9% des pères sondés, tout comme l'allaitement de l'enfant (3,0%) et le contexte de travail facilitant la prise de congé (2,9%).

Les vacances et le repos (1,5%) ainsi qu'une décision de couple (1,5%) ont quant à eux influencé la décision concernant l'utilisation du congé parental de quelques pères.

Bien que la question posée portait sur la décision de partager ou non le congé parental, notons que la nature de certains des facteurs identifiés par les pères qui ont utilisé ce congé pourrait davantage traduire les motifs associés aux modalités du partage du congé entre le père et la mère. On peut en effet supposer que des facteurs tels que le retour du père au travail, les raisons liées à une présence plus importante de la mère auprès de l'enfant ou l'allaitement renvoient davantage à la façon dont les parents ont choisi de partager le congé qu'au fait de l'avoir partagé.

Q9.2. Quels sont les facteurs qui ont influencé la décision de partager ou non le congé parental? Y a-t-il un deuxième facteur? (base : pères ayant pris un congé parental, n=571)

	% total
Présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant / passer du temps en famille	32,7%
Question salariale / revenus	15,2%
Les responsabilités professionnelles de la mère (devait retourner travailler)	9,3%
La mère voulait retourner travailler	8,8%
Le père devait / voulait retourner travailler	8,5%
Fatigue / santé / besoin de repos de la mère	7,7%
Congé pour aider la mère	7,2%
Respecter le choix de la mère	5,8%
La mère n'avait pas besoin du congé (ex. : CSST) / pas besoin de tout le congé / sans-emploi / études	5,6%
Raisons liées à une présence plus importante de la mère	3,9%
Allaitement de l'enfant	3,0%
Contexte de travail facilitant / chômage	2,9%
Vacances / repos	1,5%
Discussion / décision de couple	1,5%
Autres facteurs	14,4%
NSP/NRP	5,9%

²⁰ Rappelons que certains pères ont utilisé la totalité du congé parental. En conséquence, les réponses données par ces pères renvoient à un contexte où il n'y a pas eu de partage du congé, la mère ne l'ayant pas utilisé.

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs ayant influencé la décision relative à l'utilisation du congé parental pour les pères qui l'ont utilisé.

On peut constater que toutes les différences relevées sont associées au revenu de la mère.

Les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est inférieur à 650 \$ ont davantage évoqué la question salariale ou les revenus de même que le fait que la mère n'avait pas besoin du congé ou de tout le congé. Les pères ayant une conjointe qui a un revenu hebdomadaire entre 900 \$ et le seuil maximal ont pour leur part davantage évoqué les responsabilités professionnelles de la mère comme influence sur la décision concernant l'utilisation du congé parental.

Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs ayant influencé la décision relative à l'utilisation du congé parental – pères qui l'ont utilisé (Q9.2)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné ce facteur	Pères qui ont moins mentionné ce facteur
Présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant / passer du temps en famille	32,7%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (26,2%)
Question salariale / revenus	15,2%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (19,7%)	■ <i>Aucune différence significative</i>
Les responsabilités professionnelles de la mère (devait retourner travailler)	9,3%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est entre 900 \$ et le seuil maximal (1 268 \$) (15,9%)	■ <i>Aucune différence significative</i>
La mère voulait retourner travailler	8,8%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Le père devait / voulait retourner travailler	8,5%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Fatigue / santé / besoin de repos de la mère	7,7%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Congé pour aider la mère	7,2%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (10,6%)	■ <i>Aucune différence significative</i>
Respecter le choix de la mère	5,8%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
La mère n'avait pas besoin du congé (ex : CSST) / pas besoin de tout le congé / sans-emploi / études	5,6%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (9,2%)	■ <i>Aucune différence significative</i>
Autres facteurs	14,4%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est entre 650 \$ et 900 \$ (24,9%)	■ <i>Aucune différence significative</i>

3.5 Modalités d'utilisation des semaines de congé du RQAP

Cette section présente la façon dont les pères ont pris leurs semaines de congé du RQAP, soit de façon continue ou discontinue, les raisons ayant motivé le choix du moment de la prise de congés et l'utilisation d'autres types de congés en plus des semaines du RQAP.

3.5.1 Prise des congés de façon continue ou discontinue par le père

Un peu plus de la moitié des pères sondés (55,9%) ont utilisé leurs semaines de congé du RQAP en une seule fois, de façon continue, tandis que 43,0% les ont utilisées de façon discontinue.

Ceux n'ayant pas pris de congé parental ont davantage utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres (58,8%), tandis que ceux qui ont pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont davantage utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (51,6%).

Q10. Avez-vous utilisé vos semaines de congé de paternité [et de congé parental] les unes à la suite des autres, en une seule fois? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Oui	55,9%	58,8%	46,1%
Non	43,0%	40,5%	51,6%
NSP/NRP	1,1%	0,8%	2,3%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant le fait d'avoir pris ses congés de façon continue.

Globalement, les pères ayant affirmé en plus forte proportion avoir pris leurs semaines de congé en continu sont davantage ceux qui travaillent dans le secteur public et parapublic ou qui occupent un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe. À l'inverse, les pères ne travaillant pas dans le secteur public et parapublic ont moins souvent indiqué avoir pris leurs semaines de façon consécutive.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la prise des congés en continu (Q10)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Prise des congés en continu	55,9%	- les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (63,8%) - les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (67,1%)	les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (51,2%)

3.5.2 Raisons ayant motivé le choix du moment de la prise des congés

Plus de la moitié des pères sondés (57,5%) ont souligné avoir choisi de prendre leurs congés au moment de la naissance pour être présents dès la naissance de l'enfant. Les autres raisons ayant motivé le choix du ou des moment(s) où ils ont pris leurs congés du RQAP sont liées au besoin d'aide de la mère ou de l'enfant (16,0%), au travail (15,5%) et au fait d'être présent pendant l'été (8,2%).

Passer du temps en famille ou avec l'enfant, une rencontre familiale ou présenter l'enfant à la famille (4,4%), la période des fêtes (4,3%), l'âge de l'enfant (3,6%), le retour au travail de la mère (3,4%), les vacances ou un voyage (3,0%) et la combinaison des congés du RQAP avec d'autres congés (1,5%) sont également d'autres raisons qui ont motivé le choix du ou des moment(s) où le père a pris ses congés du RQAP.

Notons que 4,0% des pères sondés ont affirmé qu'il n'y avait pas de raison particulière ou que le moment convenait.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont davantage mentionné avoir choisi le moment de leur prise de congés du RQAP pour d'autres raisons (12,3%) et parce que la mère retournait au travail (9,6%).

Q10.2. Quelles sont les raisons qui ont motivé le choix du moment [des différents moments] où vous avez pris vos congés du RQAP? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Pour être présent dès la naissance de l'enfant	57,5%	59,0%	52,5%
Selon les besoins de la mère, de l'enfant / pour aider la mère / prendre soin de l'enfant ou des enfants	16,0%	16,5%	14,3%
Raisons liées au travail (obligation ou préférence de l'employeur, baisse d'activité, etc.)	15,5%	15,2%	16,9%
Pour être présent pendant l'été	8,2%	8,2%	8,4%
Pour passer du temps en famille, avec l'enfant / rencontre familiale / présenter l'enfant	4,4%	4,0%	5,7%
Pour être présent pendant la période des fêtes	4,3%	4,3%	4,5%
Moment qui convenait / pas de raison particulière / raison personnelle	4,0%	3,8%	4,8%
L'âge de l'enfant / lorsque l'enfant était plus âgé	3,6%	3,7%	3,3%
La mère retournait au travail	3,4%	1,6%	9,6%
Pour être présent pendant des vacances / un voyage	3,0%	3,2%	2,4%
Pour le combiner avec d'autres congés	1,5%	1,9%	0,4%
Autres raisons ²¹	8,3%	7,1%	12,3%
NSP/NRP	3,2%	3,1%	3,6%

²¹ La catégorie Autres raisons inclut ici les raisons : Pour être présent pendant la relâche scolaire (n=4), Pas encore de place en garderie pour l'enfant (n=9) et Absence de camp de jour/de service de garde pour les autres enfants (n=0).

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les raisons ayant motivé le choix du moment de la prise des congés du RQAP²².

Les pères âgés entre 30 et 34 ans, ceux qui ne travaillaient pas dans le secteur public et parapublic et ceux qui ont utilisé leurs semaines de congé en continu ont davantage évoqué le fait que leur souhait d'être présent dès la naissance de l'enfant avait motivé le choix du moment de la prise de leurs congés.

Les pères qui ont utilisé leurs congés de façon discontinue de même que ceux qui travaillaient depuis moins d'un an pour leur employeur ont quant à eux davantage mentionné que les besoins de la mère ou de l'enfant ont motivé le choix du moment pour prendre congé.

Par ailleurs, les raisons liées au travail ont davantage motivé le choix du moment pour prendre congé des pères occupant un emploi de cadre et de ceux ayant pris leurs congés de façon discontinue.

On peut également observer que le choix d'être présent pendant l'été a notamment été plus fréquemment mentionné par les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic, ceux qui travaillent dans une grande entreprise (500 employés et plus) ou qui ont dix ans ou plus d'ancienneté ainsi que par les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil.

Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau qui suit.

²² Il est à noter que pour cette question, l'existence de différences entre sous-groupes a aussi été vérifiée selon que le père a utilisé ou non ses congés de façon consécutive.

Différences entre les sous-groupes de répondants selon les raisons ayant motivé le choix du ou des moment(s) de la prise des congés du RQAP (Q10.2)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
Pour être présent dès la naissance de l'enfant	57,5%	■ les pères âgés entre 30 et 34 ans (62,8%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (60,9%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (61,3%)	■ les pères qui travaillaient depuis moins d'un an pour leur employeur au moment de prendre congé (38,6%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (52%)
Selon les besoins de la mère, de l'enfant / pour aider la mère / prendre soin de l'enfant ou des enfants	16,0%	■ les pères qui travaillaient depuis moins d'un an pour leur employeur au moment de prendre congé (26,8%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (22,1%)	■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (10,7%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (11,4%)
Raisons liées au travail (obligation ou préférence de l'employeur, baisse d'activité, etc.)	15,5%	■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (27,9%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (21,9%)	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (10,3%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (9,8%) ■ les pères qui sont syndiqués (11,8%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (10,7%)
Pour être présent pendant l'été	8,2%	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (12,6%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (11,9%) ■ les pères qui occupaient un emploi de technicien (13,2%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (11,5%) ■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (13,3%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (16,3%)	■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (5,5%)
Pour passer du temps en famille, avec l'enfant / rencontre familiale / présenter l'enfant	4,4%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette raison	Pères qui ont moins mentionné cette raison
Pour être présent pendant la période des fêtes	4,3%	■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (6,2%)	■ les pères qui ne sont pas syndiqués (2,8%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (2,9%)
Moment qui convenait / pas de raison particulière / raison personnelle	4,0%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
L'âge de l'enfant / lorsque l'enfant était plus âgé	3,6%	■ les pères âgés entre 30 et 34 ans (6,6%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (11,4%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (7%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (6%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (7,8%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (5,5%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (1,8%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (2,3%)
La mère retournait au travail	3,4%	■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (5,1%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (1,7%)
Pour être présent pendant des vacances / un voyage	3,0%	■ les pères âgés entre 30 et 34 ans (4,9%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (7,4%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant entre 20 et 49 employés (7,8%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (6,7%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congés de façon discontinue (6,4%)	■ Aucune différence significative
Autres raisons	8,3%	■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (11,4%)	■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (6,6%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études collégiales, général ou technique, incluant celles n'ayant pas complété leur université (4,3%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (6%)

3.5.3 Utilisation d'autres congés que le congé de paternité ou le congé parental

Un peu moins de la moitié des pères sondés (40,3%) n'ont pas combiné leurs congés du RQAP avec un autre congé, mais 38,3% l'ont combiné avec le congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance, 29,5% avec leurs vacances annuelles, 5,1% avec un congé sans solde, 4,8% avec une période de chômage, 3,5% avec un autre type de congé (p. ex. congé férié, la période des Fêtes, du temps supplémentaire, un congé mobile, etc.) et 1,9% avec un congé de maladie.

Q10.1. Avez-vous combiné vos semaines de congé du RQAP avec les congés suivants? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Non	40,3%	41,1%	37,6%
Congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance	38,3%	38,5%	37,7%
Vacances annuelles	29,5%	29,0%	31,0%
Congé sans solde	5,1%	4,7%	6,5%
Période de chômage	4,8%	4,4%	6,4%
Congés de maladie	1,9%	1,9%	1,9%
Autre type de congé (p.ex. fériés, Noël, temps supplémentaire, congé mobile)	3,5%	3,6%	3,4%
NSP/NRP	0,3%	0,3%	0,5%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les types de congés utilisés en plus des congés du RQAP²³.

Les pères ayant affirmé en plus grande proportion ne pas avoir combiné leurs congés du RQAP avec d'autres types de congés sont les pères ayant les revenus les plus faibles, ceux qui ne travaillent pas dans le secteur public et parapublic, qui ne sont pas syndiqués, qui travaillent dans de petites entreprises (moins de 20 employés) ou qui ont peu d'ancienneté (un an à moins de trois ans). On peut également constater que les pères occupant un emploi de cadre ainsi que ceux dont la mère de leur enfant occupe un emploi de cadre ont plus souvent indiqué ne pas avoir combiné leurs congés du RQAP avec d'autres congés.

Par ailleurs, certains sous-groupes de pères ont plus souvent affirmé avoir combiné leurs congés du RQAP avec un congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance et avec des vacances annuelles. Les pères qui recourent plus souvent à ces deux types de congés sont les pères ayant les revenus les plus élevés, ceux qui travaillent dans le secteur public et parapublic, qui sont syndiqués, qui travaillent au sein d'une grande entreprise (500 employés ou plus) et qui comptent cinq ans d'ancienneté ou plus.

Les autres différences sont présentées dans le tableau qui suit.

²³ Il est à noter que pour cette question, l'existence de différences entre sous-groupes a aussi été vérifiée selon que le père a utilisé ou non ses congés de façon consécutive.

