

Rapport - Édition 2022

Leger

SONDAGE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

Rapport préparé pour :



Une initiative du  Réseau pour un
Québec Famille

En partenariat avec



Conseil de gestion
de l'assurance
parentale
Québec 

DATE 2022-07-05 NUMÉRO DE PROJET 15939-010



Table des matières

— APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE	3
— PROFIL DES RÉPONDANTS	6
— RÉSULTATS DÉTAILLÉS	9
1. Situation familiale	10
2. Situation d'emploi	18
3. Conciliation famille-travail	26
4. Freins et solutions pour l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail	54
5. Impact de la pandémie	60
— ÉQUIPE	72



MÉTHODOLOGIE

Le Réseau pour un Québec Famille (RQF) a mandaté Léger pour réaliser un sondage auprès de travailleurs étant parents, ou proches-aidants, afin de comprendre leur réalité en matière de conciliation famille-travail. Le sondage avait également comme objectif de connaître l'impact que la pandémie a eu sur leur situation et de mesurer leur degré de connaissance du RQAP. Afin de voir l'évolution de la situation et des perceptions du public cible, les résultats de la présente étude sont aussi comparés, lorsque possible, aux résultats d'une étude similaire réalisée en avril 2021.

MÉTHODE

Un **sondage Web** a été réalisé auprès de 3 108 travailleurs québécois étant soit parents d'enfant(s) de moins de 18 ans, soit proches-aidants, et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. Des quotas ont été établis pour atteindre certaines cibles. L'échantillon de 3 108 répondants comprend :

- 1 087 parents d'enfant(s) âgé(s) entre 0 et 5 ans
- 586 proches-aidants

QUAND ?

Les données ont été collectées du **18 mai au 7 juin 2022**.

MARGE D'ERREUR

À titre indicatif, un échantillon probabiliste de 3 108 répondants aurait une marge d'erreur de **+/-1,8%**, et ce 19 fois sur 20.

PONDÉRATION

Les résultats ont été pondérés selon le **sexe, l'âge, le revenu familial, la région et la scolarité**, de manière à les rendre représentatifs des populations à l'étude (**travailleurs qui sont parents d'enfants âgés de moins de 18 ans + travailleur qui sont proches-aidants**).

NOTES AUX LECTEURS

NSP

La mention « NSP », qui apparaît dans le rapport, signifie « Ne sait pas ».

ARRONDISSEMENT

Les données présentées ont été arrondies. Par conséquent, il est possible que les totaux diffèrent légèrement de 100%.

DIFFÉRENCES SIGNIFICATIVES

Les résultats présentant des différences significatives et pertinentes sont indiqués dans une zone de texte à côté de la présentation des résultats globaux.

ÉVOLUTION

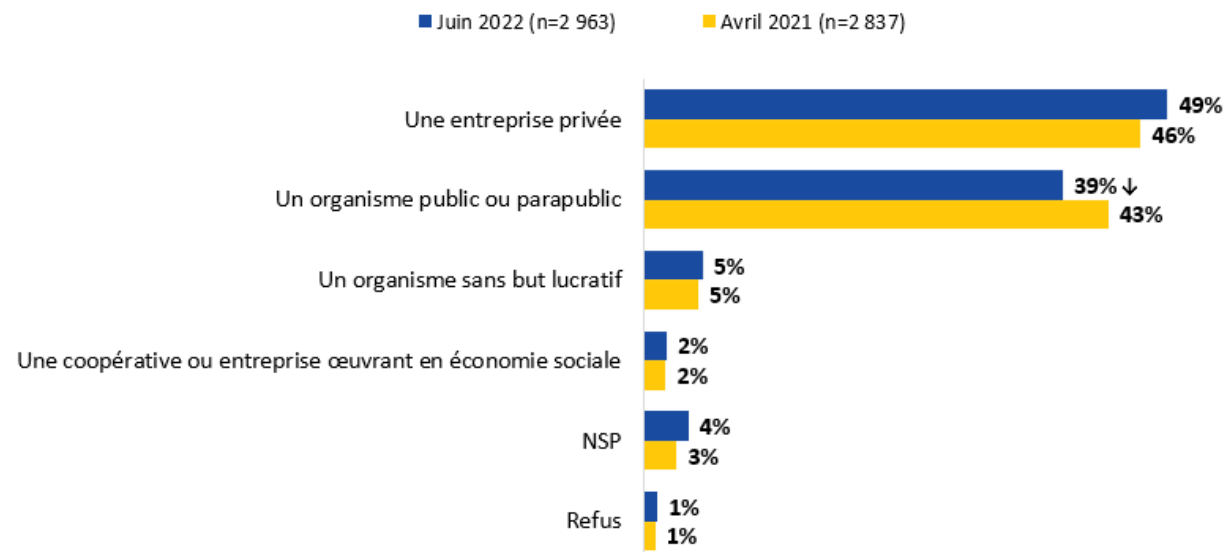
Lorsque possible, les résultats de cette étude ont été comparés aux résultats de l'étude similaire menée par Léger du **11 au 28 mars 2021**, auprès de **3 022 travailleurs québécois étant soit parents d'enfant(s) de moins de 18 ans, soit proches-aidants**.

Ainsi, une flèche pointant vers le haut (↑) indique une proportion **significativement supérieure** à l'étude de 2021. À l'inverse, une flèche pointant vers le bas (↓) indique une proportion **significativement inférieure** à l'étude de 2021. Une absence de flèche signifie que les proportions sont statistiquement identiques entre les deux études.

Dans l'exemple ci-dessous, la proportion de répondants travaillant pour un organisme public ou parapublic est **significativement inférieure** en 2022 qu'en 2021 (**39%↓** vs **43%**). D'un autre côté, la proportion de répondants travaillant pour une entreprise privée est **statistiquement similaire** en 2022 en comparaison à l'étude de 2021 (**49%** vs **46%**).

Q29: L'organisation pour laquelle vous travaillez est-elle... ?

Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n= 2 963)



PROFIL DES RÉPONDANTS

PROFIL DES RÉPONDANTS

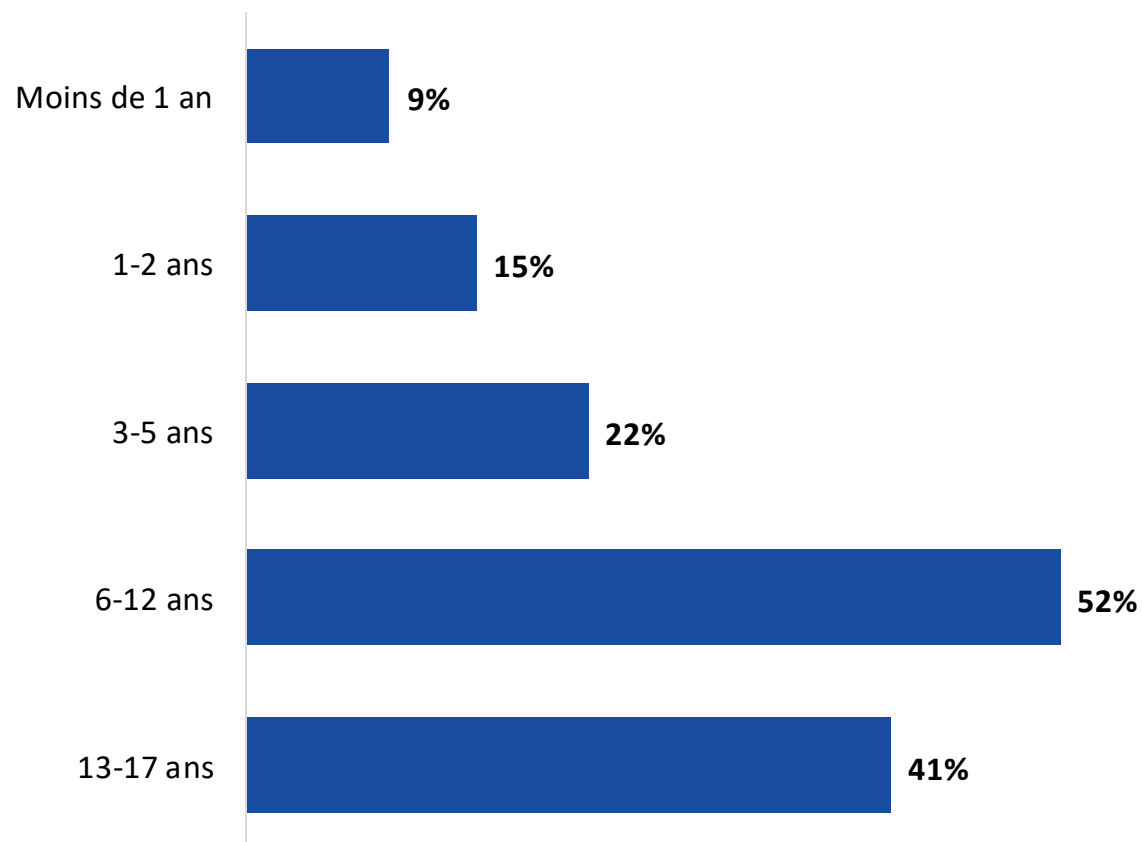
TOTAL	
Base : Tous les répondants	
GENRE	n=3 108
Homme	49%
Femme	51%
ÂGE	
De 18 à 24 ans	3%
De 25 à 34 ans	20%
De 35 à 44 ans	35%
De 45 à 54 ans	29%
De 55 à 64 ans	10%
De 65 à 74 ans	2%
75 ans ou plus	0%
LANGUE MATERNELLE	
Français	75%
Anglais	17%
Autres	8%
NÉ AU CANADA	
Oui	90%
Non	10%
SCOLARITÉ	
Primaire / Secondaire	24%
Collégial	44%
Universitaire	31%

TOTAL	
Base : Tous les répondants	
REVENU	n=3 108
19 999 \$ et moins	1%
De 20 000 \$ à 39 999 \$	9%
De 40 000 \$ à 59 999 \$	13%
De 60 000 \$ à 79 999 \$	16%
De 80 000 \$ à 99 999 \$	17%
100 000 \$ et plus	36%
SITUATION D'EMPLOI	
Employé à temps plein	81%
Employé à temps partiel	9%
Travailleur contractuel ou saisonnier	1%
À votre compte / travailleur autonome	5%
Congé parental / maternité / paternité ou congé de maladie	4%
RÉGION DE RÉSIDENCE	
Montréal RMR	53%
Québec RMR	10%
Autres régions	37%
NOMBRE D'ENFANTS DANS LE FOYER DE MOINS DE 18 ANS	
Aucun	26%
1	32%
2	30%
3	9%
4	2%
5 et +	1%

PROFIL DES RÉPONDANTS

ENF2. Dans quel(s) groupe(s) d'âge se situe(nt) votre/vos enfant(s) de moins de 18 ans?

Base : Les répondants ayant au moins un enfant (n=2 765)



1. Situation familiale

FAITS SAILLANTS

Ménage et implication

- Six répondants sur dix (60%) font partie d'une famille biparentale/intacte, tandis que 20% des répondants sont monoparentaux et 11% font partie d'une famille recomposée.
- Tout comme en 2021, presque la totalité des conjoint(e)s des répondants (96%) contribue aux tâches et responsabilités familiales.

Enfants mineurs

- Parmi les répondants ayant des enfants mineurs dans leur foyer...
 - ... 83% en ont la garde à temps plein;
 - ... près du quart (26%) ont au moins un enfant à besoins particuliers.