Différences entre les sous-groupes de répondants selon les types de congés pris (Q10.1)

Total	Pères qui ont davantage mentionné ce type de congé	Pères qui ont moins mentionné ce type de congé
Pères qui n'ont pas combiné leurs semaines de congé du RQAP avec d'autres congés 40,3%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (56,7%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (43,6%) ■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (56,8%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (45,9%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés (55,4%) ■ les pères qui travaillaient depuis un an à moins de trois ans pour leur employeur au moment de prendre congé (48,3%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de cadre (56,6%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (31,1%) ■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (32,1%) ■ les pères qui sont syndiqués (32,9%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (26,6%)
Congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance 38,3%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (47,3%) ■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (50,4%) ■ les pères qui sont syndiqués (45,4%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant entre 100 et 499 employés (51%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (54%) ■ les pères qui travaillaient depuis cinq ans à moins de dix ans pour leur employeur au moment de prendre congé (45,1%) ■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (48,8%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (25,5%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (35,4%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés (19,8%) ■ les pères qui travaillaient depuis moins d'un an pour leur employeur au moment de prendre congé (23,9%)
Vacances annuelles 29,5%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (36,1%) ■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (39,1%) ■ les pères qui sont syndiqués (37,1%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (36%) ■ les pères qui travaillaient depuis cinq ans à moins de dix ans pour leur employeur au moment de prendre congé (35,6%) ■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (37,6%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de professionnelle (35,2%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé de façon discontinue (36,4%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (18,2%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (25,5%) ■ les pères ayant utilisé leurs semaines de congé les unes à la suite des autres, en continu (24,3%)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné ce type de congé	Pères qui ont moins mentionné ce type de congé
Congé sans solde	5,1%	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (11,6%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (8%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de professionnelle (8,6%)	■ Aucune différence significative
Période de chômage	4,8%	■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (8,2%)	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (1,5%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (3,3%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (2,2%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (1,9%)
Autre type de congé (p. ex. fériés, Noël, temps supplémentaire, congé mobile)	3,5%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

3.6 Concomitance ou non du congé du père avec celui de la mère

Cette section présente la concomitance, ou non, de la prise des congés du RQAP par le père avec celle de la mère ainsi que le processus ayant mené à cette décision.

3.6.1 Concomitance ou non du congé de la mère avec celui du père

La majorité des pères sondés ont fait coïncider leurs congés du RQAP avec ceux de la mère (83,4%), 9,7% n'étaient qu'en partie en congé même temps que la mère et 5,6% n'ont jamais été en congés du RQAP en même temps que la mère.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères n'ayant pas pris de congé parental ont davantage mentionné avoir été tout le temps en congé en même temps que la mère (90,8%), tandis que les pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental étaient davantage en partie en congé en même temps que la mère (29,8%) ou jamais en congé en même temps que la mère (10,7%).

Q12. La mère de votre enfant était-elle en congé du RQAP pendant que vous l'étiez?
(base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012, n=1153)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=586)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=567)
Tout le temps	83,4%	90,8%	58,5%
En partie	9,7%	3,7%	29,8%
Non	5,6%	4,1%	10,7%
NSP/NRP	1,3%	1,3%	1,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant la concomitance ou non des congés de la mère avec ceux du père.

Les pères qui ont opté pour le régime de base ont davantage mentionné avoir été en congé tout le temps en même temps que la mère alors que les pères ayant bénéficié du régime particulier ont plus fréquemment pris leur congé en partie en même temps que la mère ou à un autre moment que la mère.

Finalement, les pères qui avaient les plus faibles revenus hebdomadaires moyens (moins de 650 \$) ont davantage été en congé à un moment différent de celui de la mère.

Il importe de préciser ici que la question portait sur la concomitance des congés du RQAP du père et de la mère. Ainsi, considérant qu'un certain nombre de mères n'étaient pas en emploi avant de prendre leurs congés du RQAP (13,4%), il n'est pas exclu que, dans certains cas, la mère puisse avoir été présente à la maison sans être en congé du RQAP lorsque les pères ont indiqué que la mère n'était pas en congé en même temps qu'eux.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la concomitance ou non des congés de la mère avec ceux du père (Q12)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Tout le temps	83,4%	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (87,3%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (76,1%) ■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (64,1%)
En partie	9,7%	■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (21,3%)	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (7,3%)
Non	5,6%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (11,1%) ■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (12,3%)	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (4,3%)

3.6.2 Prise de décision concernant la concomitance ou non des congés des parents

Pour la très grande majorité des pères sondés, l'utilisation des congés en même temps que la mère ou non était le résultat d'une décision commune avec la mère (95,2%), mais 0,9% ont souligné que c'était le résultat d'une décision de la mère et 3,4% le résultat de leur propre décision.

Q12.A. Diriez-vous que l'utilisation de vos congés en même temps [en partie en même temps / à un autre moment] que la mère est davantage le résultat ... (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012 et ayant pris leur congé en même temps, en partie en même temps ou à un moment différent que celui de la mère, n=1139)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=578)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=561)
D'une décision commune	95,2%	94,8%	96,6%
D'une décision de la mère	0,9%	0,9%	0,7%
De votre décision	3,4%	3,8%	2,1%
NSP/NRP	0,5%	0,5%	0,6%

On peut constater qu'il n'y a pas de différence à cet égard entre les pères qui ont utilisé un congé parental et les autres. En outre, la seule différence significative entre sous-groupes concerne le type de régime alors que les pères ayant bénéficié du régime de base ont indiqué en plus grande proportion que la décision concernant la concomitance ou non du congé était une décision commune, contrairement aux pères ayant utilisé le régime particulier pour qui la concomitance ou non est plus souvent le résultat de leur propre décision.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la concomitance ou non des congés de la mère avec ceux du père (Q12.A)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
D'une décision commune	95,2%	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (96,1%)	■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (90,6%)
De votre décision	3,4%	■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (7,2%)	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (2,7%)

3.6.3 Raisons ayant motivé la concomitance ou non du congé du père avec celui de la mère²⁴

3.6.3.1 Pères ayant pris congé en totalité en même temps que la mère

Les pères qui ont pris leurs congés en totalité en même temps que la mère ont mentionné que le souhait d'aider la mère (33,9%), de passer du temps en famille (29,1%) et d'être là au début, dès la naissance (20,9%) avait influencé cette décision de prendre congé en même temps que la mère.

L'entraide (13,6%), s'occuper des autres enfants (des enfants) (5,9%), le fait que la mère était présente durant toute la période d'admissibilité (5,0%) et la période imposée par l'employeur ou des raisons liées au travail (3,2%) sont d'autres facteurs ayant motivé l'utilisation des congés en même temps que la mère. Notons que 4,5% des répondants ont souligné qu'aucun facteur en particulier n'avait contribué à influencer cette décision.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont davantage évoqué que le souhait de passer du temps en famille avait influencé la décision de prendre congé en même temps que la mère (40,2%), tandis que les pères n'ayant pas pris de congé parental ont davantage souligné avoir été en congé en même temps que la mère parce que cette dernière était présente pendant toute la période d'admissibilité aux congés du RQAP (5,7%).

Q12.B. Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés en même temps que la mère? (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012 et ayant pris leur congé en même temps que celui de la mère, n=862)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=531)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=331)
Pour aider la conjointe, la mère	33,9%	33,7%	35,3%
Pour passer du temps en famille	29,1%	26,9%	40,2%
Pour être là au début, après la naissance	20,9%	22,0%	15,0%
Pour s'entraider / être les deux présents	13,6%	13,4%	14,7%
Pour s'occuper des autres enfants (des enfants en général)	5,9%	5,8%	6,0%
Mère présente pendant toute la période d'admissibilité	5,0%	5,7%	1,6%
Choix personnel, aucun facteur en particulier	4,5%	4,6%	3,8%
Période imposée par l'employeur / raisons liées au travail	3,2%	3,6%	1,0%
Autres facteurs	6,0%	5,8%	6,8%
NSP/NRP	6,0%	6,0%	5,8%

²⁴ Étant donné que cette question a été traitée en fonction de la concomitance ou non du congé, réduisant ainsi les bassins de répondants, les analyses ont été limitées à vérifier l'existence de différences selon que le père a utilisé ou non le congé parental.

3.6.3.2 Pères ayant pris congé en partie en même temps que la mère

Les pères ayant pris congé en partie en même temps que la mère évoquent que cette décision a été influencée par le souhait de passer du temps en famille (25,7%), d'aider la conjointe (25,6%), de pouvoir être là au début, dès la naissance (13,8%), de pouvoir s'entraider ou d'être les deux parents présents (10,2%).

Le retour de la mère au travail (9,8%), la période imposée par l'employeur ou les raisons liées au travail (5,3%), la nécessité de s'occuper des autres enfants (des enfants) (5,2%) et le souhait de maintenir l'enfant en milieu familial (4,1%) ont également été des facteurs ayant influencé la décision que le père ne soit qu'en partie en congé en même temps que la mère. Notons que 4,2% des pères sondés ont souligné qu'aucun facteur en particulier n'avait influencé cette décision.

Q12.B. Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés en partie en même temps que la mère? (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012 et ayant pris leur congé en partie en même temps que celui de la mère, n=190)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=22)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=168)
Pour passer du temps en famille	25,7%	21,4%	27,5%
Pour aider la conjointe, la mère	25,6%	19,7%	28,1%
Pour être là au début, après la naissance	13,8%	5,4%	17,4%
Pour s'entraider/être les deux présents	10,2%	17,0%	7,3%
Retour de la mère au travail	9,8%	13,7%	8,1%
Période imposée par l'employeur/raisons liées au travail	5,3%	4,2%	5,8%
Pour s'occuper des autres enfants (des enfants en général)	5,2%	0,0%	7,3%
Choix personnel/aucun facteur en particulier	4,2%	5,5%	3,6%
Maintenir l'enfant en milieu familial	4,1%	0,0%	5,8%
Autres	17,3%	17,9%	17,0%
NSP/NRP	4,4%	9,0%	2,5%

3.6.3.3 Pères n'ayant pas pris congé en même temps que la mère

Finalement, les pères n'ayant pris aucun congé en même temps que la mère soulignent que cette décision a été influencée par le retour de la mère au travail (25,5%), par le souhait de maintenir l'enfant en milieu familial (15,1%) ou par une période imposée par l'employeur ou des raisons liées au travail (7,1%). Notons que 8,2% des pères ont mentionné qu'aucun facteur en particulier n'avait influencé cette décision de prendre congé à un autre moment que la mère.

Q12.B. Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés à un autre moment que la mère? (base : répondants qui vivaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant en 2012 et ayant pris leur congé à un moment différent de celui de la mère, n=87)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=25)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=62)
Retour de la mère au travail	25,5%	28,4%	21,8%
Maintenir l'enfant en milieu familial	15,1%	15,4%	14,6%
Choix personnel/aucun facteur en particulier	8,2%	9,4%	6,7%
Période imposée par l'employeur/raisons liées au travail	7,1%	3,5%	11,8%
Autres	41,7%	45,8%	36,4%
NSP/NRP	17,8%	22,0%	12,3%

3.7 Moment de l'annonce à l'employeur de la prise des congés du RQAP

Cette section rend compte du moment auquel le père a avisé son employeur de sa prise de congés du RQAP.

La majorité des pères ont annoncé à l'avance leur prise de congés : 7,4% l'ont fait sans préavis, 10,8% moins de 3 semaines avant de prendre congé, 24,2% entre 3 semaines et moins de 2 mois avant de prendre congé, 41,1% entre 2 et 6 mois avant de prendre congé et 14,3% l'ont annoncé plus de 6 mois avant de prendre congé.

Q21. Combien de temps avant de prendre congé avez-vous avisé votre employeur? (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise de congé du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Au moment où j'ai pris congé (sans préavis)	7,4%	8,0%	5,4%
Moins de 3 semaines avant de prendre congé	10,8%	10,8%	10,9%
Entre 3 semaines et moins de 2 mois avant de prendre congé	24,2%	24,7%	22,5%
2 à 6 mois avant de prendre congé	41,1%	40,4%	43,4%
Plus de 6 mois avant de prendre congé	14,3%	13,9%	15,7%
NSP/NRP	2,1%	2,1%	2,1%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant le moment de l'annonce de la prise des congés du RQAP à l'employeur.

Ceux qui ont informé leur employeur de leur prise de congés du RQAP moins de 3 semaines avant le début des congés sont davantage des pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe.

Au contraire, ceux qui ont fait l'annonce de leur prise de congés du RQAP à leur employeur plus de 6 mois avant de prendre congé étaient davantage les pères qui ne sont pas syndiqués ou qui travaillaient au sein d'une petite entreprise (moins de 20 employés).

Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau qui suit.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant le moment de l'annonce de la prise des congés du RQAP (Q21)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Au moment où j'ai pris congé (sans préavis)	7,4%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Moins de 3 semaines avant de prendre congé	10,8%	■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (15,7%)	■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (4%)
Entre 3 semaines et moins de 2 mois avant de prendre congé	24,2%	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (30%) ■ les pères qui sont syndiqués (30,3%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (29,5%)	■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (21,5%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (19,4%)
2 à 6 mois avant de prendre congé	41,1%	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (57,8%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (43,8%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (51,6%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (45,7%)	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (34,8%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (35,5%) ■ les pères qui sont syndiqués (35,4%)
Plus de 6 mois avant de prendre congé	14,3%	■ les pères qui ne sont pas syndiqués (17,2%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés (21,8%)	■ les pères qui sont syndiqués (10,7%)

3.8 Difficultés rencontrées dans le milieu de travail

3.8.1 Difficultés rencontrées au travail lors de la prise des congés du RQAP

La majorité des pères sondés n'ont pas rencontré de difficultés au travail lorsqu'ils ont pris leurs congés du RQAP (93,8%), mais 6,0% en ont rencontré.

Q28. Lorsqu'est venu le temps de prendre vos congés du RQAP, avez-vous rencontré des difficultés particulières dans votre milieu de travail? (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Oui	6,0%	6,2%	5,5%
Non	93,8%	93,7%	94,4%
NSP/NRP	0,2%	0,2%	0,2%

La seule différence constatée entre sous-groupes concerne les pères ayant eu un enfant avec une mère ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$. Ces pères affirment en plus grande proportion que l'ensemble des répondants ne pas avoir rencontré de difficultés.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant le fait de n'avoir pas rencontré de difficultés au travail lors de la prise des congés du RQAP (Q28)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Non	93,8%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650\$ (96,8%)	■ Aucune différence significative

Les principales difficultés que les pères concernés ont rencontrées étaient en lien avec l'attitude négative de leur employeur, ses réticences ou son incompréhension (31,7%), le choix des modalités des congés (26,2%), les difficultés de remplacement, le manque d'employés ou la charge de travail trop importante (22,3%), la complexité de la procédure (20,5%), la crainte de perdre son emploi ou le renvoi (4,1%) et l'impact négatif sur la carrière (1,3%).