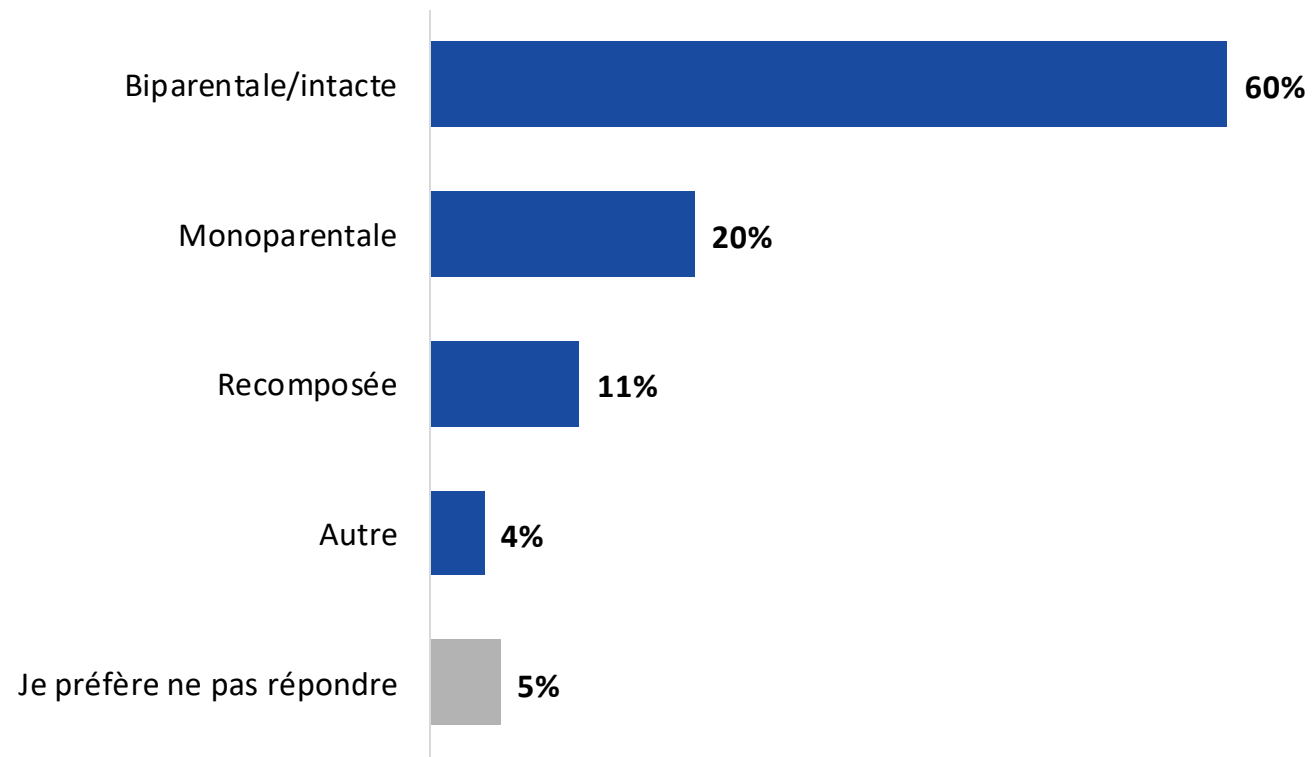
Soutien et proche-aidant

- Six personnes sondées sur dix (60%) disposent d'un réseau pour les soutenir dans leurs responsabilités familiales, une proportion significativement supérieure à avril 2021 (56%).
- 43% des répondants sont proches-aidants.

TYPE DE FAMILLE

Q108: Quel choix décrit le mieux votre type de famille?*

Base : Tous les répondants (n=3 108)

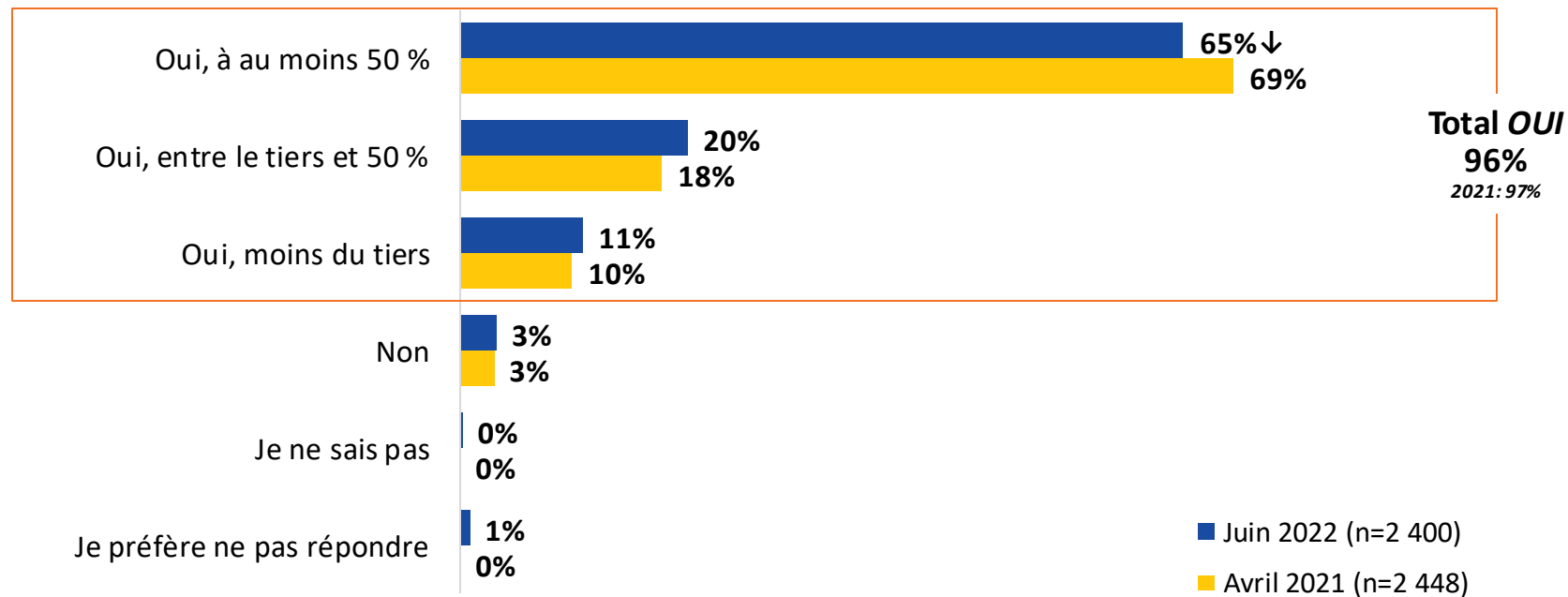


*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

CONTRIBUTIONS AUX TÂCHES PAR LA/LE CONJOINT(E)

Q36: Est-ce que votre conjoint(e) contribue aux tâches et responsabilités familiales?

Base : Les répondants dont la famille est biparentale/intacte ou recomposée (n=2 400)

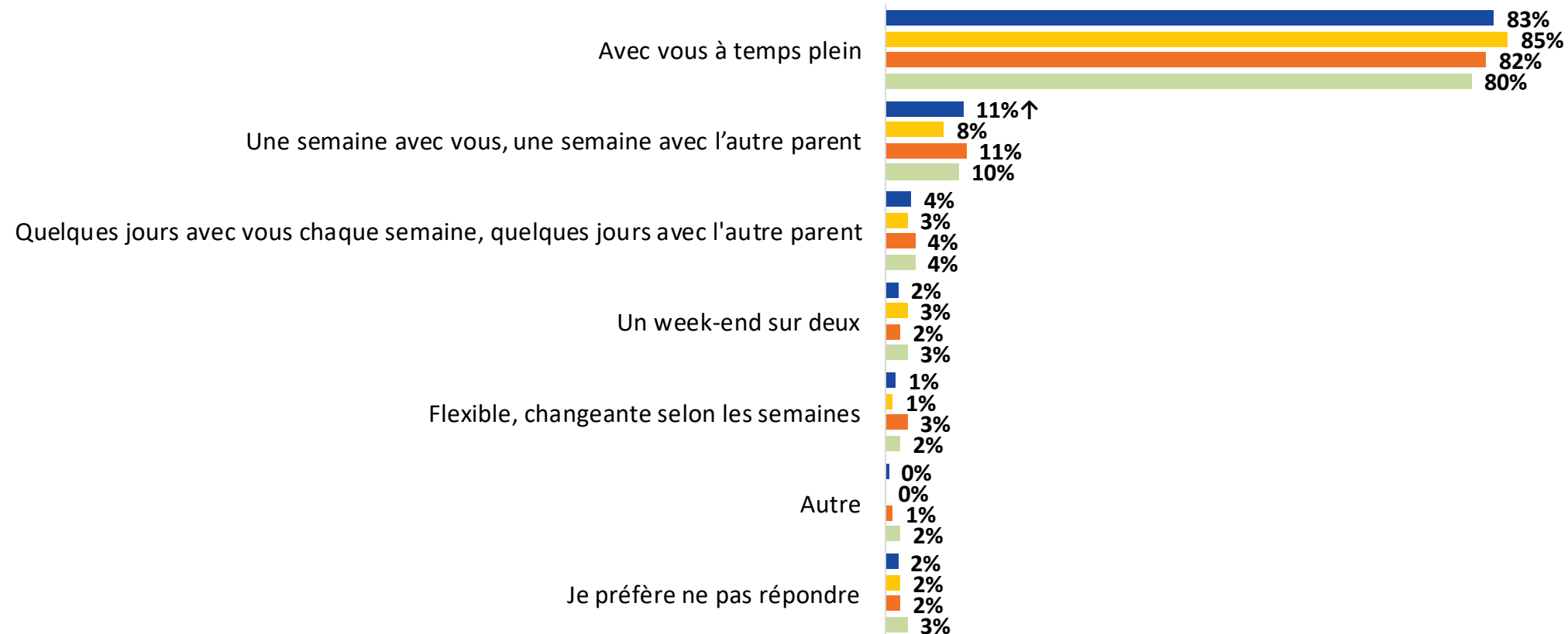


SITUATION PAR RAPPORT À LA GARDE DES ENFANTS

Q32: Quel est votre statut par rapport à la garde de vos enfants ?

Base : Les répondants ayant au moins un enfant de moins de 18 ans habitant avec eux à la maison (n=2 765)

■ Juin 2022 (n=2 765) ■ Avril 2021 (n=2 753) ■ Juin 2020 (n=2 819) ■ Février 2020 (n=838)

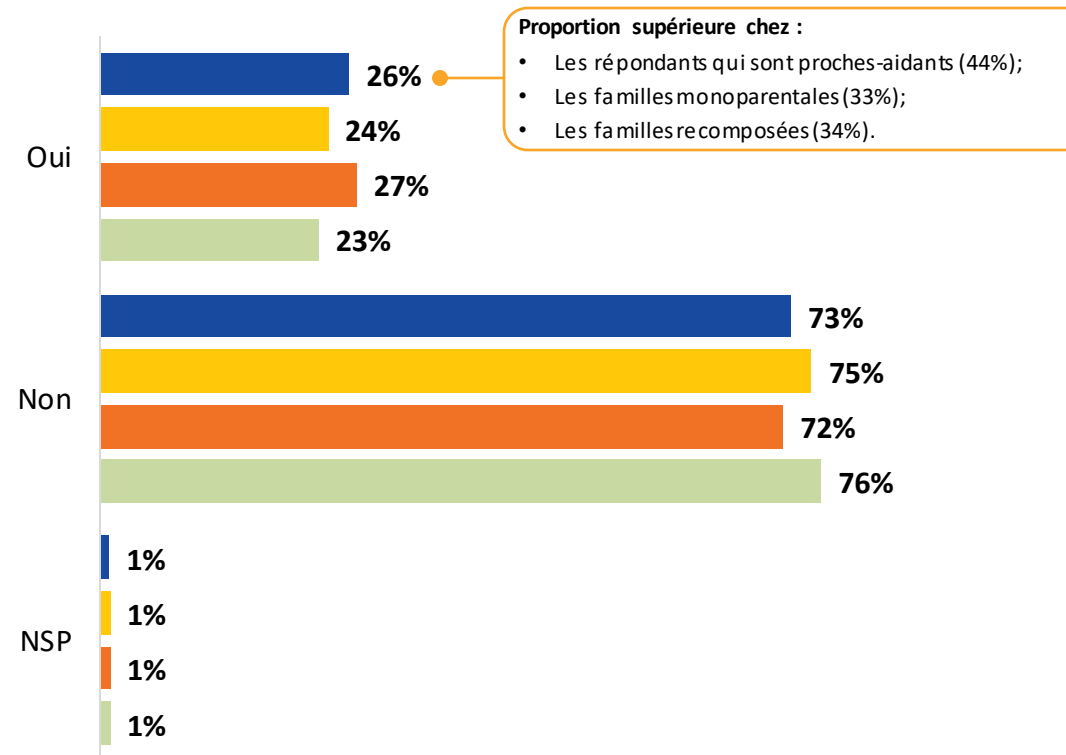


ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS

Q33: Parmi vos enfants, y en a-t-il qui ont des besoins particuliers à l'égard d'une condition de santé ou autre ? (ex : incapacité physique, problème de santé chronique, retard de développement global, trouble de langage, hyperactivité, trouble de l'attention, trouble anxieux, handicap, trouble de comportement, etc.)?

Base : Les répondants ayant au moins un enfant de moins de 18 ans habitant avec eux à la maison (n=2 765)

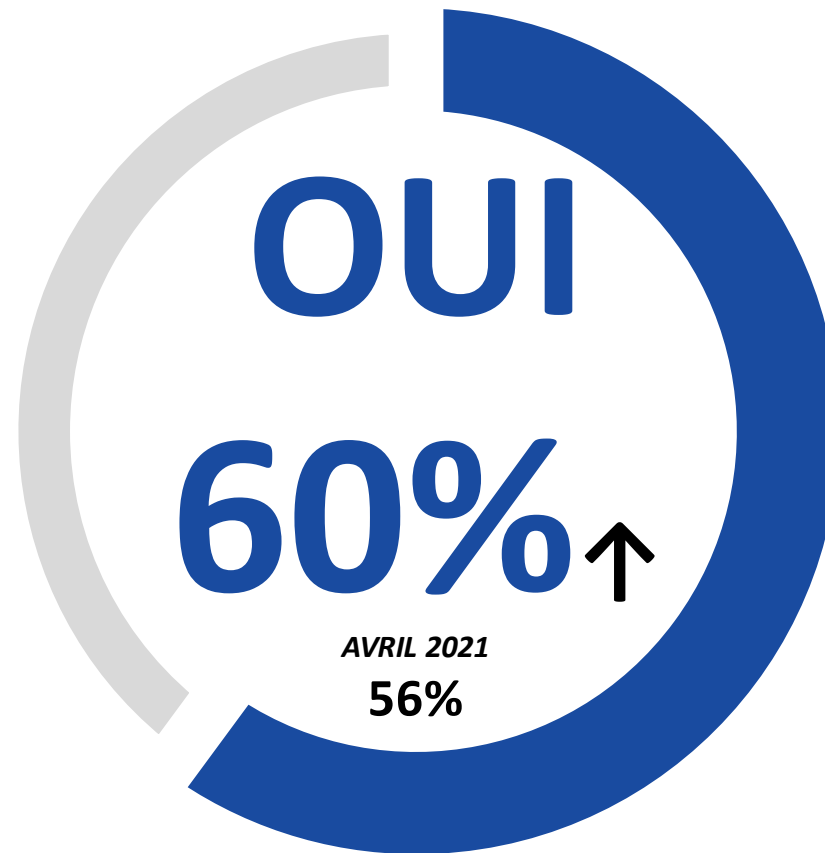
■ Juin 2022 (n=2 765) ■ Avril 2021 (n=2 753) ■ Juin 2020 (n=2 819) ■ Février 2020 (n=838)



RÉSEAU DE SOUTIEN DANS LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Q37: Disposez-vous d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour vous soutenir dans vos responsabilités familiales ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)



Proportion supérieure chez :

- Les répondants qui résident dans une région à l'extérieur des grandes régions de Montréal ou Québec (64%);
- Les répondants âgés entre 18-34 ans (72%);
- Les répondants qui ne sont pas proches-aidants (64%).

RÔLE DE PROCHE-AIDANT AUPRÈS D'UNE PERSONNE DE L'ENTOURAGE

PROCH: Agissez-vous à titre de proche-aidant (ou aidant naturel) auprès d'une personne dans votre entourage ?

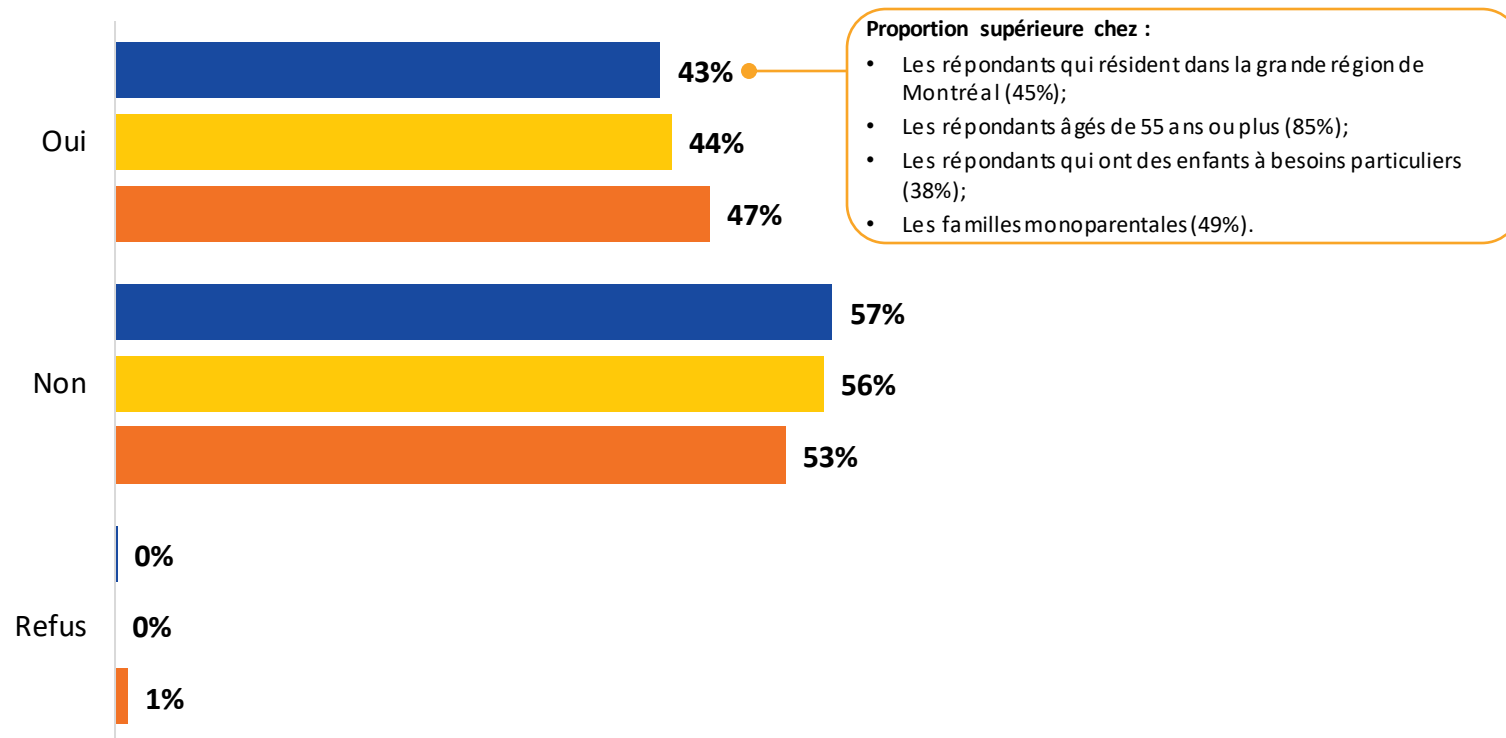
Définition : Une personne proche aidante assure volontairement des soins, des services ou de l'accompagnement, sans rémunération à une personne de son entourage ayant une ou des incapacités temporaires ou permanentes (accident, handicap, maladie, vieillissement, etc.) et pour laquelle elles ont un lien affectif (père, mère, conjoint-e, enfant, frère, sœur, voisin-e, ami-e, etc.).

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108)

■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Juin 2020 (n=3 006)



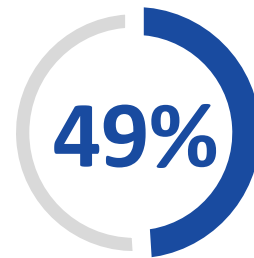
2. Situation d'emploi

FAITS SAILLANTS

Emploi des répondants

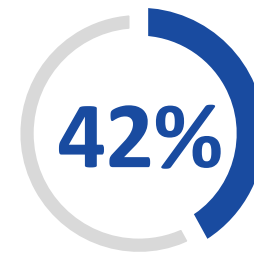
- Le quart des répondants (24%) sont des professionnels et 19% sont employés de bureau.
- Les travailleurs œuvrent principalement dans le milieu des soins de santé et de l'assistance sociale (14%), dans les services publics (12%) ou dans les services professionnels, scientifiques et techniques (10%).
- Plus du tiers des répondants indiquent occuper un emploi à prédominance féminine (37%), tandis que 32% occupent un emploi à prédominance neutre et 29% à prédominance masculine.
- Pour ce qui est du type d'entreprise pour lesquelles les répondants travaillent :

Nature de l'employeur



Entreprise privée

Taille de l'entreprise



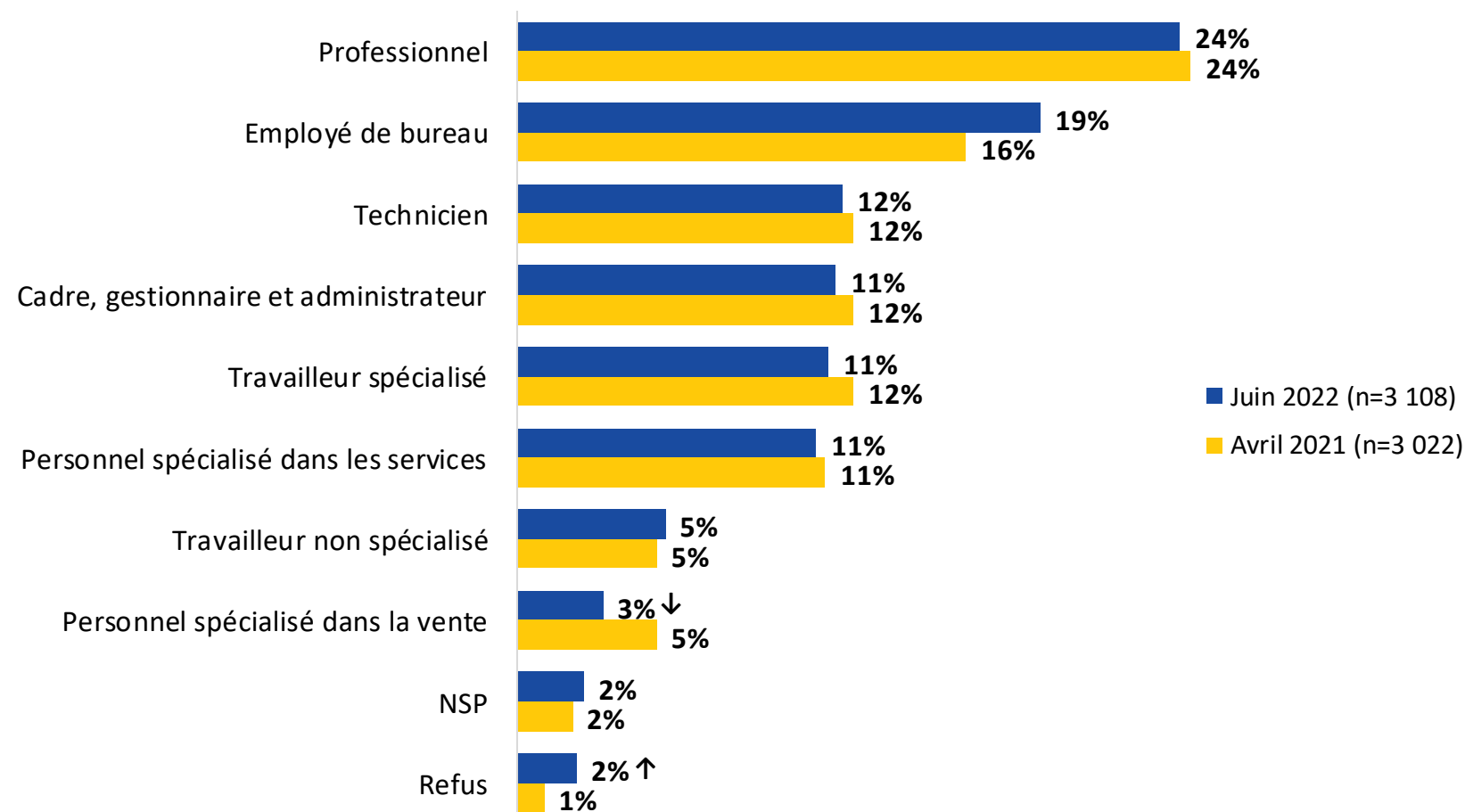
Plus de 500 employés

- Un peu moins de la moitié des répondants sont syndiqués (45%).