Q29. Quelles ont été ces difficultés? (base : répondants ayant mentionné avoir rencontré des difficultés dans leur milieu de travail au moment de la prise des congés du RQAP, n=65)

	% total
Attitude négative de l'employeur/réticences/incompréhension	31,7%
Choix des modalités des congés (consécutifs ou non, durée, moment)	26,2%
Difficultés de remplacement/manque d'employés/charge de travail	22,3%
Complexité de la procédure (papiers à compléter, délais à se faire payer, manque d'information)	20,5%
Crainte de perdre son emploi/renvoi	4,1%
Impacts sur la carrière	1,3%
Autres difficultés	10,8%
NSP/NRP	0%

3.8.2 Reprise du travail chez l'employeur à la suite des congés du RQAP

À la suite de leurs congés du RQAP, 97,4% des pères sondés ont repris leur travail chez leur employeur, mais 2,5% n'ont pas repris ce travail.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, il y a davantage de pères qui n'ont pas pris de congé parental qui ont repris leur travail chez leur employeur (98,2%), tandis qu'il y a davantage de pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental qui n'ont pas repris leur travail chez leur employeur (4,8%).

Q30. Avez-vous repris votre travail chez votre employeur à la suite de vos congés? (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Oui	97,4%	98,2%	94,8%
Non	2,5%	1,8%	4,8%
NSP/NRP	0,1%	0,0%	0,3%

En ce qui concerne les différences entre sous-groupes, on constate que les pères qui ne travaillaient pas dans le secteur public et parapublic ont dans une moins grande proportion repris leur travail chez leur employeur, contrairement à leurs homologues du secteur public et parapublic. On constate la même situation pour les pères n'ayant que moins d'un an d'ancienneté qui ont repris leur emploi en moins forte proportion que l'ensemble des répondants.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la reprise du travail chez l'employeur (Q30)

Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Oui 97,4%	les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (99,9%)	- les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (96,4%) - les pères qui avaient moins d'un an d'ancienneté chez leur employeur au moment de la naissance de leur enfant en 2012 (92,2%)

Parmi les quelques répondants n'ayant pas repris leur travail chez leur employeur à la suite de leurs congés du RQAP, 58,2% ont souligné avoir changé d'emploi ou démissionné, 13,7% être retournés aux études, 12,7% avoir perdu leur emploi, 8,3% n'avoir pu reprendre leur emploi puisque le contrat était terminé et 7,8% n'avoir pu reprendre leur emploi puisque l'employeur manquait de travail à offrir.

Q30.A. Pour quelles raisons n'avez-vous pas repris votre travail à la suite de vos congés? (base : répondants n'ayant pas repris leur travail chez leur employeur à la suite de leurs congés du RQAP, n=35)

	% total
A changé d'emploi/démissionné	58,2%
Retour aux études	13,7%
A perdu son emploi/fermeture	12,7%
Contrat terminé	8,3%
Manque de travail/de contrat	7,8%
Autres	6,4%
NSP/NRP	0%

3.8.3 Difficultés rencontrées au travail au retour de la prise des congés du RQAP

Parmi les pères ayant repris leur travail chez leur employeur à la suite de leurs congés du RQAP, 95,9% ont mentionné n'avoir rencontré aucune difficulté particulière dans leur milieu de travail, mais 4,0% en ont rencontré.

Q30.B. Lors de votre retour au travail, à la suite de vos congés, avez-vous rencontré des difficultés particulières dans votre milieu de travail? (base : répondants ayant repris leur travail chez leur employeur à la suite de leurs congés du RQAP, n=1070)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=558)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=512)
Oui	4,0%	3,4%	6,0%
Non	95,9%	96,4%	94,0%
NSP/NRP	0,1%	0,2%	0,0%

On n'observe aucune différence significative entre les sous-groupes de répondants concernant le fait d'avoir rencontré des difficultés particulières ou non au retour au travail.

Les difficultés rencontrées par les pères de retour au travail concernent principalement la surcharge de travail, le retard et le non-respect des échéanciers (44,4%). Les difficultés à revenir à la routine du travail (23,4%), le jugement des autres dans le milieu de travail (8,6%), la pression exercée par l'employeur (8,6%), la perte d'opportunités d'avancement ou d'augmentation (4,1%), la perte de l'emploi occupé (1,4%) et la perte d'un projet (1,0%) ont également été évoqués.

Q30.B1. Quelles ont été ces difficultés? (base : répondants ayant rencontré des difficultés au travail à leur retour des congés du RQAP, n=51)

	% total
Surcharge de travail/retard dans le travail/échéances non respectées	44,4%
Difficulté à revenir à la routine du travail (fatigue, adaptation)	23,4%
Jugement dans le milieu de travail/intimidation	8,6%
Pression de l'employeur	8,6%
Perte d'une opportunité (possibilité) d'avancement/d'augmentation salariale	4,1%
Perte de l'emploi occupé	1,4%
Perte d'un projet	1,0%
Autres	11,8%
NSP/NRP	0%

3.9 Conciliation travail-famille

Cette section présente les perceptions des pères sondés par rapport aux mesures de conciliation travail-famille offertes par l'employeur et par rapport à son attitude concernant l'utilisation des congés du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

3.9.1 Offre de mesures de conciliation travail-famille par l'employeur

Plus de la moitié des pères sondés (57,8%) ont mentionné que leur employeur offrait des mesures qui facilitent la conciliation travail-famille, tandis que 39,9% ont mentionné le contraire.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères n'ayant pas pris de congé parental ont davantage affirmé que leur employeur offrait des mesures de conciliation travail-famille (60,1%), tandis que les pères ayant pris à la fois un congé de paternité et un congé parental ont affirmé le contraire en plus grande proportion (49,3%).

Q32. Votre employeur offrait-il des mesures qui facilitent la conciliation travail-famille, comme par exemple des horaires de travail flexibles, la possibilité de travailler à domicile, de réduire son temps de travail, des congés pour raisons familiales, une garderie en milieu de travail, etc. ... (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Oui	57,8%	60,1%	49,6%
Non	39,9%	37,2%	49,3%
NSP/NRP	2,3%	2,7%	1,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants relatives à l'offre de mesures de conciliation travail-famille par l'employeur.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères ayant un haut niveau de scolarité (universitaire et plus), ceux qui occupaient un emploi de professionnel ou non syndiqué ainsi que les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen était le plus élevé ont davantage souligné que leur employeur offrait des mesures de conciliation travail-famille.

Au contraire, les pères ayant un niveau de scolarité moins élevé (diplôme d'études professionnelles), qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, des travailleurs spécialisés, des superviseurs et des surveillants ou dans celle du personnel général de bureau, de la vente et des services et des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe, tout comme les pères syndiqués et ceux dont la mère de l'enfant avait le revenu le moins élevé ont affirmé en plus faible proportion que leur employeur offrait des mesures de conciliation travail-famille.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'offre de mesures de conciliation travail-famille par l'employeur (Q32)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Employeurs qui offrent des mesures de conciliation travail-famille	57,8%	■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (68,5%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (74,4%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (76,1%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (64,7%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (69,4%)	■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (45,8%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (46,3%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (50%) ■ les pères qui sont syndiqués (48,9%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (52,2%)

3.9.2 Perception de l'attitude de l'employeur par rapport à la conciliation travail-famille

Globalement, les pères sondés considèrent que l'attitude de leur employeur concernant la conciliation travail-famille était positive (87,5%) et 40,0% très positive. Ces proportions sont encore plus élevées parmi les pères n'ayant pas pris de congé parental (89,0% estiment l'attitude de leur employeur comme positive, dont 41,8% très positive). Par contre, 10,8% des pères estiment que leur employeur avait une attitude négative face à la conciliation travail-famille, une proportion encore plus importante parmi les pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (15,0%).

Q33. De façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à la conciliation travail-famille était...? (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Positive	87,5%	89,0%	82,5%
Très positive	40,0%	41,8%	33,6%
Plutôt positive	47,6%	47,2%	49,0%
Négative	10,8%	9,6%	15,0%
Plutôt négative	7,5%	6,5%	11,0%
Très négative	3,3%	3,1%	4,0%
NSP/NRP	1,7%	1,5%	2,5%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant la perception d'une attitude positive de l'employeur vis-à-vis la conciliation travail-famille.

En comparaison avec l'ensemble des répondants, les pères non syndiqués ou qui occupaient un emploi de professionnel estiment en plus forte proportion que l'attitude de leur employeur vis-à-vis la

conciliation travail-famille était positive contrairement aux pères syndiqués qui adhèrent moins à cette perception.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la perception d'une attitude positive de l'employeur vis-à-vis la conciliation travail-famille (Q33)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Attitude positive de l'employeur	87,5%	■ les pères qui ne sont pas syndiqués (90,7%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (94,3%)	■ les pères qui sont syndiqués (83,6%)

Bien qu'on n'observe pas d'autres différences concernant les perceptions globalement positives, il est intéressant de noter que les pères travaillant dans une entreprise comptant moins de 20 employés affirment en plus forte proportion que l'attitude de leur employeur par rapport à la conciliation travail-famille était *très positive* (54,7% comparativement à 40,0% pour l'ensemble des répondants). Ils sont cependant moins nombreux à considérer cette attitude comme plutôt positive (36,6% contre 47,6% pour l'ensemble des répondants). Contrairement à leurs homologues travaillant dans les petites entreprises, les pères travaillant dans les entreprises les plus grandes (500 employés et plus) considèrent quant à eux en moins forte proportion que l'attitude de leur employeur à cet égard était très positive (34,5% contre 40,0% pour l'ensemble).

3.9.3 Perception de l'attitude de l'employeur concernant l'utilisation des congés du RQAP

Globalement, la perception des pères sondés de l'attitude de leur employeur vis-à-vis l'utilisation des congés du RQAP par les employés est positive.

Ainsi, 92,3% des pères sondés jugent que l'attitude de leur employeur par rapport à leur propre utilisation des congés du RQAP était positive, dont 51,1% très positive, tandis que 6% la jugent négative.

Q34. Diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à votre utilisation des congés du RQAP pour la naissance de votre enfant en 2012 était... (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Positive	92,3%	92,9%	90,2%
Très positive	51,1%	51,9%	48,3%
Plutôt positive	41,2%	41,0%	41,9%
Négative	6,0%	5,4%	8,1%
Plutôt négative	4,9%	4,4%	6,4%
Très négative	1,1%	0,9%	1,7%
NSP/NRP	1,7%	1,7%	1,7%

En ce qui concerne la perception de l'attitude de l'employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères en général dans leur milieu de travail, 90,9% des pères sondés l'estiment positive, dont 46,5% très positive, tandis que 6,9% la jugent négative.

Q35. De façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères dans votre milieu de travail était...
(base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Positive	90,9%	91,5%	88,8%
Très positive	46,5%	47,2%	44,2%
Plutôt positive	44,4%	44,3%	44,6%
Négative	6,9%	6,3%	9,0%
Plutôt négative	5,7%	5,3%	7,2%
Très négative	1,2%	1,0%	1,9%
Ne s'applique pas	0,6%	0,7%	0,2%
NSP/NRP	1,7%	1,6%	1,9%

Finalement, en ce qui a trait à la perception de l'attitude de l'employeur vis-à-vis l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans leur milieu de travail, 82,0% des pères sondés croient qu'elle est positive, dont 44,7% très positive, tandis que 4,4% croient qu'elle est négative.

Q36. Et, de façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans votre milieu de travail était...
(base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Positive	82,0%	82,1%	81,6%
Très positive	44,7%	44,6%	45,0%
Plutôt positive	37,3%	37,5%	36,6%
Négative	4,4%	4,1%	5,3%
Plutôt négative	4,1%	4,0%	4,7%
Très négative	0,3%	0,1%	0,7%
Ne s'applique pas	7,5%	7,7%	6,7%
NSP/NRP	6,1%	6,0%	6,4%

Il n'y a aucune différence significative concernant la perception globalement positive ou négative de l'attitude de l'employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères sondés ou par les pères en général dans leur milieu de travail. On note cependant certaines distinctions concernant les perceptions très positives et plutôt positives.

D'abord, en ce qui concerne la perception de l'attitude de l'employeur par rapport à l'utilisation faite par les répondants de leurs congés du RQAP, on constate que les pères travaillant dans une entreprise de moins de 20 employés considèrent en plus grande proportion que l'attitude de leur employeur à cet égard était très positive (60,9% contre 51,1% pour l'ensemble des répondants). Ils sont cependant moins nombreux à considérer cette attitude plutôt positive (29,1% contre 41,2% pour l'ensemble). Inversement, leurs homologues travaillant dans une entreprise comptant entre 20 et

49 employés ont moins souvent une perception très positive de cet aspect (38,8% contre 51,1%) mais plus souvent plutôt positive (54,7% contre 41,2%).

Les pères travaillant dans les plus petites entreprises (moins de 20 employés) ont aussi plus souvent une perception très positive de l'attitude de leur employeur en regard l'utilisation des congés du RQAP par les pères en général dans leur milieu de travail (56,1% contre 46,5% pour l'ensemble) au détriment encore une fois d'une perception plutôt positive (34,6% contre 44,4% pour l'ensemble).

Par ailleurs, pour ce qui est de l'attitude de l'employeur concernant l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans leur milieu de travail, on observe que les pères ayant eu un enfant avec une mère ayant un revenu hebdomadaire moyen élevé (1 269 \$ et plus), qui sont des professionnelles ou des travailleuses syndiquées jugent en plus forte proportion que l'attitude de leur employeur à cet égard est négative.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant la perception d'une attitude négative de l'employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans leur milieu de travail (Q36)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Attitude négative de l'employeur	4,4%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (9,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de professionnelle (7,8%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une travailleuse syndiquée (7%)	■ Aucune différence significative

3.9.4 Offre d'un congé rémunéré par l'employeur à la naissance d'un enfant

Un peu plus de la moitié des pères sondés ont affirmé que leur employeur offrait un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant (52,1%), tandis que 45,8% ont mentionné qu'il n'en offrait pas.

Q37. Au moment de la naissance de votre enfant, en 2012, votre employeur offrait-il un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant (des prestations de paternité supplémentaires)? (base : répondants qui occupaient un emploi au moment de la prise des congés du RQAP, n=1107)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=568)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=539)
Oui	52,1%	51,9%	52,7%
Non	45,8%	45,9%	45,6%
NSP/NRP	2,1%	2,3%	1,6%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants selon leur perception que l'employeur offrait un congé rémunéré à la naissance d'un enfant.

Globalement, les pères les plus âgés, ayant trois enfants ou plus, qui ont les revenus les plus élevés, une formation universitaire ou occupent un emploi de professionnel ou de technicien, ceux travaillant dans le secteur public et parapublic ou qui sont syndiqués, ainsi que ceux qui ont plus d'ancienneté, qui travaillent au sein d'une plus grande entreprise ou dans un environnement de travail

majoritairement féminin ont davantage perçu que leur employeur offrait un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant.

En contrepartie, les pères les plus jeunes, qui ont les revenus les plus faibles, qui sont moins scolarisés ou ont eu l'enfant avec une mère qui l'est peu, ceux qui occupent un emploi moins qualifié, ne travaillent pas dans le secteur public et parapublic ou ne sont pas syndiqués ainsi que ceux qui ont moins d'ancienneté, qui travaillent au sein de plus petites entreprises ou dans un environnement à forte majorité masculine ont, en plus forte proportion, perçu que leur employeur n'offrait pas de congé rémunéré à la naissance d'un enfant.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'offre d'un congé rémunéré par l'employeur à la naissance d'un enfant (Q37)

Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Employeurs qui offraient un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant 52,1%	■ les pères âgés de 35 ans et plus (59%) ■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (61,6%) ■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (61,9%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (66,2%) ■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (68,5%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (66,8%) ■ les pères qui occupaient un emploi de technicien (63,3%) ■ les pères qui sont syndiqués (57,8%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant entre 100 et 499 employés (64,9%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (71,4%) ■ les pères qui travaillaient depuis cinq ans à moins de dix ans pour leur employeur au moment de prendre congé (58,7%) ■ les pères qui travaillaient depuis dix ans et plus pour leur employeur au moment de prendre congé (61,7%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant moins d'hommes que de femmes (62,6%) ■ les pères qui vivaient avec trois enfants et plus au moment de la naissance en 2012 (64,1%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (33,2%) ■ les pères âgés de moins de 30 ans (40,2%) ■ les pères ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant ceux n'ayant pas complété leur collégial (35,9%) ■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (42,3%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (46%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (42,8%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (43,3%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (47,6%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés (22,5%) ■ les pères qui travaillaient depuis moins d'un an pour leur employeur au moment de prendre congé (33,3%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant beaucoup plus d'hommes que de femmes (47,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant celles n'ayant pas complété leur collégial (40,2%)

3.10 Implication parentale et domestique

Cette section présente le détail des résultats en lien avec l'implication parentale et domestique des pères au moment de la prise de congés du RQAP et au moment du sondage.

3.10.1 Implication parentale au moment du congé du RQAP

3.10.1.1 Pères qui étaient en congé en même temps que la mère

Lorsqu'ils étaient en congé en même temps que la mère, 73,6% des pères sondés affirment qu'ils s'occupaient de façon égale avec la mère de l'enfant nouvellement né. Par contre, 20,1% estiment que la mère s'occupait plus souvent de l'enfant, tandis que 6,2% indiquent qu'ils s'en occupaient davantage.

Q38.A, Q38.B1. Veuillez maintenant me dire, lorsque vous étiez en congé du RQAP [en même temps que la mère], qui s'occupait de donner des soins à l'enfant, par exemple, nourrir, laver, langer l'enfant... (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et qui étaient en congé en même temps que la mère, en totalité ou en partie, n=1052)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=553)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=499)
Vous et la mère à peu près également	73,6%	72,9%	76,2%
Plus souvent la mère	20,1%	20,6%	18,2%
Plus souvent vous	6,2%	6,3%	5,6%
Autres	0,1%	0,2%	0,0%
NSP/ NRP	0,0%	0,0%	0,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication parentale durant les congés du RQAP.

Les pères les plus scolarisés ou qui occupaient un emploi de cadre ont davantage mentionné que la mère s'occupait plus souvent de l'enfant pendant qu'ils étaient en congé en même temps qu'elle. Ces sous-groupes ont également affirmé en plus faible proportion que l'ensemble des répondants s'être occupés de l'enfant à parts égales avec la mère.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication parentale lorsque les deux parents étaient en congé (Q38.A, Q38.B1)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Vous et la mère à peu près également	73,6%	■ Aucune différence significative	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (62,7%) ■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (58,7%)
Plus souvent la mère	20,1%	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (32,4%) ■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (37%)	■ Aucune différence significative
Plus souvent vous	6,2%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

3.10.1.2 Pères qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère

Lorsqu'ils n'étaient pas en congé en même temps que la mère, 52,1% des pères sondés affirment s'être occupés plus souvent de l'enfant, tandis que 39,8% disent que les deux parents se sont occupés à parts égales des soins à l'enfant. Finalement, 5,6% des pères qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère indiquent que la mère s'occupait plus fréquemment de l'enfant.

Q38.A, Q38.B2. Veuillez maintenant me dire, lorsque vous étiez en congé du RQAP [et que la mère ne l'était pas], qui s'occupait de donner des soins à l'enfant, par exemple, nourrir, laver, langer l'enfant... (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère, en totalité ou en partie, n=277)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=47)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=230)
Plus souvent vous	52,1%	41,7%	58,9%
Vous et la mère à peu près également	39,8%	45,6%	36,0%
Plus souvent la mère	5,6%	8,6%	3,6%
Autres	1,4%	2,2%	0,8%
NSP/NRP	1,2%	2,0%	0,8%

Rappelons, tel que mentionné dans la section sur la concomitance ou non des congés des parents, que certaines mères n'étaient pas en emploi au moment de recourir au RQAP. Il n'est donc pas exclu que certaines d'entre elles puissent avoir été présentes à la maison sans être en congé du RQAP lorsque les pères ont mentionné avoir eu recours au Régime à un autre moment que la mère.

On n'observe par ailleurs aucune différence significative entre les sous-groupes de répondants.

3.10.2 Implication dans les tâches domestiques au moment du congé du RQAP

3.10.2.1 Pères qui étaient en congé en même temps que la mère

En ce qui concerne les tâches domestiques, lorsque les pères étaient en congé en même temps que la mère, 58,5% affirment s'en être occupés autant que la mère. Par contre, 32,9% estiment s'être occupés plus souvent des tâches domestiques et 7,3% indiquent que la mère s'en est occupée plus souvent.

Q39.A, Q39.B1. Lorsque vous étiez en congé du RQAP [en même temps que la mère], qui s'occupait des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et qui étaient en congé en même temps que la mère, en totalité ou en partie, n=1052)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=553)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=499)
Vous et la mère à peu près également	58,5%	58,3%	59,2%
Plus souvent vous	32,9%	32,9%	33,3%
Plus souvent la mère	7,3%	7,5%	6,7%
Autres	1,2%	1,3%	0,8%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication dans les tâches domestiques lorsque le père était en congé en même temps que la mère.

Une plus forte proportion de pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic estiment s'être occupés de façon égale avec la mère des tâches domestiques, ce qui est moins souvent le cas pour les pères qui ne sont pas syndiqués.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication dans les tâches domestiques lorsque les deux parents étaient en congé (Q39.A, Q39.B1)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Vous et la mère à peu près également	58,5%	■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (67,4%)	■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (54,5%) ■ les pères qui ne sont pas syndiqués (54,7%)
Plus souvent vous	32,9%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Plus souvent la mère	7,3%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

3.10.2.2 Pères qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère

Lorsqu'ils n'étaient pas en congé en même temps que la mère, 52,2% des pères affirment s'être occupés de façon égale avec la mère des tâches domestiques, tandis que 42,3% disent s'en être occupés plus souvent. Par contre, 2,4% jugent que la mère s'occupait plus souvent des tâches domestiques.

Q39.A, Q39.B2. Lorsque vous étiez en congé du RQAP [et que la mère ne l'était pas], qui s'occupait des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et qui n'étaient pas en congé en même temps que la mère, en totalité ou en partie, n=277)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=47)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=230)
Vous et la mère à peu près également	52,2%	58,0%	48,4%
Plus souvent vous	42,3%	37,8%	45,3%
Plus souvent la mère	2,4%	0,0%	4,0%
Autres	2,4%	4,2%	1,2%
NSP/NRP	0,7%	0,0%	1,2%

Il n'y a aucune différence significative entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication dans les tâches domestiques lorsque le père était en congé du RQAP et que la mère ne l'était pas.

3.10.3 Implication parentale actuellement

Actuellement, près des trois quarts des pères sondés estiment s'occuper de façon égale avec la mère de donner les soins à l'enfant (72,9%), mais 23,6% affirment que la mère s'en occupe plus souvent et 3,1% qu'ils s'en occupent plus souvent²⁵.

Q38C. Actuellement, qui s'occupe de donner les soins à l'enfant? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant, n=1153)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=586)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=567)
Vous et la mère à peu près également	72,9%	73,2%	71,7%
Plus souvent la mère	23,6%	23,8%	23,1%
Plus souvent vous	3,1%	2,5%	4,8%
Autres	0,4%	0,4%	0,2%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,2%

²⁵ Compte tenu des analyses qui suivent, les analyses pour cette section se sont limitées à vérifier l'existence de différences selon que le père a utilisé ou non le congé parental.

3.10.3.1 Implication parentale lorsque les deux parents travaillent

Il est par ailleurs intéressant de voir dans quelle mesure l'implication parentale peut varier selon l'activité respective des parents. Or, près de quatre pères sur cinq (78,9%) affirment qu'eux et la mère de leur enfant sont actuellement en emploi, tandis que pour près d'un cinquième des ménages (19,1%), un seul des deux parents occupe actuellement un emploi. Dans 1,4% des cas, aucun des deux parents n'est actuellement en emploi. On ne constate à cet égard aucune différence entre les pères qui ont utilisé un congé parental et ceux qui ne l'ont pas utilisé.

Occupation d'un emploi par les parents actuellement – croisement entre Q27 et Q31 (base : pères qui habitaient avec la mère au moment de prendre congé, n=1153)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=586)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=567)
Deux parents travaillent	78,9%	79,3%	77,7%
L'un des deux parents travaille	19,1%	18,9%	19,8%
Aucun des deux parents ne travaille	1,4%	1,3%	1,5%
NSP/NRP	0,6%	0,5%	0,9%

On peut voir dans le tableau qui suit que, selon les pères sondés, lorsqu'un seul des deux parents travaille, la mère donne plus souvent les soins à l'enfant dans 41,7% des cas, ce qui est deux fois moins fréquent lorsque les deux parents sont en emploi (19,1%). Il n'empêche que dans près d'un cas sur cinq, l'implication de la mère dans les soins donnés à l'enfant est plus importante lorsque les deux parents travaillent. Inversement, lorsque les deux parents travaillent, on constate que plus des trois quarts d'entre eux (77,9%) s'occupent de donner les soins à l'enfant à peu près également, cette proportion diminuant à 52,3% lorsqu'un seul des deux parents travaille.

Q38C. Actuellement, qui s'occupe de donner les soins à l'enfant? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant, n=1153)

	% total	Ménages où les deux parents occupent actuellement un emploi (n=908)	Ménages où l'un des deux parents occupe actuellement un emploi (n=220)	Ménages où aucun des deux parents n'occupe actuellement un emploi (n=17)
Vous et la mère à peu près également	72,9%	77,9%	52,3%	74,8%
Plus souvent la mère	23,6%	19,1%	41,7%	25,2%
Plus souvent vous	3,1%	2,5%	5,7%	0,0%
Autres	0,4%	0,5%	0,0%	0,0%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%

On peut par ailleurs voir dans le tableau suivant qu'en ce qui concerne les ménages où les deux parents travaillent actuellement, il n'y a pas de différence sur le plan de l'implication parentale entre les pères qui ont utilisé le congé parental et ceux qui ne l'ont pas utilisé. On peut également constater que, globalement, 2,5% de ces pères disent être ceux s'occupant plus souvent des soins donnés à l'enfant.

Q38C. Actuellement, qui s'occupe de donner les soins à l'enfant? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et ménages où les deux parents sont en emploi actuellement, n=908)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=465)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=443)
Vous et la mère à peu près également	77,9%	77,7%	78,8%
Plus souvent la mère	19,1%	19,7%	17,2%
Plus souvent vous	2,5%	2,1%	3,8%
Autres	0,5%	0,6%	0,2%
NSP/NRP	0,0%	0,0%	0,0%

À titre de complément d'information, le tableau suivant montre que la seule différence statistiquement significative entre les sous-groupes de répondants concerne les pères ayant eu l'enfant avec une mère ne travaillant pas dans le secteur public et parapublic. Ces derniers affirment en plus faible proportion qu'eux et la mère s'occupent à peu près également des soins donnés à l'enfant.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication parentale actuelle – deux parents en emploi (Q38.C)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Vous et la mère à peu près également	77,9%	■ Aucune différence significative	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant dans un secteur autre que public et parapublic (72,3%)
Plus souvent la mère	19,1%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

3.10.4 Implication dans les tâches domestiques actuellement

Actuellement, 70,2% des pères sondés affirment s'occuper des tâches domestiques autant que la mère, mais 21,4% disent que la mère s'en occupe plus souvent et 7,6% qu'ils s'en occupent plus fréquemment²⁶.

Q39C. Actuellement, qui s'occupe de ces tâches? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant, n=1153)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=586)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=567)
Vous et la mère à peu près également	70,2%	70,0%	71,1%
Plus souvent la mère	21,4%	21,9%	19,5%
Plus souvent vous	7,6%	7,4%	8,3%
Autres	0,5%	0,5%	0,8%
NSP/NRP	0,2%	0,2%	0,3%

²⁶ Compte tenu des analyses qui suivent, les analyses pour cette section se sont limitées à vérifier l'existence de différences selon que le père a utilisé ou non le congé parental.

3.10.4.1 Implication domestique lorsque les deux parents travaillent

Comme pour l'implication parentale, le tableau suivant montre que lorsqu'un seul des deux parents travaille, la mère s'occupe davantage des tâches domestiques dans le tiers des cas (33,4%), ce qui est moins fréquent lorsque les deux parents travaillent (18,6%). À l'inverse, les parents s'impliquent plus souvent à peu près également lorsque les deux parents travaillent (73,7%), ce qui est moins le cas lorsqu'un seul des deux parents travaille (56,8%).

Q39C. Actuellement, qui s'occupe de ces tâches? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant, n=1153)

	% total	Ménages où les deux parents occupent actuellement un emploi (n=908)	Ménages où l'un des deux parents occupe actuellement un emploi (n=220)	Ménages où aucun des deux parents n'occupe actuellement un emploi (n=17)
Vous et la mère à peu près également	70,2%	73,7%	56,8%	62,5%
Plus souvent la mère	21,4%	18,6%	33,4%	19,9%
Plus souvent vous	7,6%	6,8%	9,6%	17,5%
Autres	0,5%	0,6%	0,0%	0,0%
NSP/NRP	0,2%	0,2%	0,2%	0,0%

Parmi les ménages où les deux parents sont actuellement en emploi, on ne constate pas de différence selon que le père ait utilisé ou non le congé parental. Globalement, 6,8% d'entre eux disent s'occuper plus souvent des tâches domestiques.