CATÉGORIE D'EMPLOI

Q23: Parmi les suivantes, quelle est votre catégorie d'emploi ?

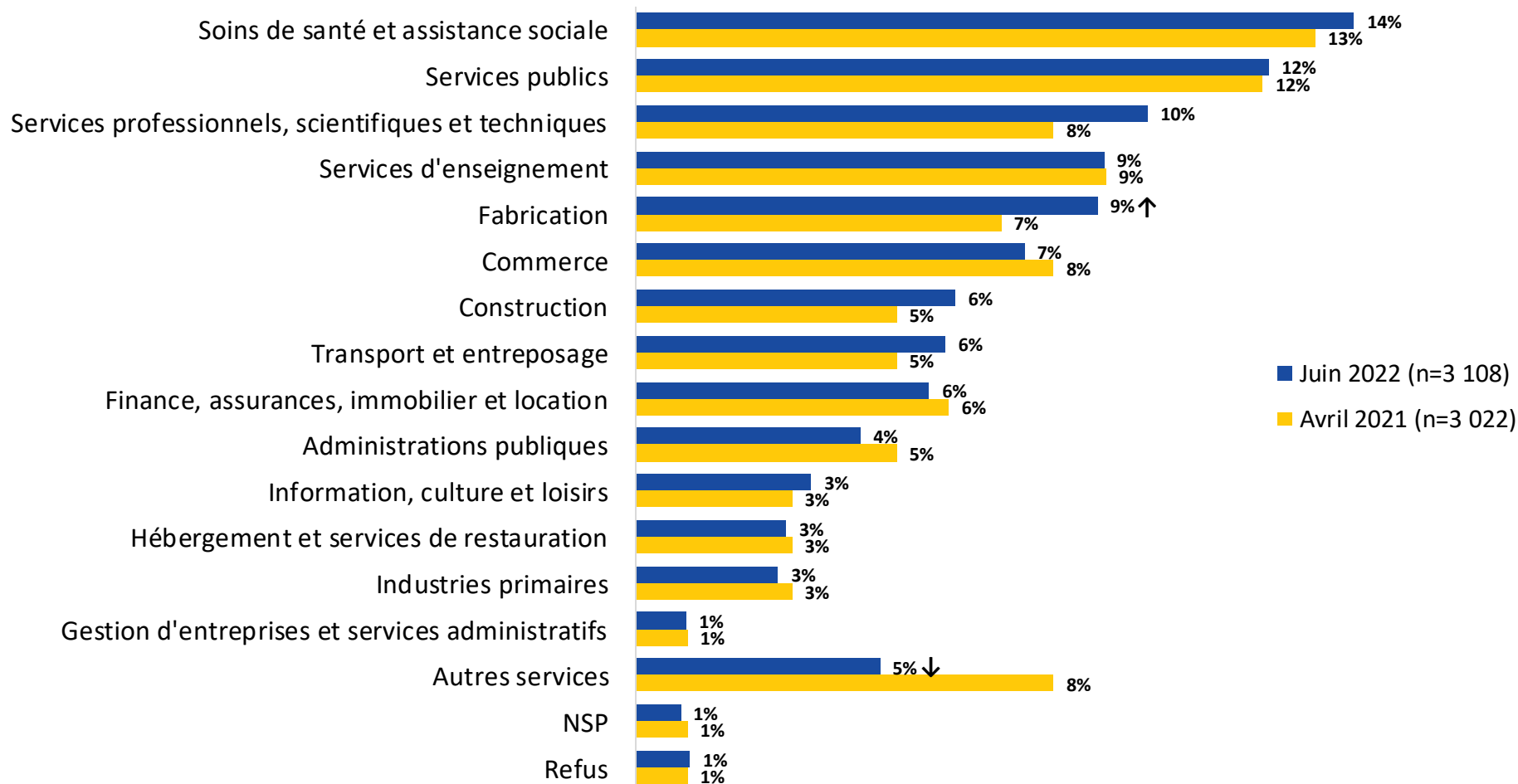
Base : Tous les répondants (n=3 108)



SECTEUR D'ACTIVITÉ

Q31: Dans quel secteur d'activité œuvrez-vous?

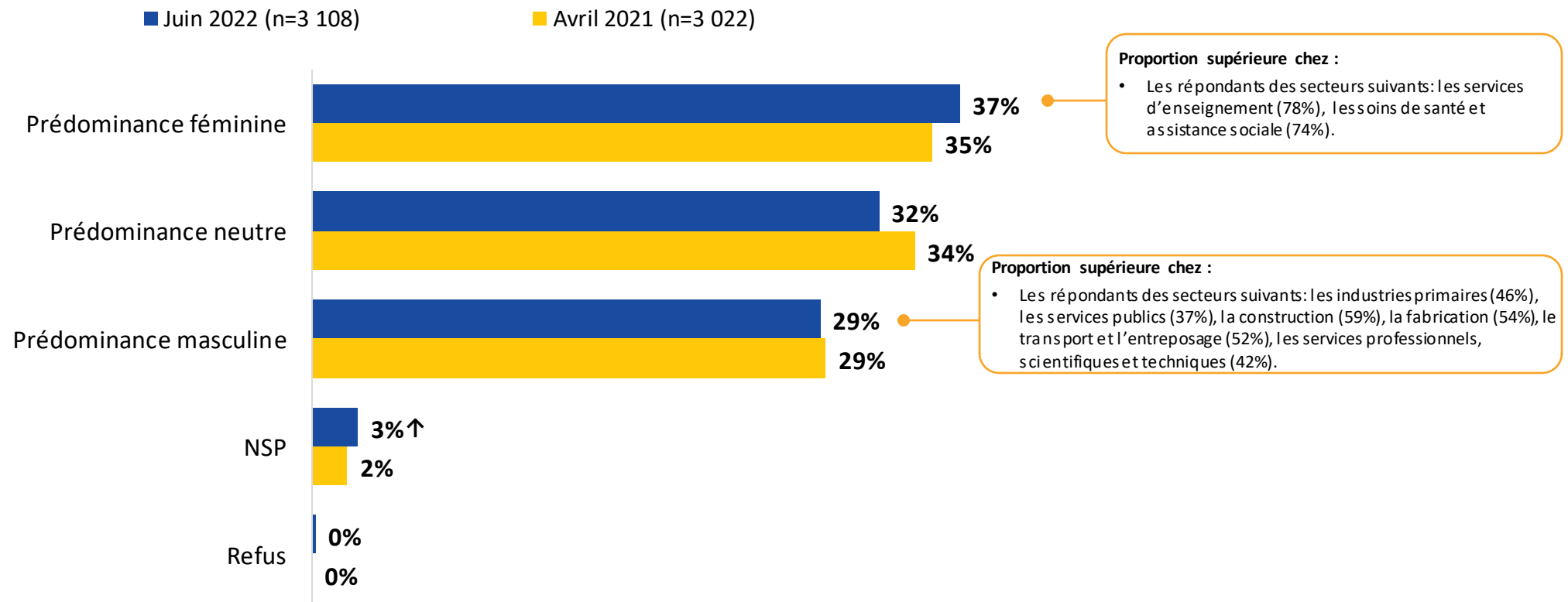
Base : Tous les répondants (n=3 108)



PRÉDOMINANCE DE L'EMPLOI ACTUEL

Q24: L'emploi que vous occupez actuellement est-il un emploi à prédominance féminine, à prédominance masculine ou à prédominance neutre ?

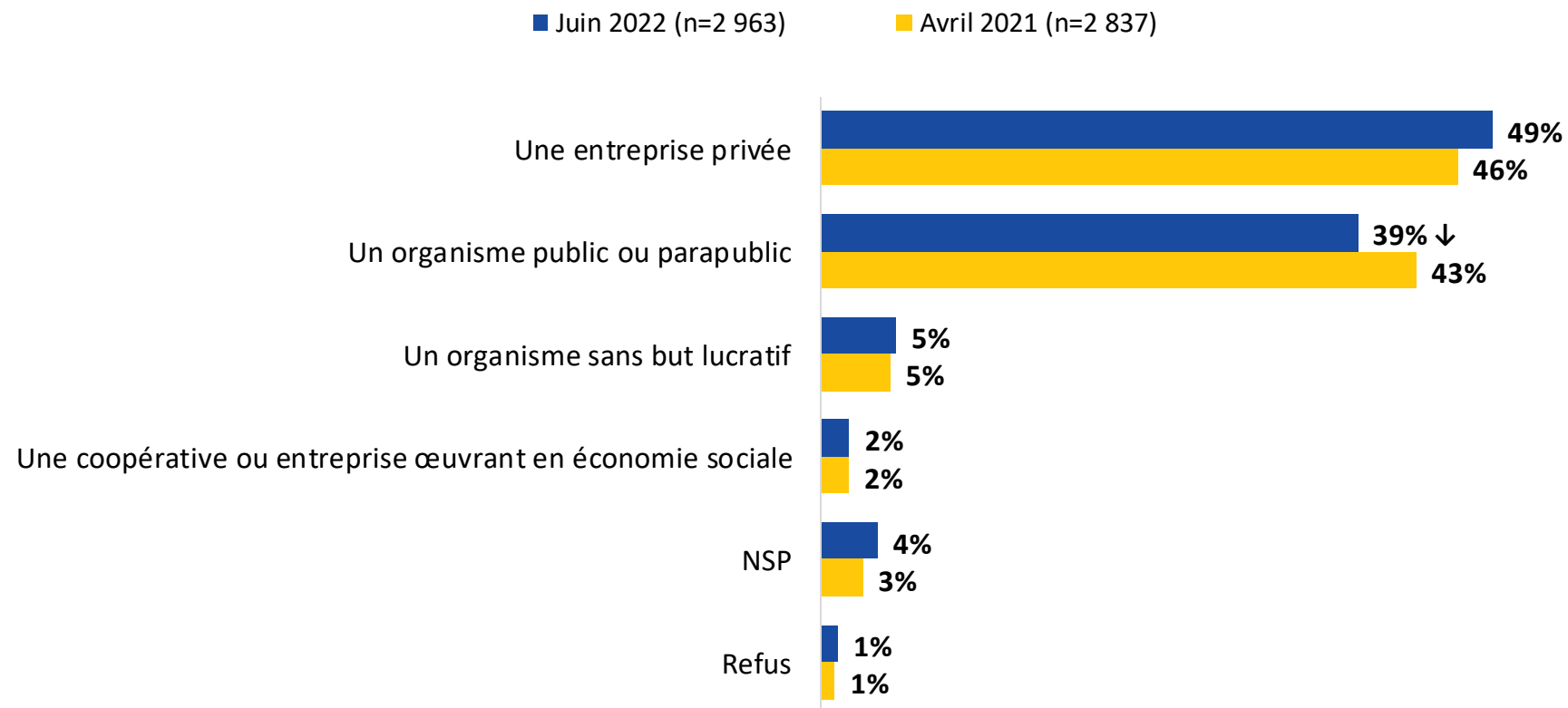
Base : Tous les répondants (n=3 108)



NATURE DE L'EMPLOYEUR

Q29: L'organisation pour laquelle vous travaillez est-elle... ?