Q39C. Actuellement, qui s'occupe de ces tâches? (base : répondants qui habitaient avec la mère au moment de la naissance de l'enfant et ménages où les deux parents sont en emploi actuellement, n=908)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=465)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=443)
Vous et la mère à peu près également	73,7%	72,8%	76,7%
Plus souvent la mère	18,6%	19,5%	15,7%
Plus souvent vous	6,8%	6,9%	6,6%
Autres	0,6%	0,6%	0,8%
NSP/NRP	0,2%	0,2%	0,2%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication dans les tâches domestiques actuellement.

On peut voir que les pères qui ont moins d'ancienneté chez leur employeur (entre un et moins de trois ans) disent davantage s'occuper plus souvent des tâches domestiques.

**Différences entre les sous-groupes de répondants concernant l'implication actuelle
dans les tâches domestiques – deux parents en emploi (Q39.C)**

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Vous et la mère à peu près également	73,7%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Plus souvent la mère	18,6%	■ <i>Aucune différence significative</i>	■ <i>Aucune différence significative</i>
Plus souvent vous	6,8%	■ les pères qui travaillaient depuis un an à moins de trois ans pour leur employeur au moment de prendre congé (11%)	■ <i>Aucune différence significative</i>



3.11 Perception du congé parental

Cette section porte sur la perception qu'ont les pères de leur utilisation du congé parental et de l'encouragement envers les pères à l'utiliser, de façon générale.

3.11.1 Facteurs qui influenceraient l'utilisation du congé parental

Sans rien changer au Régime, 8,1% des pères auraient pris davantage de prestations parentales si la mère en avait utilisé moins, 6,1% si leurs revenus avaient été différents (en général, meilleurs revenus du père ou de la mère), 4,9% s'ils avaient eu moins de responsabilités ou de contraintes professionnelles ou des conditions de travail différentes, 4,7% si l'état de santé ou les besoins de la mère l'avaient justifié, alors que 4,5% l'auraient fait en lien avec l'état de santé de l'enfant et 2,1% si l'attitude de leur employeur avait été plus favorable. Finalement, 11,2% des pères sondés ont mentionné un autre facteur.

Notons que 33,0% des pères ont souligné que rien ne les aurait poussés à prendre ou à prendre davantage de prestations parentales, tandis que 11,2% ont répondu en évoquant des motifs pouvant amener les pères à prendre congé plutôt que des facteurs qui les auraient amenés à utiliser davantage de congé parental lorsqu'ils ont eu recours au RQAP. Ces réponses ont par conséquent été considérées non pertinentes par rapport à la question posée, ce qui est également le cas pour les réponses (3,7%) qui impliquaient des changements dans le Régime (ces réponses ont été traitées en résidu et ne sont pas prises en compte dans les tests statistiques).

Les pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental ont davantage souligné qu'aucun facteur ne les aurait incités à prendre davantage de prestations parentales (41,9%). Ils ont également souligné en plus forte proportion qu'une meilleure attitude de leur employeur les aurait incités à en prendre plus (4,4%).

Q40. Sans rien changer au régime actuel, quels facteurs auraient pu vous amener à utiliser des [davantage de] prestations parentales? Y a-t-il un deuxième facteur? (base : répondants n'ayant pas pris de congé parental ou l'ayant pris en partie, n=1130)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=538)
Aucun facteur	33,0%	30,6%	41,9%
Retour de la mère au travail/si la mère avait utilisé moins de prestations parentales (par choix ou obligation)	8,1%	8,5%	6,3%
Salaire/revenus (en général, meilleurs revenus du père ou de la mère)	6,1%	6,6%	4,5%
Moins de responsabilités, de contraintes professionnelles/conditions de travail différentes	4,9%	5,0%	4,8%
État de santé/besoins/fatigue de la mère	4,7%	4,7%	4,8%
État de santé de l'enfant	4,5%	4,2%	5,7%
Attitude de l'employeur (ouverture/flexibilité de l'employeur)	2,1%	1,5%	4,4%
Hors sujet (réponse non pertinente – p.ex. passer du temps avec l'enfant, s'occuper de l'enfant, avoir un autre enfant, etc.)	11,2%	12,1%	7,9%
Hors-sujet (changerait le régime)	3,7%	3,3%	5,2%
Autres	11,2%	12,2%	7,7%
NSP/NRP	17,6%	18,7%	13,4%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs qui influenceraient l'utilisation des prestations parentales.

Les pères qui ont utilisé le régime particulier mentionnent en plus forte proportion qu'aucun facteur ne les aurait incités à prendre davantage de prestations parentales, contrairement aux pères ayant utilisé le régime de base.

Parmi les pères ayant mentionné en plus forte proportion qu'ils auraient utilisé davantage de prestations parentales si la mère en avait utilisé moins, on trouve notamment les pères ayant les revenus les plus élevés, détenant un certificat universitaire ou un baccalauréat, travaillant dans le secteur public et parapublic ou occupant un emploi de professionnel tout comme les pères ayant eu l'enfant avec une mère présentant ces caractéristiques. À l'inverse, les pères ayant les revenus les plus faibles, qui sont moins scolarisés ou qui ne travaillent pas dans le secteur public et parapublic, tout comme les pères ayant eu l'enfant avec une mère présentant ces caractéristiques, évoquent ce facteur en plus faible proportion.

La question salariale ou des revenus aurait quant à elle davantage incité les pères à utiliser des prestations parentales ou à en prendre plus lorsqu'ils travaillent dans un milieu comptant un peu plus d'hommes que de femmes ou lorsqu'ils ont eu l'enfant avec une mère non syndiquée ou une mère qui travaille dans une entreprise comptant entre 20 et 49 employés.

Le fait d'avoir moins de responsabilités ou de contraintes professionnelles ou des conditions de travail différentes aurait par ailleurs davantage favorisé l'utilisation des prestations parentales pour les pères ayant les revenus les plus élevés, qui sont fortement scolarisés ou qui occupent un emploi de cadre.

Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau ci-après.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant les facteurs qui influenceraient l'utilisation des prestations parentales (Q40)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Aucun facteur	33,0%	■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (41,8%)	■ les pères ayant bénéficié du régime de base (31,3%)
Retour de la mère au travail/si la mère avait utilisé moins de prestations parentales (par choix ou obligation)	8,1%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (11,7%) ■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (12,1%) ■ les pères qui travaillent dans le secteur public et parapublic (14%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (13,6%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant moins d'hommes que de femmes (15,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (16,2%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (12,6%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant dans le secteur public et parapublic (11,3%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de professionnelle (13,6%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une travailleuse syndiquée (12,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (12,2%) ■ les pères ayant bénéficié du régime de base (9%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (2,4%) ■ les pères ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant ceux n'ayant pas complété leur collégial (3,3%) ■ les pères qui travaillent dans un secteur autre que public et parapublic (6,2%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (3,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études collégiales, général ou technique, incluant celles n'ayant pas complété leur université (4,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant dans un secteur autre que public et parapublic (4,3%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une travailleuse non syndiquée (4,6%) ■ les pères ayant bénéficié du régime particulier (3,3%)
Salaire/revenus (en général, meilleurs revenus du père ou de la mère)	6,1%	■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant un peu plus d'hommes que de femmes (12,5%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une travailleuse non syndiquée (8,2%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant au sein d'une entreprise comptant entre 20 et 49 employés (12,4%)	■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant beaucoup plus d'hommes que de femmes (4%)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Moins de responsabilités, de contraintes professionnelles/conditions de travail différentes	4,9%	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (8%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (11,1%) ■ les pères qui occupaient un emploi de cadre (11%)	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est de moins de 650 \$ (2,1%)
État de santé/besoins/fatigue de la mère	4,7%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
État de santé de l'enfant	4,5%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère dont le revenu hebdomadaire moyen est entre 650 \$ et 900 \$ (8,1%)	■ Aucune différence significative
Attitude de l'employeur (ouverture/flexibilité de l'employeur)	2,1%	■ les pères qui occupaient un emploi de technicien (5,5%) ■ les pères qui travaillaient dans un environnement de travail comptant un peu plus d'hommes que de femmes (5,4%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant au sein d'une entreprise comptant entre 100 et 499 employés (4,8%)	■ Aucune différence significative
Autres	11,2%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une travailleuse syndiquée (14,3%)	■ Aucune différence significative

3.11.2 Utilisation souhaitée du congé parental par les pères

Un peu plus du tiers (34,7%) des pères sondés auraient personnellement souhaité utiliser une part ou une plus grande part du congé parental tandis que près des deux tiers d'entre eux (64,0%) se montrent satisfaits de l'utilisation qu'ils ont faite de ce congé.

Q41. Personnellement, auriez-vous souhaité utiliser une [plus grande] part du congé parental? (base : répondants n'ayant pas pris de congé parental ou l'ayant pris en partie, n=1130)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=538)
Oui	34,7%	33,4%	39,4%
Non	64,0%	65,1%	59,9%
NSP/NRP	1,3%	1,5%	0,7%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant l'utilisation souhaitée du congé parental.

Une plus forte proportion des pères les plus jeunes (moins de 30 ans) ou ayant un diplôme d'études professionnelles affirment qu'ils n'auraient pas souhaité utiliser davantage de prestations parentales contrairement aux pères les plus âgés (35 ans et plus), à ceux qui sont fortement scolarisés ou qui

travaillent au sein des plus grandes entreprises qui affirment en plus faible proportion ne pas avoir souhaité utiliser plus de prestations parentales.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant le fait de ne pas avoir souhaité utiliser davantage de congé parental (Q41)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Pères qui n'auraient pas souhaité utiliser une plus grande part du congé parental	64,0%	■ les pères âgés de moins de 30 ans (70,4%) ■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (73,9%)	■ les pères âgés de 35 ans et plus (57,2%) ■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (53%) ■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (58,2%)

3.11.3 Perception de l'encouragement à l'utilisation du congé parental par les pères

Près des deux tiers des pères sondés (65,2%) estiment que l'utilisation du congé parental par les pères est encouragée, dont 23,8% fortement encouragée. Cette proportion est plus élevée parmi les pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (73,6% dont 29,9% qui jugent qu'elle est fortement encouragée).

Au contraire, 31,6% des pères jugent plutôt que l'utilisation du congé parental par les pères n'est pas encouragée, dont 4,6% pas du tout encouragée. Ces proportions sont plus élevées parmi les pères n'ayant pas pris de congé parental (33,9% croient qu'elle n'est pas encouragée avec 28,6% qui pensent qu'elle est peu encouragée et 5,3% qu'elle n'est pas du tout encouragée).

Q42. À l'heure actuelle, diriez-vous que l'utilisation du congé parental par les pères est... (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Encouragée	65,2%	62,7%	73,6%
Fortement encouragée	23,8%	21,9%	29,9%
Suffisamment encouragée	41,5%	40,8%	43,8%
Pas encouragée	31,6%	33,9%	24,2%
Peu encouragée	27,0%	28,6%	21,9%
Pas du tout encouragée	4,6%	5,3%	2,3%
NSP/NRP	3,1%	3,4%	2,2%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant la perception de l'encouragement à utiliser le congé parental par les pères.

Ceux qui travaillent au sein d'une petite entreprise (moins de 20 employés), qui ont un faible niveau de scolarité (secondaire ou moins) ou qui ont eu un enfant avec une mère qui travaillait dans le secteur public et parapublic estiment en plus forte proportion que l'utilisation du congé parental par les pères est encouragée à l'heure actuelle.

Au contraire, les pères qui travaillent au sein d'une grande entreprise (500 employés et plus), ceux qui ont eu un enfant avec une mère qui ne travaillait pas dans le secteur public et parapublic et ceux qui vivaient avec deux enfants estiment en plus faible proportion que l'utilisation du congé parental par les pères est encouragée.

Différences entre les sous-groupes de répondants en ce qui a trait à la perception de l'encouragement à l'utilisation du congé parental par les pères (Q42)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Encouragée	65,2%	■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant moins de 20 employés (74,1%) ■ les pères ayant un diplôme d'études secondaires ou moins, incluant ceux n'ayant pas complété leur collégial (75,1%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant dans le secteur public et parapublic (69,2%)	■ les pères qui travaillaient au sein d'une entreprise comptant 500 employés et plus (58%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère travaillant dans un secteur autre que public et parapublic (60,2%) ■ les pères qui vivaient avec deux enfants au moment de la naissance en 2012 (59,1%)

Il est par ailleurs intéressant de noter que les professionnels considèrent en plus faible proportion que l'utilisation du congé parental par les pères est *fortement encouragée* (15,5% contre 23,8% pour l'ensemble). Ils sont à l'inverse plus nombreux à considérer que l'utilisation de ce congé par les pères est peu encouragée (35,2% contre 27,0% pour l'ensemble). De leur côté, les pères appartenant à la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services et des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe considèrent en plus grande proportion que cette utilisation par les pères est fortement encouragée à l'heure actuelle (33,8% contre 23,8% pour l'ensemble).

On note également que les pères travaillant dans un milieu comptant un peu plus d'hommes que de femmes affirment en plus forte proportion que le recours au congé parental par les pères est suffisamment encouragé (53,6% contre 41,5% pour l'ensemble) contrairement aux pères travaillant dans un milieu comptant autant d'hommes que de femmes (33,3%). Enfin, les pères dont le milieu de travail est majoritairement féminin considèrent en plus grande proportion que l'utilisation du congé parental par les pères est peu encouragée (36,3% contre 27,0% pour l'ensemble).

3.12 Pistes d'amélioration pour le Régime

Il a été demandé aux pères ce qui pourrait être fait de façon à ce que le Régime réponde mieux à leurs besoins. Or, un peu moins de la moitié des pères sondés (40,2%) jugent que le Régime québécois d'assurance parentale est correct tel qu'il est présentement, 15,0% souhaiteraient avoir plus de semaines de congé (plus de semaines, plus de semaines pour le père, plus de semaines pour le père sans pénaliser la mère, une répartition plus égale entre la mère et le père), 8,3% souhaiteraient augmenter le montant des prestations, la durée à pourcentage plus élevé ou le plafond et 6,5% souhaiteraient modifier ou assouplir certaines dispositions du Régime (comme ajuster les dispositions en fonction de cas particuliers, permettre de scinder le congé, pouvoir prendre le congé lorsque souhaité, par exemple en journées plutôt qu'en semaines, avoir une date de début plus flexible, pouvoir prendre le congé au-delà d'un an, être en mesure d'ouvrir le dossier avant la naissance, pouvoir prendre congé avant la naissance, avoir plus de flexibilité, notamment dans les options offertes – ex. congés plus courts mieux payés ou inversement).

Soulignons également que 5,6% des pères voudraient être mieux informés sur le Régime et que 4,1% souhaiteraient que les employeurs soient davantage sensibilisés à l'importance des congés ou que la prise des congés avec l'employeur soit facilitée.

Parmi les autres modifications souhaitées, 3,5% des pères aimeraient réduire l'attente précédant la réception des prestations ou encore simplifier et améliorer les processus administratifs, dont les communications et le service à la clientèle, et 3,2% souhaiteraient que les pères soient davantage sensibilisés à prendre leurs congés ou encore que la perception des pères en congé de paternité puisse changer.

Q43. Selon vous, que pourrait-on faire pour que le Régime réponde mieux aux besoins des pères? Y a-t-il un autre élément? (n=1163)

	% total	Pères n'ayant pas pris de congé parental (n=592)	Pères ayant pris un congé de paternité et un congé parental (n=571)
Le Régime est correct, il n'y a rien à améliorer	40,2%	40,4%	39,7%
Avoir plus de semaines de congé	15,0%	14,5%	16,7%
Augmenter le montant des prestations/la durée à pourcentage plus élevé/le plafond	8,3%	8,0%	9,2%
Modifier, assouplir certaines dispositions du régime	6,5%	6,6%	6,3%
Mieux informer/plus d'informations sur le régime	5,6%	5,6%	5,5%
Sensibiliser les employeurs à l'importance des congés/faciliter la prise des congés avec l'employeur	4,1%	4,2%	4,0%
Réduire l'attente précédant la réception des prestations, simplifier/améliorer les processus administratifs	3,5%	3,7%	2,7%
Sensibiliser les pères à prendre leurs congés/changer la perception des pères en congé de paternité	3,2%	2,8%	4,8%
Autres	6,2%	6,7%	4,4%
NSP/NRP	16,3%	16,6%	15,2%

À titre de complément d'information, le tableau suivant détaille les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes de répondants concernant les suggestions proposées pour améliorer le Régime.

Les pères ayant une scolarité moins élevée (diplôme d'études professionnelles), les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, des travailleurs spécialisés, des superviseurs et des surveillants et ceux ayant eu l'enfant avec une mère occupant un emploi dans cette catégorie pensent en plus forte proportion que le Régime est correct tel qu'il est présentement et qu'aucune modification n'est nécessaire.

Au contraire, ceux qui ont une scolarité de niveau universitaire (certificat ou baccalauréat) ou qui occupaient un emploi de professionnel souhaiteraient en plus forte proportion avoir plus de semaines de congé alors que les pères les plus âgés pensent en plus forte proportion que le montant des prestations pourrait être plus élevé.

Par ailleurs, la modification ou l'assouplissement de certaines dispositions du Régime préoccupe davantage les pères ayant les revenus les plus élevés, ceux qui ont un certificat universitaire ou un baccalauréat ou dont la conjointe a cette formation ainsi que ceux qui occupent un emploi de professionnel ou dont la conjointe occupe ce type d'emploi.

Les autres différences significatives sont présentées dans le tableau ci-après.

Différences entre les sous-groupes de répondants concernant les suggestions proposées pour améliorer le Régime (Q43)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Le Régime est correct, il n'y a rien à améliorer	40,2%	■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (51,2%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleurs spécialisés, superviseurs et surveillants (48%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi dans la catégorie des gens de métier, travailleuses spécialisées, superviseuses et surveillantes (52,6%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (32,2%) ■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (33,2%) ■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (29,7%)
Avoir plus de semaines de congé	15,0%	■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (20,7%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (20,5%)	■ Aucune différence significative
Augmenter le montant des prestations/la durée à pourcentage plus élevé/le plafond	8,3%	■ les pères âgés de 35 ans et plus (12%)	■ les pères âgés entre 30 et 34 ans (5,7%)

	Total	Pères qui ont davantage mentionné cette réponse	Pères qui ont moins mentionné cette réponse
Modifier, assouplir certaines dispositions du régime	6,5%	■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (10,1%) ■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen égal ou supérieur au seuil (1 269 \$ et plus) (12,3%) ■ les pères ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat (13,6%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (12,7%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère qui occupait un emploi de professionnelle (9,9%)	■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen de moins de 650 \$ (2,3%) ■ les pères ayant un revenu hebdomadaire moyen entre 650 \$ et 900 \$ (2,9%) ■ les pères ayant un diplôme d'études professionnelles (2,1%) ■ les pères ayant eu l'enfant avec une mère ayant un diplôme d'études collégiales, général ou technique, incluant celles n'ayant pas complété leur université (3,1%)
Mieux informer/plus d'informations sur le régime	5,6%	■ les pères qui occupaient un emploi dans la catégorie du personnel général de bureau, de la vente et des services, des travailleurs semi ou non spécialisés de la production ou d'un domaine connexe (9,5%)	■ Aucune différence significative
Sensibiliser les employeurs à l'importance des congés/faciliter la prise des congés avec l'employeur	4,1%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative
Réduire l'attente précédant la réception des prestations, simplifier/améliorer les processus administratifs	3,5%	■ les pères âgés de moins de 30 ans (5,9%)	■ Aucune différence significative
Sensibiliser les pères à prendre leurs congés/changer la perception des pères en congé de paternité	3,2%	■ les pères ayant une maîtrise, un doctorat ou un postdoctorat (9%) ■ les pères qui occupaient un emploi de professionnel (6%)	■ Aucune différence significative
Autres	6,2%	■ Aucune différence significative	■ Aucune différence significative

4. Conclusion

L'analyse des résultats du sondage nous permet de répondre aux principaux objectifs qu'il poursuivait.

Connaître les motifs associés à la prise d'un congé de paternité et d'un congé parental, ou non, par les pères à l'arrivée d'un enfant

Les pères utilisent essentiellement leur congé de paternité pour aider la conjointe, notamment en prenant soin de l'enfant ou en s'occupant des tâches domestiques. Une bonne part des pères y recourent également dans le but de passer le plus de temps possible avec l'enfant, s'en rapprocher ou le connaître ainsi que pour en prendre soin.

Parmi les pères qui n'ont pris qu'un congé de paternité, les quelques pères qui ne l'ont pas utilisé en totalité devaient retourner travailler pour des raisons liées à leur milieu de travail et, dans une moindre mesure, pour des raisons financières.

En ce qui concerne le congé parental, les pères l'ayant utilisé au moins en partie l'ont fait pour aider leur conjointe (en prenant soin de l'enfant ou en s'occupant des tâches domestiques), pour prendre soin de leur enfant, pour passer le plus de temps possible avec lui, s'en rapprocher ou le connaître et pour passer du temps en famille.

Les pères qui n'ont pas utilisé de congé parental ou qui ne l'ont utilisé qu'en partie soulignent majoritairement qu'il a été utilisé par la mère ou partagé avec elle.

Les quelques pères qui ont utilisé la totalité du congé parental expliquent que la mère n'y a pas recouru principalement parce qu'elle était aux études, qu'elle ne travaillait pas ou devait retourner travailler.

Connaître les liens entre l'utilisation du Régime et la répartition des responsabilités familiales entre les parents

La majorité des pères ont pris leurs congés du Régime québécois d'assurance parentale en même temps que la mère et la concomitance, ou non, du congé des deux parents est dans la plupart des cas le fruit d'une décision commune. Les trois quarts des pères qui étaient en congé en même temps que la mère se séparaient équitablement les soins à donner à l'enfant, bien que dans 20% des cas, la mère s'en chargeait plus souvent. En ce qui concerne les tâches domestiques, elles étaient séparées de façon égale entre le père et la mère dans plus de la moitié des cas, mais soulignons que le tiers des pères s'en occupaient plus souvent que la mère.

Lorsqu'ils n'étaient pas en congé en même temps que la mère, la moitié des pères s'occupaient davantage des soins à donner à l'enfant, tandis que plus du tiers se séparaient ces soins de façon égale avec la mère. Pour ce qui est des tâches domestiques, la moitié des couples se les séparaient de façon égale, tandis qu'un peu moins de la moitié des pères s'en occupaient plus souvent.

Actuellement, une majorité de pères et de mères se séparent de façon égale les soins à donner à l'enfant et les tâches domestiques et la présence des deux parents sur le marché du travail est associée à une répartition plus égalitaire des responsabilités familiales. Près de 20% des mères sont malgré tout plus souvent en charge de ces responsabilités dans les ménages où les deux parents sont actuellement en emploi.

Connaître les circonstances dans lesquelles les pères sont amenés à décider des congés qu'ils prendront, notamment en ce qui concerne le congé parental et son partage

Le partage du congé parental a, dans la majorité des cas, fait l'objet de discussions entre le père et la mère et cette situation s'observe plus fréquemment chez les pères qui ont utilisé ce congé. Par ailleurs, l'utilisation qui a été faite du congé parental est, pour une très forte majorité des pères, le résultat d'une décision commune.

Les facteurs qui ont le plus influencé la décision menant le père à ne pas utiliser le congé parental sont notamment associés aux questions financières (salaire, revenus), aux responsabilités professionnelles du père et à l'allaitement de l'enfant. Par ailleurs, les motifs justifiant une plus grande utilisation du congé parental par la mère, que ce soit, selon les pères concernés, en raison de ses besoins ou de sa présence privilégiée auprès de l'enfant, semblent également représenter un facteur d'importance en ce qui concerne la décision de ne pas partager ce congé.

Au contraire, le principal facteur qui a influencé la décision faisant en sorte que le père prenne un congé parental était la présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant ou la possibilité de passer du temps en famille.

Soulignons qu'environ le tiers des pères auraient souhaité utiliser une part, ou une plus grande part, du congé parental, près des deux tiers d'entre eux se montrant cependant satisfaits des congés utilisés. Malgré ce constat, on note qu'environ 60% des pères ont combiné leurs semaines de congé du RQAP avec d'autres types de congés. Ils ont à cette fin principalement eu recours au congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance et à leurs vacances annuelles.

On constate aussi que certains facteurs auraient pu amener les pères à recourir davantage au congé parental dans le cadre des dispositions actuelles du Régime. À cet égard, ils ont notamment mentionné une utilisation moindre des prestations parentales par la mère, des revenus ou une situation professionnelle autres de même que les besoins de la mère ou de l'enfant. Environ le tiers des pères avancent cependant qu'aucun facteur n'aurait pu les inciter à avoir davantage recours aux prestations parentales, cette proportion étant d'ailleurs plus importante chez ceux qui ont utilisé le congé parental.

Par ailleurs, près d'un père sur trois considère que l'utilisation du congé parental par les pères n'est pas encouragée à l'heure actuelle, cette perception étant plus répandue chez ceux qui ne l'ont pas utilisé. Bien que 40% des pères estiment que le RQAP ne requiert pas d'améliorations, l'augmentation du nombre de semaines de congé constitue la suggestion la plus souvent évoquée par les pères de façon à ce que le Régime réponde mieux à leurs besoins.

Connaître la dynamique dans les milieux de travail à l'endroit des nouveaux pères

Ce sont quatre pères sur cinq qui ont avisé leur employeur de leur prise d'un congé du RQAP au moins trois semaines avant de l'utiliser et plus de la moitié des pères l'ont fait au moins deux mois à l'avance.

Une très faible part des pères disent avoir rencontré des difficultés dans leur milieu de travail au moment de prendre congé. De plus, la très grande majorité des pères ont repris leur travail chez leur employeur par la suite et très peu ont alors rencontré des difficultés particulières.

Un peu plus de la moitié des pères affirment que leur employeur offre un congé rémunéré pour la naissance d'un enfant et sensiblement la même proportion estime qu'il offre des mesures de conciliation travail-famille. Malgré ce constat, près de neuf pères sur dix considèrent que l'attitude de leur employeur concernant la conciliation travail-famille est généralement positive. Toutefois, les pères ayant utilisé un congé parental ont plus fréquemment une perception négative de cet aspect. De plus, la très grande majorité des pères perçoivent que leur employeur a démontré une attitude positive par rapport à leur propre utilisation des congés du RQAP. Les pères estiment également en grande majorité que l'attitude de leur employeur est généralement positive par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères et les mères dans leur milieu de travail.

Annexe 1 : Questionnaire d'enquête

Introduction

DEBU2) Bonjour, mon nom est \$I de la firme Zins Beauchesne et associés. Nous vous appelons concernant une lettre qui vous a été envoyée récemment, vous informant de la tenue d'un sondage auprès de pères ayant reçu des prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour une naissance survenue en 2012. Tel que mentionné dans cette lettre, nous sommes mandatés par le Conseil de gestion de l'assurance parentale afin de mieux connaître l'utilisation du Régime par les pères et recueillir leur opinion sur cette expérience. Soyez assurés que vos réponses demeureront strictement confidentielles. J'aurais donc besoin de votre collaboration pour une quinzaine de minutes. Peut-on procéder maintenant? Prendre rendez-vous au besoin. Prévenir le répondant que l'entrevue peut être écoutée et/ou enregistrée à des fins de qualité. AU BESOIN : Si la personne contactée mentionne qu'elle n'a pas reçu la lettre, lui proposer soit de lui transmettre par courriel à la fin de l'entrevue, si elle est prête à répondre au sondage immédiatement, soit de lui transmettre la lettre par courriel et de recommuniquer avec elle si elle souhaite prendre rendez-vous ou qu'on la rappelle à un autre moment.

\$PRONTO RECORD

fname=Z1069Q\$D\$A.wav

FFORMAT=WAVE_11

*Accepte - On continue.....	1	
*Pas disponible - Prendre rendez-vous.....	2	=>/INT
*Refus - Remercier et terminer.....	3	=>/INT
*Veut recevoir la lettre et prendre RDV.....	4	=>/COURR
*Veut recevoir la lettre, mais accepte de faire l'étude maintenant	5	=>/COURR

Question préliminaire

Q1) En premier lieu, j'aimerais savoir combien d'enfants vivaient avec vous, incluant votre enfant né en <mois> 2012, au moment de sa naissance?

***NOTE : Enfant du père ou de la mère en garde partagée : est considéré comme vivant avec la personne. *Noter le nombre d'enfants :

\$E 0 98

*NSP/NRP 99

Le congé de paternité

Q2) Les questions suivantes concernent les congés du RQAP que vous avez pris relativement à la naissance de votre enfant né en <mois> 2012. Le RQAP permet aux pères d'utiliser deux types de prestations : les prestations de paternité, qui sont réservées au père, et les prestations parentales, utilisables par les deux parents. Les questions suivantes portent sur les prestations de paternité. À quelles fins souhaitez-vous principalement utiliser votre congé de paternité? Y a-t-il une deuxième raison? ***NE PAS LIRE - Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention ***Au besoin : les prestations de paternité sont des prestations réservées exclusivement pour le père.