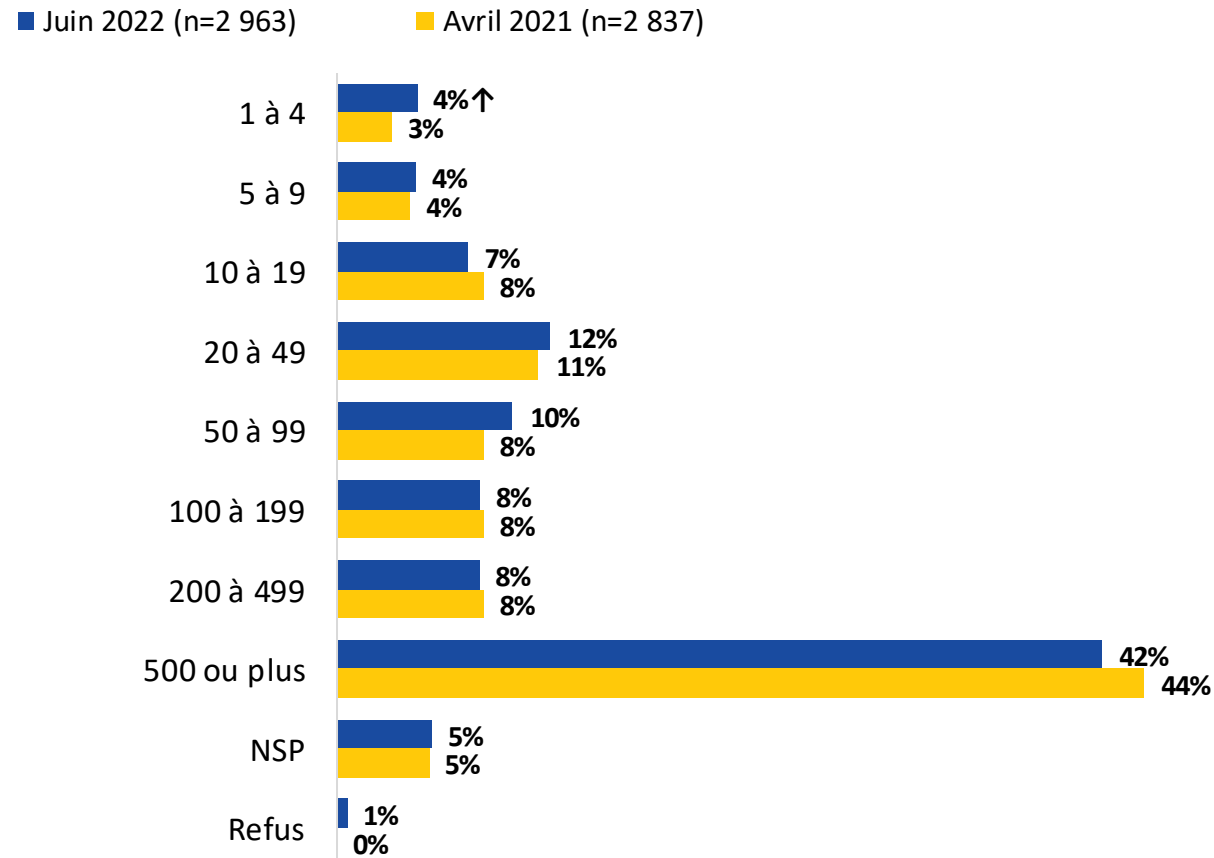
Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n= 2 963)



NOMBRE D'EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE

Q30: Quel est le nombre total d'employés dans l'entreprise ?

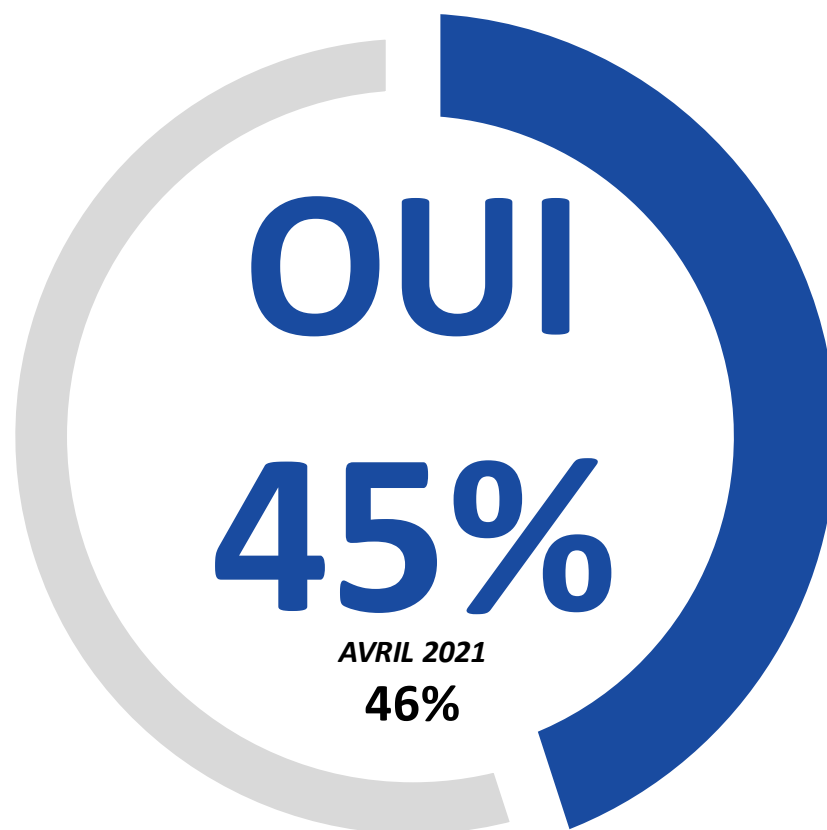
Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n=2 963)



TAUX DE SYNDICALISATION

Q28: Êtes-vous syndiqué ?

Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n= 2 963)



Proportion supérieure chez :

- Les répondants des secteurs suivants: les services publics (72%), les services d'enseignement (76%), les administrations publiques (72%), les soins de santé et assistance sociale (65%).

3. Conciliation famille-travail

FAITS SAILLANTS

Critères dans le choix d'un emploi

- La presque totalité des répondants (95%) considère le salaire et les avantages sociaux comme étant l'un des trois critères les plus importants pour choisir un emploi, et la grande majorité des répondants (90%) place également les mesures de conciliation famille-travail dans leur top 3. Dans une moindre mesure, plus de la moitié des répondants (59%) considèrent aussi que les perspectives d'évolution de carrière au sein de l'entreprise sont l'un des trois critères les plus importants.

Facilité, source de stress et niveau d'information à l'égard de la conciliation famille-travail

- Deux répondants sur trois (67%) trouvent la conciliation famille-travail facile la plupart du temps. Plus de la moitié (56%) indique néanmoins qu'il s'agit d'une source de stress importante, une proportion en augmentation par rapport à 2021 (52%). Le trois quarts des répondants (74%) s'estiment bien informés des mesures facilitant la conciliation famille-travail proposées dans le cadre de leur emploi.

Les mesures de conciliation famille-travail accessibles et utilisées

- En ce qui concerne les mesures de conciliation famille-travail auxquelles les répondants ont accès, près de la moitié des répondants (46% vs 50% en 2021) disent avoir une flexibilité dans le choix des vacances, 44% affirment avoir une flexibilité des horaires de travail et plus du tiers des répondants (36%) disent avoir des congés payés pour des responsabilités familiales. Ces trois mesures sont aussi celles que les répondants considèrent comme permettant le mieux de concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Parmi ceux ayant accès à au moins une mesure, la flexibilité des horaires de travail (43%), la flexibilité dans le choix des vacances (39%) et les congés payés pour responsabilités familiales (32%) sont aussi les trois mesures ayant été utilisées le plus souvent au cours de la dernière année.
- Près de la moitié des répondants ayant eu accès à au moins une mesure de conciliation famille-travail (46%) ont indiqué que ces mesures étaient formelles, tandis qu'un peu moins du quart des répondants (22%) ont mentionné qu'elles étaient informelles.

FAITS SAILLANTS

Demandes d'aménagement au travail

- Une proportion de 21% des personnes sondées font des demandes d'aménagement plusieurs fois par mois au travail en raison de leurs responsabilités familiales, une proportion qui est significativement plus élevée qu'en 2021 (15%). D'un autre côté, 35% font ce genre de demandes quelques fois par année seulement (en baisse par rapport à 2021: 41%).
- Les travailleurs qui demandent des aménagements environ une fois par mois ou moins souvent disent ne pas en demander plus parce qu'ils se débrouillent par d'autres moyens (37%), ou encore en raison de la nature de leur travail (27% vs 34% en 2021).

Point de vue de l'entreprise sur les mesures de conciliation famille-travail

- Plus de quatre travailleurs sur cinq (82%) considèrent qu'il est important que les mesures de conciliation famille-travail offertes par l'employeur soient formalisées.
- De manière générale, sept répondants sur dix (71%) affirment que l'entreprise pour laquelle ils travaillent a une culture favorable à la conciliation famille-travail.
- Près de deux répondants sur trois (63%) trouvent que les mesures de conciliation famille-travail offertes par leur employeur sont suffisantes compte tenu de leurs besoins personnels, tandis que 32% pensent le contraire.
- Un travailleur sur trois (32%) affirme que son entreprise a déjà évalué les besoins des employés en matière de conciliation travail-famille, mais presque autant de répondants (34%) disent qu'à leur connaissance, leur employeur n'a pas fait d'évaluation des besoins.
- Trois répondants sur quatre (75%) considèrent qu'ils ont le soutien de leurs collègues lorsqu'ils font une demande de congé ou d'aménagement pour leur vie familiale, et 72% disent avoir le soutien de leur supérieur. Cette dernière proportion est significativement en baisse par rapport à la dernière étude (76%). D'un autre côté, le quart des travailleurs (26%) affirment que faire une demande de congé ou d'aménagement pour leur vie familiale a des impacts négatifs sur leur carrière, une proportion en hausse en comparaison avec la dernière étude (21%).

Impact de l'ouverture de l'employeur sur les besoins en conciliation famille-travail

- La grande majorité des répondants affirme qu'il est important que leur employeur soit ouvert aux besoins de conciliation famille-travail afin d'être satisfait au travail (87% vs 90% en 2021), d'être motivé au travail (87%), de continuer à travailler longtemps pour le même employeur (85%) et d'avoir une bonne perception générale de leur employeur (83%).

FAITS SAILLANTS

Effets de meilleures mesures de conciliation famille-travail

- Plus de la moitié des répondants (56%) seraient prêts à changer d'emploi si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail, tandis qu'un peu plus du quart des répondants (27%) accepteraient une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail.