- *Aider la conjointe, la mère..... 01
- *Passer le plus de temps possible avec l'enfant 02
- *Prendre soin de l'enfant 03
- *S'occuper des autres enfants (des enfants en général) 04
- *Être en famille, passer du temps en famille 05
- *Retour de la mère au travail (prendre le relais) 06
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Q3) De quelle manière avez-vous aidé la mère? Y a-t-il une autre façon? ***NE PAS LIRE -Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention

=> +1

if NON (Q2=01)

- *En prenant soin de l'enfant..... 01
- *En m'occupant des tâches domestiques..... 02
- *En m'occupant des autres enfants (des enfants en général).... 03
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Q4) Les données du RQAP indiquent que vous n'avez pas utilisé toutes les semaines de prestations de paternité auxquelles vous aviez droit. Pour quelle raison principale avez-vous choisi de n'utiliser qu'une partie de vos prestations de paternité? ***NE PAS LIRE -Une seule mention possible ***NOTE : Si DEVAIT retourner travailler, demander : Pour quelle raison deviez-vous retourner au travail? (afin de faire préciser entre les deux options, sans suggérer) (Il est aussi possible de mettre un autre motif dans "autres")

=> +1

if NON (QSTRA=1 ET PATER=2)

- *Durée du congé utilisé suffisante 01
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons financières/Montant des prestations insuffisant 02
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail (pression de l'employeur, risque de perte de contrat, etc.)..... 03
- *VOULAIT retourner travailler..... 04
- *Méconnaissance du régime 05
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99

Le congé parental

Q5) Les prochaines questions portent sur le congé parental. Les données du RQAP indiquent que vous n'avez pas utilisé de congé parental. Pour quelle raison principale ne l'avez-vous pas utilisé? ***NE PAS LIRE -Une seule mention possible ***Au besoin : les prestations parentales sont des prestations pouvant être partagées entre la mère et le père. ***NOTE : Si DEVAIT retourner travailler, demander : Pour quelle raison deviez-vous retourner au travail? (afin de faire préciser entre les deux options, sans suggérer. Il est aussi possible de mettre un autre motif dans « autres ».)

=> +1

if NON (QSTRA=1 ET PATER=1)

- *Utilisé par la mère 01
- *Durée du congé utilisée suffisante 02
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons financières/Montant des prestations insuffisant 03
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail (pression de l'employeur, risque de perte de contrat, etc.) 04
- *VOULAIT retourner travailler 05
- *Ne savait pas qu'il y avait droit 06
- *Autres - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99

Q6) Les données du RQAP indiquent que vous avez également pris un congé parental, en plus d'un congé de paternité. À quelles fins souhaitiez-vous principalement utiliser ce congé parental? Y a-t-il une deuxième raison? ***NE PAS LIRE -Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention ***Au besoin : les prestations parentales sont des prestations pouvant être partagées entre la mère et le père.

=> Q9

if NON (QSTRA=2)

- *Aider la conjointe, la mère 01
- *Passer le plus de temps possible avec l'enfant 02
- *Prendre soin de l'enfant 03
- *S'occuper des autres enfants (des enfants en général) 04
- *Être en famille, passer du temps en famille 05
- *Retour de la mère au travail (prendre le relais) 06
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Q7) De quelle manière avez-vous aidé la mère? Y a-t-il une autre façon? ***NE PAS LIRE -Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention

=> +1

if NON (Q6=01)

- *En prenant soin de l'enfant 01
- *En m'occupant des tâches domestiques 02
- *En m'occupant des autres enfants (des enfants en général) 03
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Q81) Les données du RQAP indiquent que vous avez utilisé toutes les semaines de congé parental disponibles. Pour quelle raison principale la mère de votre enfant n'a-t-elle pas pris de congé parental? ***NE PAS LIRE -1 seule mention possible ***NOTE : Si elle DEVAIT retourner travailler, demander : Pour quelle raison devait-elle retourner au travail? (afin de faire préciser entre les deux options, sans suggérer. Il est aussi possible de mettre un autre motif dans « autres ».)

=> +1

if NON (QSTRA=2 ET PAREP=1)

- *Durée du congé utilisée suffisante 01
- *Elle DEVAIT retourner travailler pour des raisons financières/Montant des prestations insuffisant 02
- *Elle DEVAIT retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail (pression de l'employeur, risque de perte de contrat, etc.)..... 03
- *Elle VOULAIT retourner travailler..... 04
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99

Q82) Les données du RQAP indiquent que vous n'avez utilisé qu'une partie des prestations parentales. Pour quelle raison principale n'avez-vous utilisé qu'une partie des prestations parentales? ***NE PAS LIRE -Une seule mention possible ***NOTE : Si DEVAIT retourner travailler, demander : Pour quelle raison deviez-vous retourner au travail? (afin de faire préciser entre les deux options, sans suggérer. Il est aussi possible de mettre un autre motif dans « autres ».)

=> +1

if NON (QSTRA=2 ET PAREP=2)

- *Partage avec la mère, la conjointe..... 01
- *Durée du congé utilisé suffisante 02
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons financières/Montant des prestations insuffisant 03
- *DEVAIT retourner travailler pour des raisons liées au milieu de travail (pression de l'employeur, risque de perte de contrat, etc.)..... 04
- *VOULAIT retourner travailler..... 05
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99

Le partage du congé parental

Q9) Le partage du congé parental a-t-il fait l'objet de discussions entre la mère et vous?

- Tout à fait..... 01
- Un peu 02
- Pas du tout..... 03
- *NSP/NRP 09

Q91) Diriez-vous que l'utilisation qui a été faite du congé parental est davantage le résultat :

- d'une décision commune..... 01
- d'une décision de la mère..... 02
- de votre décision..... 03
- *NSP/NRP 09

Q92) Quels sont les facteurs qui ont influencé la décision de partager ou non le congé parental? Y a-t-il un deuxième facteur? ***NE PAS LIRE -2 mentions ***SONDEZ pour une deuxième mention

- *Respecter le choix de la mère..... 01
- *Présence souhaitée des deux parents auprès de l'enfant 02
- *Allaitement de l'enfant 03
- *Question salariale/Revenus 04
- *Mes responsabilités professionnelles (devait retourner travailler pour raisons liées au travail) 05
- *Les responsabilités professionnelles de la mère (devait retourner travailler pour raisons liées au travail) 06
- *PÈRE voulait retourner travailler..... 07
- *MÈRE voulait retourner travailler 08
- *Ne savait pas qu'il y avait droit..... 09
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Congés consécutifs ou non

=> *

if SI((QSTRA=1),1,2)

- <lib1>Avez-vous utilisé vos semaines de congé de paternité les unes à la suite des autres, en une seule fois?..... 01
- <lib1>Avez-vous utilisé vos semaines de congé de paternité et de congé parental les unes à la suite des autres, en une seule fois?..... 02

Q10) <lib1>

- Oui 01
- Non 02
- *NSP/NRP 09

Q101) Avez-vous combiné vos semaines de congé du RQAP avec les congés suivants? ***LIRE tous les choix, incluant autre type de congé, et noter les choix du répondant

- Vacances annuelles 01
- Congé de paternité offert par l'employeur pour une naissance (à part les prestations du RQAP) 02
- Congés de maladie..... 03
- Période de chômage 04
- Congé sans solde 05
- Autre type de congé - précisez : 97 O
- *Non..... 06
- *NSP/NRP 99 X

=> *

if Q10

- <lib2> Quelles sont les raisons qui ont motivé le choix du moment où vous avez pris vos congés du RQAP?..... 01
- <lib2> Quelles sont les raisons qui ont motivé le choix des différents moments où vous avez pris vos congés du RQAP? 02
- <lib2> Quelles sont les raisons qui ont motivé le choix du ou des moments où vous avez pris vos congés du RQAP? 09

Q102) <lib2> ***NE PAS LIRE -Noter toutes les mentions

*Pour être présent dès la naissance de l'enfant.....	01
*Pour être présent pendant l'été.....	02
*Pour être présent pendant la période des fêtes.....	03
*Pour être présent pendant la relâche scolaire	04
*Raisons liées au travail (obligation ou préférence de l'employeur)	
.....	05
*La mère retournait au travail	06
*Pas encore de place en garderie pour l'enfant	07
*Absence de camp de jour/de service de garde pour les autres enfants	
.....	08
*Autre - précisez :	97 O
*NSP/NRP	99 X

Concomitance ou non du congé avec celui de la mère

Q11) Au moment où vous avez pris vos congés du RQAP, habitiez-vous avec la mère de votre enfant?

Oui	01	
Non	02	=> Q13
*NSP/NRP	09	=> Q13

Q12) La mère de votre enfant était-elle en congé du RQAP pendant que vous l'étiez? ***Au besoin : pendant que vous étiez en congé de paternité ou parental

Tout le temps	01	
En partie	02	
Non	03	
*NSP/NRP	09	=> Q13

=> *

if Q12

<lib3>Diriez-vous que l'utilisation de vos congés en même temps que la mère est davantage le résultat.....	01
<lib3>Diriez-vous que l'utilisation de vos congés en partie en même temps que la mère est davantage le résultat... ..	02
<lib3>Diriez-vous que l'utilisation de vos congés à un autre moment que la mère est davantage le résultat... ..	03

Q12A) <lib3>

d'une décision commune	01
d'une décision de la mère.....	02
de votre décision.....	03
*NSP/NRP	09

=> *

if Q12

<lib4> Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés en même temps que la mère?.....	01
<lib4> Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés en partie en même temps que la mère?.....	02
<lib4> Quels sont les facteurs qui ont influencé cette décision concernant l'utilisation de vos congés à un autre moment que la mère?	03

Q12B) <lib4> Y a-t-il un deuxième facteur? ***NE PAS LIRE -Deux mentions

***SONDEZ pour une deuxième mention

- *Pour aider la conjointe, la mère 01
- *Pour passer du temps en famille..... 02
- *Choix personnel 03
- *Pour être là au début, après la naissance 04
- *Pour s'occuper des autres enfants (des enfants en général) ... 05
- *Retour de la mère au travail..... 06
- *Maintenir l'enfant en milieu familial 07
- *Période imposée par l'employeur..... 08
- *Autre - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99 X

Environnement de travail

Q13) Étiez-vous en emploi lorsque vous avez débuté vos congés du RQAP?

***Au besoin : le premier congé si plusieurs

- Oui 01
- Non 02 => Q22
- *NSP/NRP 09 => Q22

Q14) Pour la prochaine question, le secteur public et parapublic fait référence aux administrations fédérales, provinciales et municipales, ainsi qu'au réseau public de la santé, au réseau public de l'éducation (incluant les universités) et au réseau public des garderies (CPE). Il comprend également les sociétés d'État et les Régies (Hydro-Québec, Sociétés des alcools, par exemple). Votre employeur faisait-il partie du secteur public et parapublic? ***NOTE : Ne pas confondre avec le secteur communautaire et le service à la clientèle
***NOTE : Si plus d'un emploi, considérer l'emploi principal pour les questions sur l'emploi ***NOTE : En cas de doute, demander une brève description de l'employeur et l'inscrire

- Oui, public et parapublic 01
- Non, autre que public et parapublic..... 02
- *Au besoin - précisez : 97 O
- *NSP/NRP 99

Q15) Lorsque vous avez pris vos congés du RQAP, quel emploi occupiez-vous? ***NOTE - Indiquer le nom de la profession ou du métier de façon précise. Demander au besoin la principale tâche. ***NOTE : demander une réponse précise, prendre le verbatim du poste occupé. Ils seront par la suite codifiés en : Cadre, professionnel, technicien, personnel de secrétariat, travailleur de métier ou travailleur spécialisé, superviseur ou surveillant, personnel général de bureau, personnel général de la vente et des services, travailleur non spécialisé de la production ou d'un domaine connexe.

- *Précisez le type d'emploi : 97 O
- *NSP/NRP 99

Q16) À la prise de vos congés du RQAP, étiez-vous un travailleur syndiqué?

- Oui 01
- Non 02
- *NSP/NRP 09

Q17) Au moment où vous avez pris vos congés du RQAP, environ combien de personnes travaillaient pour votre employeur? ***Au besoin : En considérant tous les établissements si l'employeur en a plus d'un - tous les endroits où l'employeur a des opérations. Par contre, une franchise d'une grande chaîne sera considérée comme une seule entreprise - Ex. : Tim Hortons LIRE

Moins de 10	01
10-19.....	02
20-49.....	03
50-99.....	04
100-499.....	05
500 et plus	06
*NSP/NRP	09

Q18) Dans votre environnement de travail habituel, au quotidien, diriez-vous qu'il y avait...

Beaucoup plus d'hommes que de femmes	01
Un peu plus d'hommes que de femmes	02
Autant d'hommes que de femmes.....	03
Un peu moins d'hommes que de femmes.....	04
Beaucoup moins d'hommes que de femmes	05
*NSP/NRP	09

Q19) Votre supérieur immédiat était-il un homme ou une femme?

*Un homme.....	01
*Une femme.....	02
*Je n'avais pas de supérieur immédiat.....	03
*NSP/NRP	09

Q20) Au moment de la naissance de votre enfant en 2012, depuis combien de temps étiez-vous chez cet employeur? ***Au besoin : en considérant tous les postes occupés chez cet employeur ***NOTE : On veut la durée au moment de la naissance.

Moins d'un an	01
1 an à moins de 3 ans	02
3 ans à moins de 5 ans	03
5 ans à moins de 10 ans	04
10 ans et plus	05
*NSP/NRP	09

Q21) Combien de temps avant de prendre congé avez-vous avisé votre employeur? Réponse spontanée (et lire au besoin)

Au moment où j'ai pris congé (sans préavis).....	01
Moins de 3 semaines avant de prendre congé	02
Entre 3 semaines et moins de 2 mois avant de prendre congé .	03
2 à 6 mois avant de prendre congé	04
Plus de 6 mois avant de prendre congé.....	05
*NSP/NRP	09

Emploi de la mère

Q22) La mère de votre enfant était-elle en emploi lorsqu'elle a débuté ses congés du RQAP? ***NOTE : mère en retrait préventif considérée en emploi (CSST)

=> Q28

if NON (Q11=1)

Oui	01	
Non	02	=> Q27
*NSP/NRP	09	=> Q27

Q23) Son employeur faisait-il partie du secteur public et parapublic? ***Relire au besoin : Le secteur public et parapublic fait référence aux administrations fédérales, provinciales et municipales, ainsi qu'au réseau public de la santé, au réseau public de l'éducation (incluant les universités) et au réseau public des garderies (CPE). Il comprend également les sociétés d'État et les Régies (Hydro-Québec, Sociétés des alcools, par exemple). ***NOTE : Ne pas confondre avec le secteur communautaire et le service à la clientèle ***NOTE : Si plus d'un emploi, considérer l'emploi principal pour les questions sur l'emploi ***NOTE : en cas de doute, demander une brève description de l'employeur et l'inscrire

=>/+1

if NON (Q13=1)

Oui, public et parapublic	01
Non, autre que public et parapublic	02
*Au besoin - précisez :	97 O
*NSP/NRP	99

Q23A) Pour la prochaine question, le secteur public et parapublic fait référence aux administrations fédérales, provinciales et municipales, ainsi qu'au réseau public de la santé, au réseau public de l'éducation (incluant les universités) et au réseau public des garderies (CPE). Il comprend également les sociétés d'État et les Régies (Hydro-Québec, Sociétés des alcools, par exemple). Son employeur faisait-il partie du secteur public et parapublic? ***NOTE : Ne pas confondre avec le secteur communautaire et le service à la clientèle ***NOTE : Si plus d'un emploi, considérer l'emploi principal pour les questions sur l'emploi ***NOTE : En cas de doute, demander une brève description de l'employeur et l'inscrire

=>/+1

if NON (Q13=2, 9)

Oui, public et parapublic	01
Non, autre que public et parapublic	02
*Au besoin - précisez :	97 O
*NSP/NRP	99

Q24) Lorsque la mère a pris ses congés du RQAP, quel emploi occupait-elle?
 ***NOTE - Indiquer le nom de la profession ou du métier de façon précise.
 Demander au besoin la principale tâche. ***NOTE : demander une réponse
 précise, prendre le verbatim du poste occupé. Ils seront par la suite codifiés en
 : Cadre, professionnel, technicien, personnel de secrétariat, travailleur de
 métier ou travailleur spécialisé, superviseur ou surveillant, personnel général
 de bureau, personnel général de la vente et des services, travailleur non
 spécialisé de la production ou d'un domaine connexe.

*Précisez le type d'emploi :..... 97 O
 *NSP/NRP 99

Q25) À la prise de ses congés du RQAP, la mère était-elle une travailleuse
 syndiquée?

Oui 01
 Non 02
 *NSP/NRP 09

Q26) Au moment où la mère a pris ses congés du RQAP, environ combien de
 personnes travaillaient pour son employeur? ***Au besoin : En considérant
 tous les établissements si l'employeur en a plus d'un - tous les endroits où
 l'employeur a des opérations. Par contre, une franchise d'une grande chaîne
 sera considérée comme une seule entreprise - Ex. : Tim Hortons ***LIRE

Moins de 10 01
 10-19..... 02
 20-49..... 03
 50-99..... 04
 100-499..... 05
 500 et plus 06
 *NSP/NRP 09

Q27) Actuellement, la mère de votre enfant occupe-t-elle un emploi?

Oui 01
 Non 02
 *NSP/NRP 09

Difficultés rencontrées dans le milieu de travail

Q28) Lorsqu'est venu le temps de prendre vos congés du RQAP, avez-vous
 rencontré des difficultés particulières dans votre milieu de travail? ***Préciser
 au besoin : avant, au moment de prendre congé, et non après

=> Q31

if Q13=2, 9

Oui 01
 Non 02 => Q30
 *NSP/NRP 09 => Q30

Q29) Quelles ont été ces difficultés? ***Plusieurs mentions possibles ***Ne
 pas relancer

*Précisez :..... 97 O
 *NSP/NRP 99 X

Q30) Avez-vous repris votre travail chez votre employeur à la suite de vos congés? ***NOTE : Si ambiguïté, s'assurer que le répondant est retourné chez le même employeur, même s'il a changé de poste

Oui 01 => Q30B
 Non 02 => Q30A
 *NSP/NRP 09 => Q31

Q30A) Pour quelles raisons n'avez-vous pas repris votre travail à la suite de vos congés? ***Plusieurs mentions possibles ***Ne pas relancer

*Précisez : 97 O => Q31
 *NSP/NRP 99 X => Q31

Q30B) Lors de votre retour au travail, à la suite de vos congés, avez-vous rencontré des difficultés particulières dans votre milieu de travail?

Oui 01
 Non 02 => Q31
 *NSP/NRP 09 => Q31

Q30B1) Quelles ont été ces difficultés? ***Plusieurs mentions possibles ***Ne pas relancer

*Précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99 X

Q31) Actuellement, occupez-vous un emploi?

Oui 01
 Non 02
 *NSP/NRP 09

Conciliation travail-famille

Pour les prochaines questions, référez-vous à l'emploi que vous occupiez au moment de prendre vos congés...

Q32) Votre employeur offrait-il des mesures qui facilitent la conciliation travail-famille, comme par exemple des horaires de travail flexibles, la possibilité de travailler à domicile, de réduire son temps de travail, des congés pour raisons familiales, une garderie en milieu de travail, etc.

=> Q38A

if Q13=2, 9

Oui 01
 Non 02
 *NSP/NRP 09

Q33) De façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à la conciliation travail-famille était...

Très positive 01
 Plutôt positive 02
 Plutôt négative 03
 Très négative 04
 *NSP/NRP 09

Q34) Diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à votre utilisation des congés du RQAP pour la naissance de votre enfant en 2012 était...

Très positive	01
Plutôt positive	02
Plutôt négative	03
Très négative	04
*NSP/NRP	09

Q35) De façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les pères dans votre milieu de travail était...

Très positive	01
Plutôt positive	02
Plutôt négative	03
Très négative	04
*Ne s'applique pas	08
*NSP/NRP	09

Q36) Et, de façon générale, diriez-vous que l'attitude de votre employeur par rapport à l'utilisation des congés du RQAP par les mères dans votre milieu de travail était...

Très positive	01
Plutôt positive	02
Plutôt négative	03
Très négative	04
*Ne s'applique pas	08
*NSP/NRP	09

Q37) Au moment de la naissance de votre enfant, en 2012, votre employeur offrait-il un congé rémunéré lors de la naissance d'un enfant (des prestations de paternité supplémentaires)? ***Au besoin : Congé additionnel aux congés du RQAP

Oui	01
Non	02
*NSP/NRP	09

Implication parentale et domestique

=> LIB5
else => +1
if NON (Q11=1)

Q38A) Veuillez maintenant me dire, lorsque vous étiez en congé du RQAP, qui s'occupait de donner des soins à l'enfant, par exemple, nourrir, laver, langer l'enfant...

=> +1
if NON (Q12=1, 3)

Plus souvent la mère	01
Plus souvent vous	02
Vous et la mère à peu près également	03
*Autre - précisez :	97 O
*NSP/NRP	99 N

Q38B1) Veuillez maintenant me dire, lorsque vous étiez en congé du RQAP en même temps que la mère, qui s'occupait de donner des soins à l'enfant, par exemple, nourrir, laver, langer l'enfant...

=> +2

if NON (Q12=2)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q38B2) Et lorsque vous étiez en congé du RQAP et que la mère ne l'était pas, qui s'occupait de donner des soins à l'enfant, par exemple, nourrir, laver, langer l'enfant...

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q38C) Actuellement, qui s'occupe de donner les soins à l'enfant?

=>/+1

if NON (Q12=1-3)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q38C1) Actuellement, qui s'occupe de donner les soins à l'enfant, par exemple nourrir, laver, langer l'enfant...?

=>/+1

if NON (Q12=9)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q39A) Lorsque vous étiez en congé du RQAP, qui s'occupait des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas?

=> +1

if NON (Q12=1, 3)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q39B1) Lorsque vous étiez en congé du RQAP en même temps que la mère, qui s'occupait des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas?

=> +2

if NON (Q12=2)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q39B2) Et lorsque vous étiez en congé du RQAP et que la mère ne l'était pas, qui s'occupait des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas?

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q39C) Actuellement, qui s'occupe de ces tâches?

=>/+1

if NON (Q12=1-3)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q39C1) Actuellement, qui s'occupe des tâches domestiques, par exemple, lavage, ménage, courses, préparation des repas?

=>/+1

if NON (Q12=9)

Plus souvent la mère 01
 Plus souvent vous 02
 Vous et la mère à peu près également 03
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Perception du congé parental

=> *

if SI((QSTRA=1),1,2)

<lib5> Sans rien changer au régime actuel, quels facteurs auraient pu vous amener à utiliser des prestations parentales? 01

<lib5> Sans rien changer au régime actuel, quels facteurs auraient pu vous amener à utiliser davantage de prestations parentales? 02

Q40) <lib5> ***Note Si le répondant mentionne un élément qui changerait le Régime, relancer en lui demandant Y a-t-il autre chose qui ne modifierait pas le Régime qui vous aurait incité à prendre davantage de congés? Y a-t-il un deuxième facteur? ***NE PAS LIRE -Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention ***NOTE : En considérant les conditions actuelles du RQAP ***Au besoin : sans rien changer au régime actuel, soit sans changer la durée ou le montant des prestations du RQAP. Si la personne fait référence à ses revenus personnels, il s'agit d'un facteur valable qui ne touche pas aux modalités du régime actuel. Si le père souligne qu'il en aurait pris si la mère n'avait pas pris le parental, c'est également un facteur valable. ***NOTE : Rappeler au besoin qu'on fait référence à la naissance de l'enfant en 2012.

=> Q42

if QSTRA=2 ET PAREP=1

*Retour de la mère au travail.....	02
*Si la mère avait utilisé moins de prestations parentales.....	03
*Si la mère n'avait pas allaité l'enfant.....	04
*État de santé/besoins/fatigue de la mère.....	05
*État de santé de l'enfant	06
*Salaire/revenus en général - non précisé	07
*Meilleur salaire/meilleurs revenus de la mère.....	08
*Meilleur salaire/meilleurs revenus du père	09
*Attitude de l'employeur (ouverture/flexibilité de l'employeur) ...	10
*Moins de responsabilités professionnelles/de contraintes professionnelles/conditions de travail différentes	11
*Pas de place en garderie	12
*Meilleure connaissance du régime.....	13
*Autres - précisez :	97 O
*Aucun facteur	01 X
*NSP/NRP	99 X

=> *

if SI((QSTRA=1),1,SI((QSTRA=2 ET PAREP=2),2,0))

<lib6> Personnellement, auriez-vous souhaité utiliser une part du congé parental?

..... 01

<lib6> Personnellement, auriez-vous souhaité utiliser une plus grande part du congé parental?

..... 02

Q41) <lib6>

Oui 01

Non 02

*NSP/NRP 09

Q42) À l'heure actuelle, diriez-vous que l'utilisation du congé parental par les pères est...

Fortement encouragée 01

Suffisamment encouragée..... 02

Peu encouragée 03

Pas du tout encouragée 04

*NSP/NRP 09

Q43) Selon vous, que pourrait-on faire pour que le Régime réponde mieux aux besoins des pères? Y a-t-il un autre élément? ***NE PAS LIRE -Deux mentions possibles ***SONDEZ pour une deuxième mention

*Précisez : 97 O
 *Le Régime est correct, il n'y a rien à améliorer..... 01
 *NSP/NRP 99 X

Niveau de scolarité

Q44) Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous ayez atteint?

***NOTE : faire reconfirmer

Primaire 01
 Secondaire non complété 02
 Diplôme d'études secondaires général ou l'équivalent (DES, AES)
 03
 Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP, AEP) . 04
 Collégial non complété 05
 Diplôme d'études collégiales général (DEC) 06
 Diplôme d'études collégiales technique (DEC, AEC) 07
 Université non complétée 08
 Certificat universitaire 09
 Baccalauréat 10
 Maîtrise, doctorat, post doctorat 11
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Q45) Et quel est le plus haut niveau de scolarité de la mère de l'enfant?

***NOTE : faire reconfirmer

=> +1

if NON (Q11=1)

Primaire 01
 Secondaire non complété 02
 Diplôme d'études secondaires général ou l'équivalent (DES, AES)
 03
 Diplôme d'études professionnelles au secondaire (DEP, AEP) . 04
 Collégial non complété 05
 Diplôme d'études collégiales général (DEC) 06
 Diplôme d'études collégiales technique (DEC, AEC) 07
 Université non complétée 08
 Certificat universitaire 09
 Baccalauréat 10
 Maîtrise, doctorat, post doctorat 11
 *Autre - précisez : 97 O
 *NSP/NRP 99

Annexe 2 : Lettre envoyée aux pères



Zins Beaudesne et associés

MARKETING • DÉVELOPPEMENT • INNOVATION

www.zba.ca

Montréal, 20 janvier 2014

Objet : Invitation à participer à un sondage auprès de pères ayant eu recours au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) à la suite d'une naissance

Monsieur,

La firme de recherche Zins Beaudesne et associés a été mandatée par le Conseil de gestion de l'assurance parentale (CGAP) afin de réaliser un sondage téléphonique auprès de pères ayant reçu des prestations du RQAP.

Par ce sondage, le CGAP souhaite mieux connaître l'utilisation du Régime par les pères et recueillir leur opinion sur leur expérience. Rappelons que le RQAP permet aux pères de recevoir des prestations de paternité, qui leur sont réservées, ainsi que des prestations parentales qui peuvent être partagées entre les parents.

Nous sollicitons donc la collaboration des pères qui, comme vous, ont eu recours au RQAP pour une naissance survenue en 2012. L'entrevue durera une quinzaine de minutes environ. Votre participation à cette étude est, bien entendu, volontaire mais elle est très importante pour assurer la qualité des résultats obtenus et ainsi mieux comprendre comment le Régime est utile aux jeunes familles.

Nous communiquerons avec vous par téléphone dans les prochaines semaines afin de vous inviter à répondre à ce sondage. Soyez assurés que vos réponses demeureront strictement confidentielles et ne seront utilisées qu'à des fins de recherche.

Nous vous remercions à l'avance de votre précieuse collaboration.

Renée Dubé, M.Sc.
Associée chargée du projet chez Zins Beaudesne et associés

Conseil de gestion
de l'assurance
parentale
Québec

105, boul. René-Union-Dubé
P-100P
Montréal (Québec)
H2T 1G1 CANADA
T 514 883-0880
R 514 883-0881

Pape Beaudesne Inc.
290, boul. Lacombe (R-100)
Montréal (Québec)
H2T 1G1 CANADA
T 514 883-0880
R 514 883-0881