Attestation d'un engagement clair en matière de conciliation famille-travail

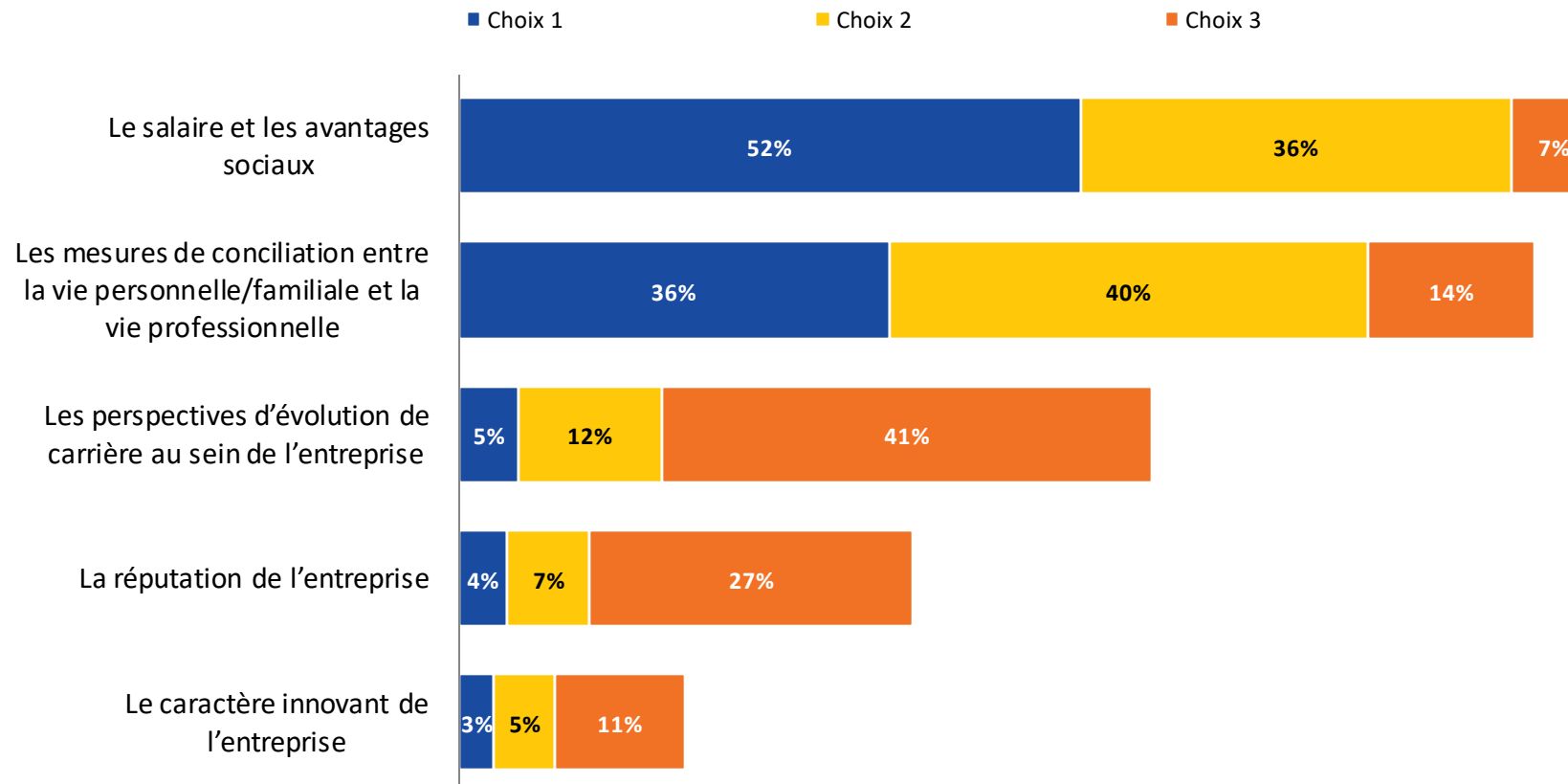
- Si une entreprise détenait une reconnaissance attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés en matière de conciliation famille-travail...
 - ... Trois répondants sur quatre (76%) affirment que cela les inciterait à postuler un emploi offert par cette entreprise s'ils étaient en recherche d'emploi.
 - ... Quatre répondants sur cinq (79%) affirment que cela les inciterait à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait.

CRITÈRES DANS LE CHOIX D'UN EMPLOI

Q1: Si vous deviez changer d'emploi aujourd'hui, quels seraient les trois critères les plus importants pour choisir cet emploi?

3 réponses: Veuillez sélectionner votre premier, votre deuxième et votre troisième critère.

Base : Tous les répondants (n=3 108)



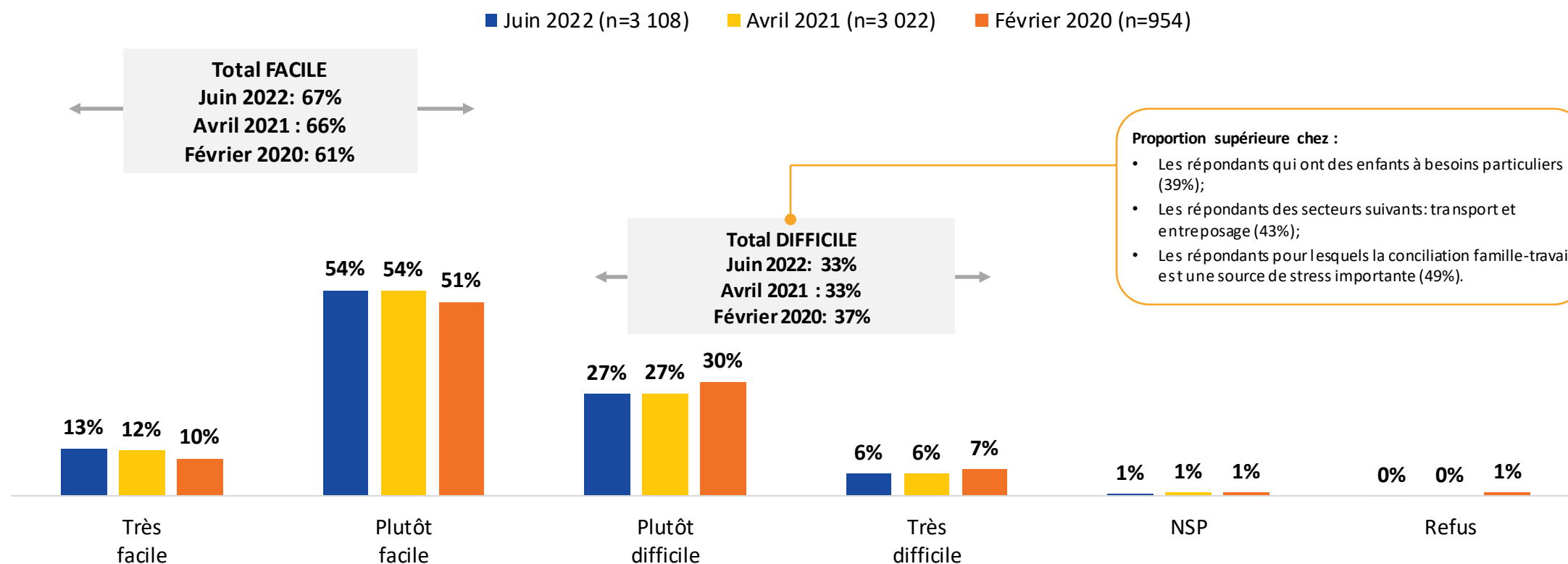
TOTAL CHOISI*		
Juin 2022	Avril 2021	Février 2020
95%	96%	97%
90%	89%	91%
59%	58%	59%
38%	37%	37%
19%	20%	16%

* % Total choisi = % de fois que l'énoncé est choisi comme premier choix + % de fois que l'énoncé est choisi en deuxième choix + % de fois que l'énoncé est choisi en troisième

FACILITÉ À CONCILIER FAMILLE ET TRAVAIL

Q2: Pour vous, concilier famille et travail est-il facile ou difficile la plupart du temps ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)



NIVEAU DE STRESS ASSOCIÉ À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

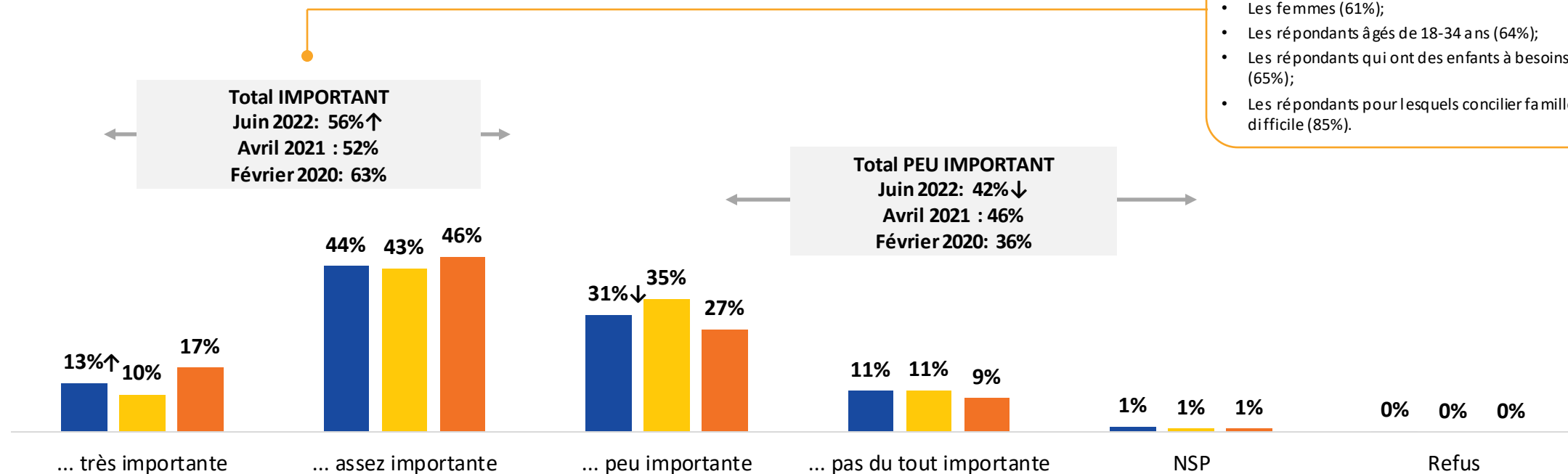
Q3: Pour vous, concilier famille et travail est-il une source de stress... ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Février 2020 (n=954)

Proportion supérieure chez :

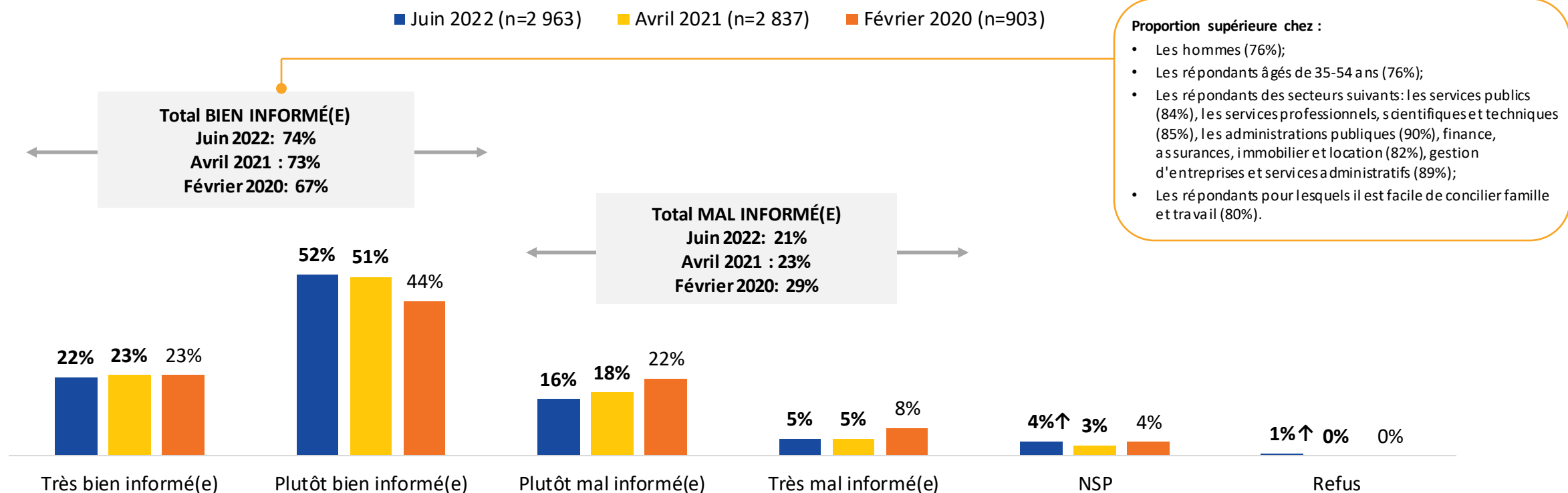
- Les femmes (61%);
- Les répondants âgés de 18-34 ans (64%);
- Les répondants qui ont des enfants à besoins particuliers (65%);
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (85%).



NIVEAU D'INFORMATION SUR LES MESURES FACILITANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'EMPLOI

Q50: Vous estimez-vous bien informé(e) ou non des mesures facilitant la conciliation famille-travail qui vous sont offertes dans le cadre de votre emploi?

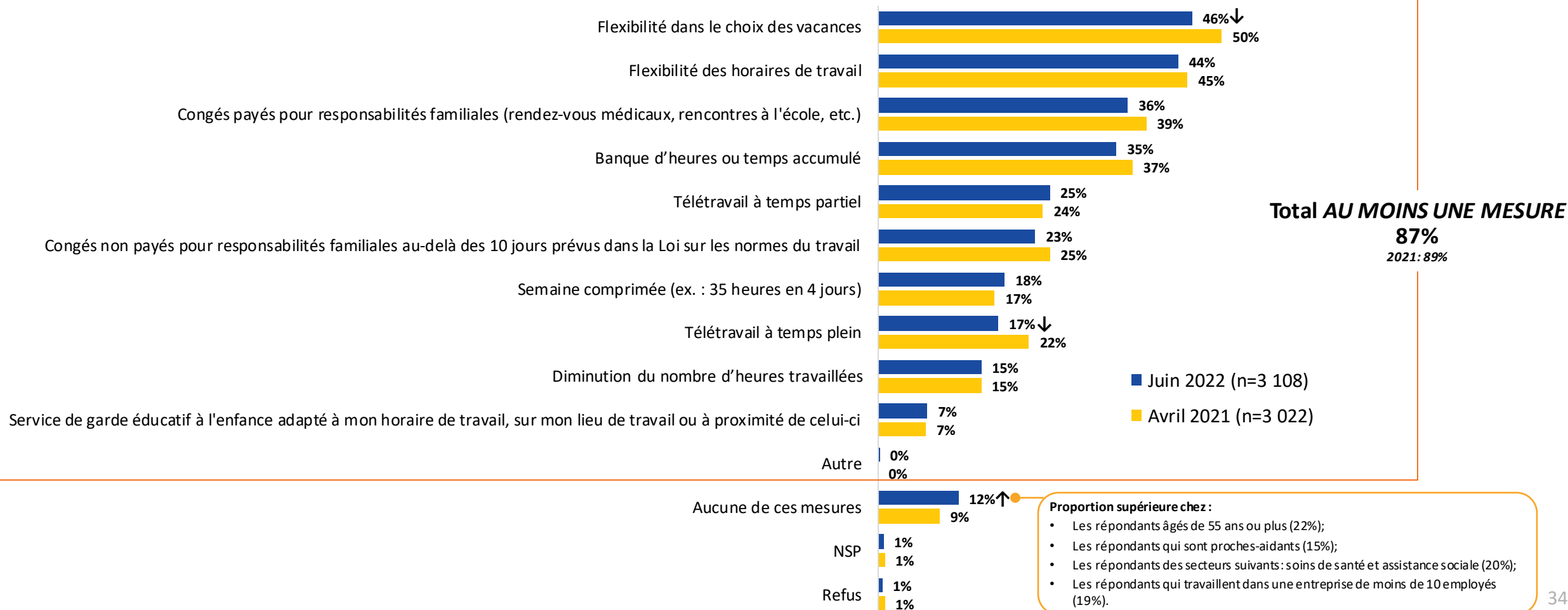
Base : Tous les répondants, sauf les travailleurs autonomes (n=2 963)



MESURES AUXQUELLES LES RÉPONDANTS ONT ACCÈS

Q5. Parmi les suivantes, quelles sont les mesures de conciliation famille-travail auxquelles vous avez accès ?

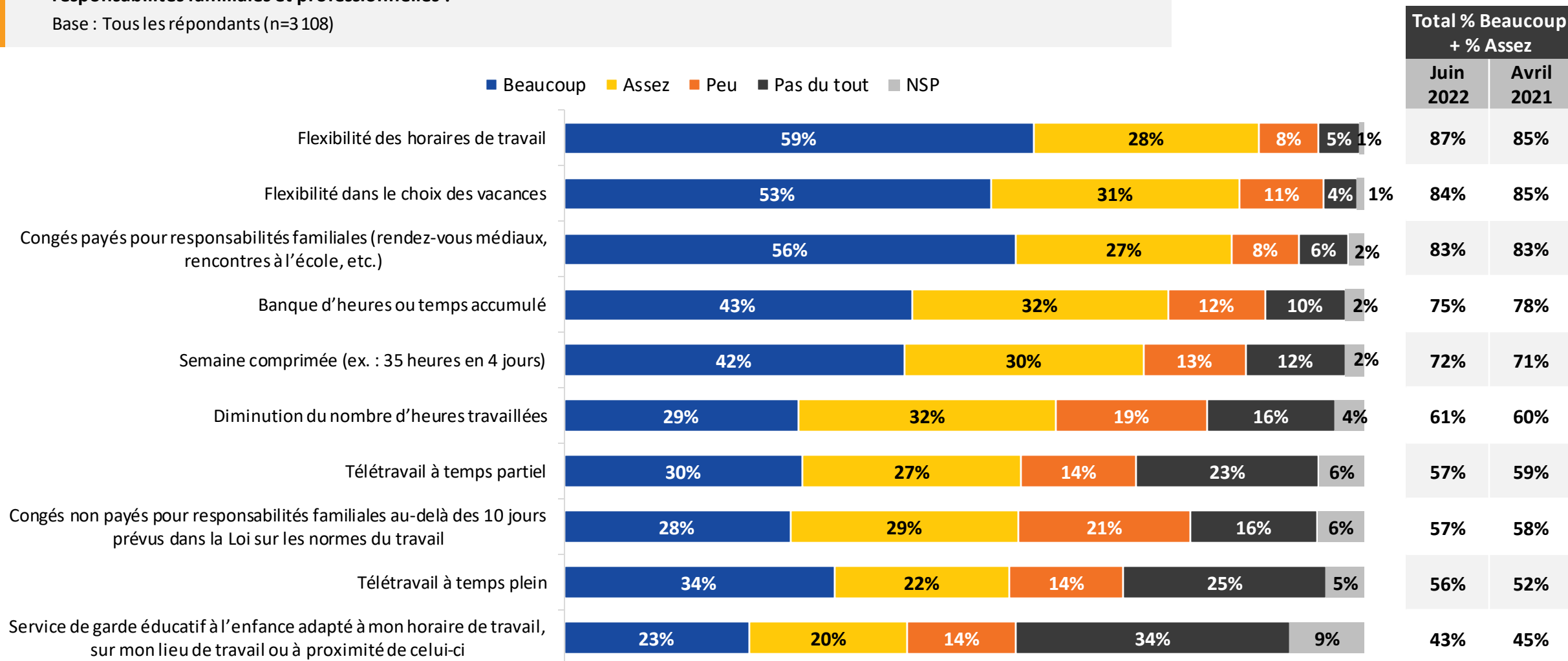
Base : Tous les répondants (n=3 108)



MESURES QUI PERMETTRAIENT UNE MEILLEURE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q4: À quel point les mesures suivantes, que vous y ayez accès ou non, vous permettraient-elles de mieux concilier vos responsabilités familiales et professionnelles ?

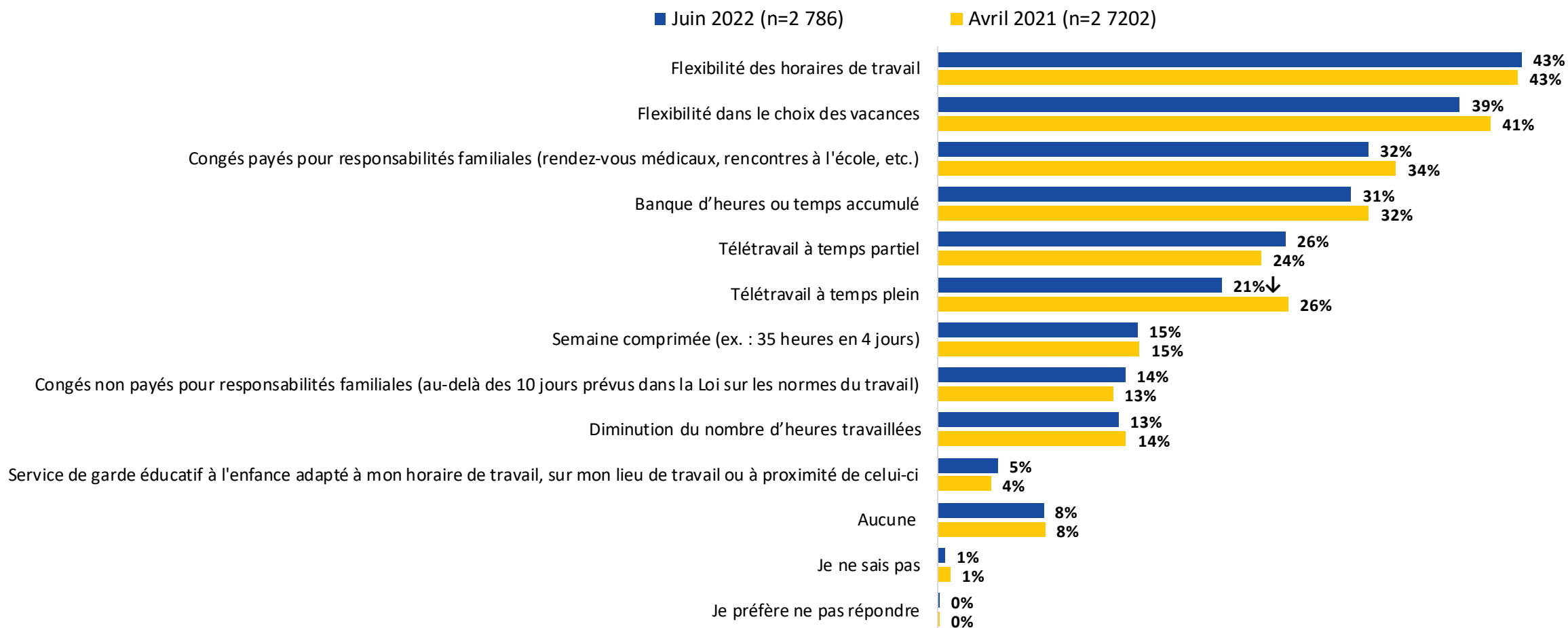
Base : Tous les répondants (n=3 108)



MESURES UTILISÉES PAR LES RÉPONDANTS

Q7. Parmi les mesures auxquelles vous avez accès, lesquelles avez-vous personnellement utilisées au cours de la dernière année ?

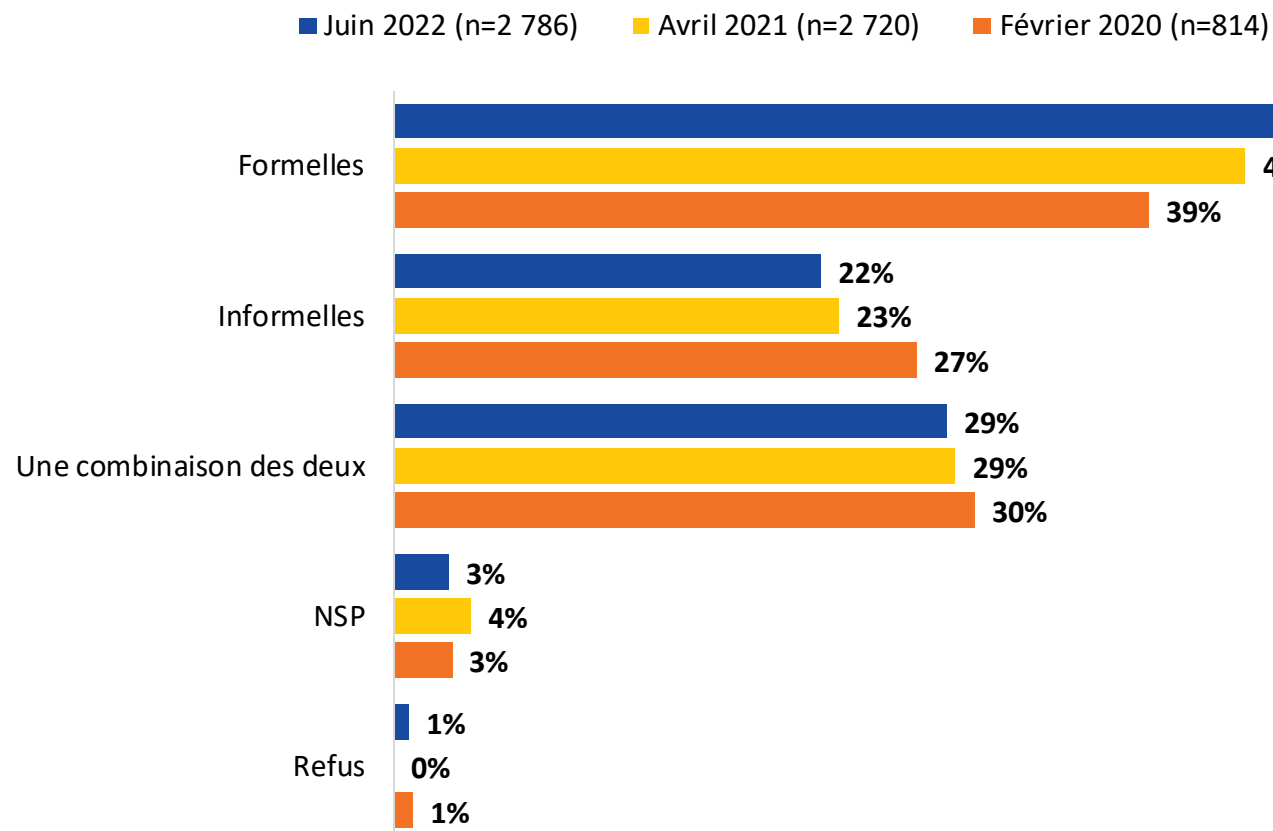
Base : Les répondants ayant accès à au moins une mesure (n=2 786)



TYPES DE MESURES AUXQUELLES LES RÉPONDANTS ONT ACCÈS

Q6. Les mesures auxquelles vous avez accès sont-elles des mesures formelles (c'est-à-dire clairement définies et écrites, diffusées à tout le personnel) ou informelles (c'est-à-dire selon la situation, accommodement au cas par cas) ?

Base : Les répondants ayant accès à au moins une mesure (n=2 786)



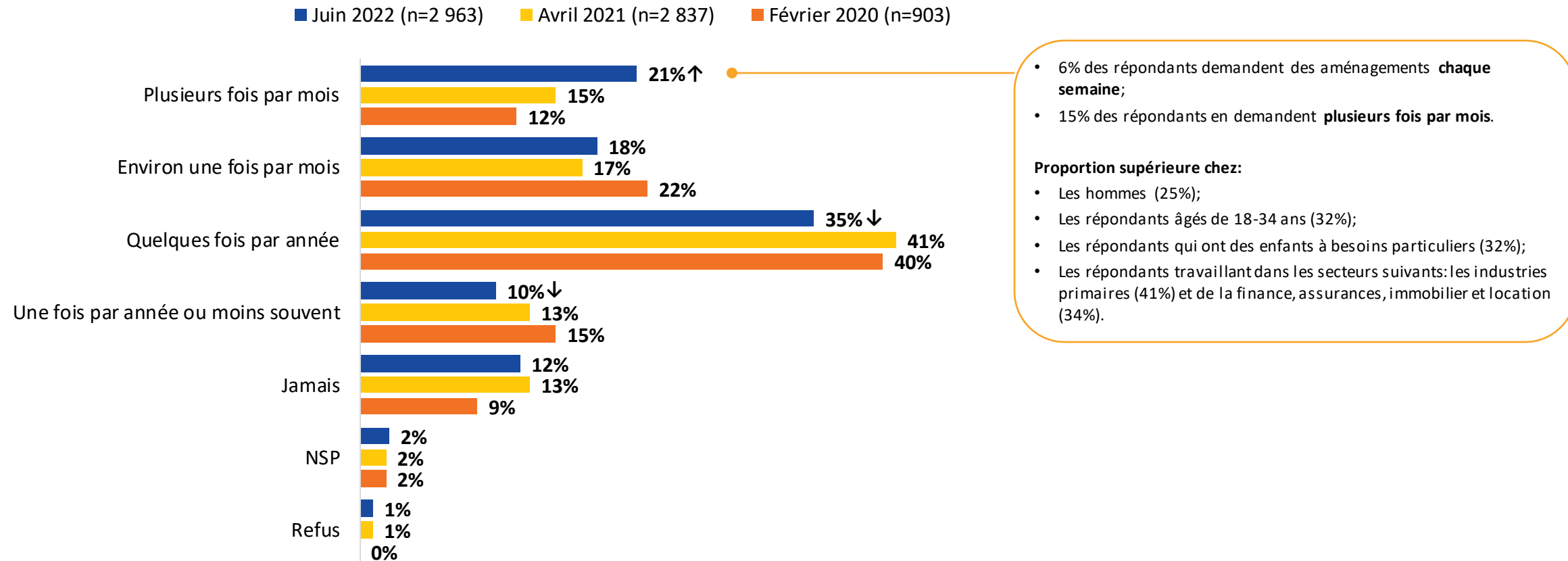
Proportion supérieure chez :

- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: les services publics (63%), les administrations publiques (69%), les services d'enseignement (66%);
- Les répondants travaillant pour des entreprises de plus de 500 employés (55%).

FRÉQUENCE DES DEMANDES D'AMÉNAGEMENT AU TRAVAIL EN RAISON DES RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Q8: À quelle fréquence demandez-vous des aménagements au travail en raison de vos responsabilités familiales (par exemple modifier l'horaire, reprendre du temps à un autre moment, travailler de la maison, prendre un congé exceptionnel, etc.) ?

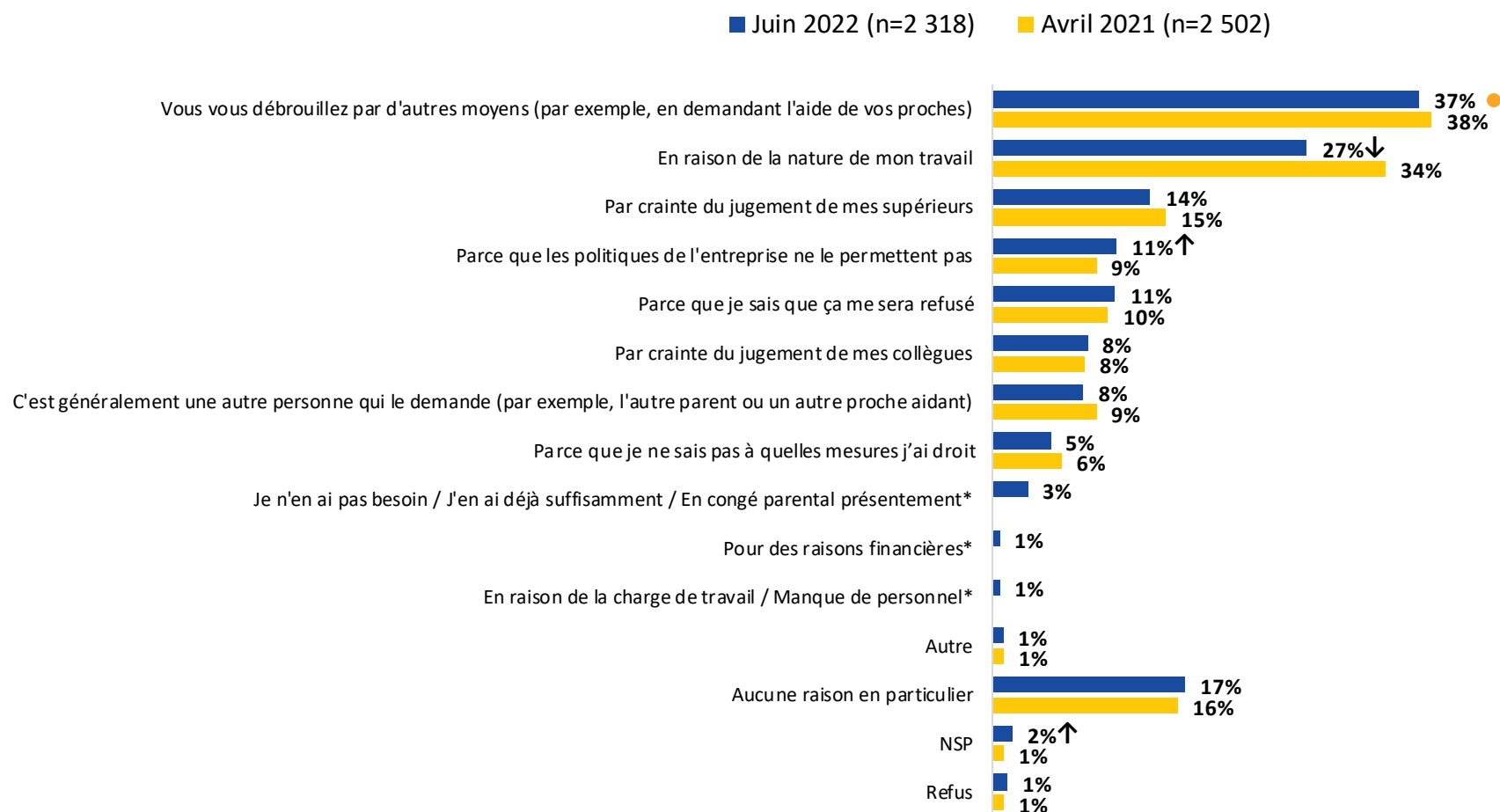
Base : Tous les répondants, sauf les travailleurs autonomes (n=2 963)



RAISONS DE NE PAS DEMANDER PLUS D'AMÉNAGEMENTS

Q9: Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ?

Base : Les répondants demandant des aménagements environ une fois par mois ou moins souvent (n=2 318)



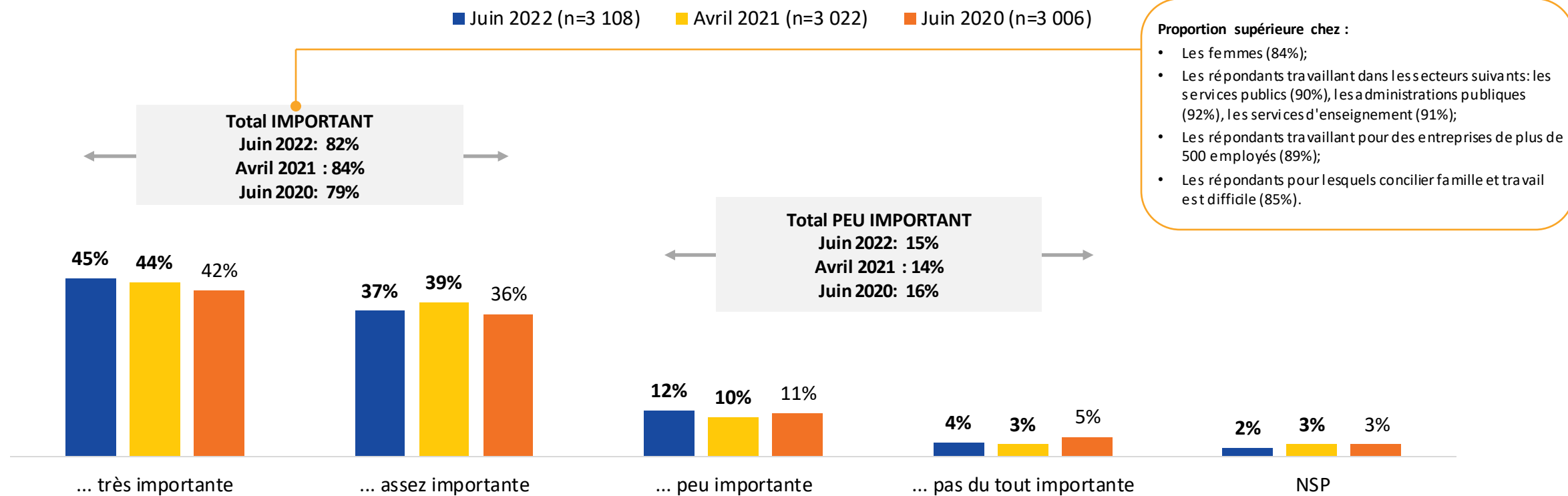
Proportion supérieure chez :

- Les répondants qui ne sont pas proches-aidants (40%)
- Les familles biparentales/intactes (39%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est facile (39%).

FORMALISATION DES MESURES DE CONCILIATION DE FAMILLE-TRAVAIL

Q44: À quel point est-t-il important pour vous que les mesures de conciliation famille-travail qui vous sont offertes par votre employeur soient formalisées, c'est-à-dire clairement définies, écrites et diffusées à tout le personnel?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

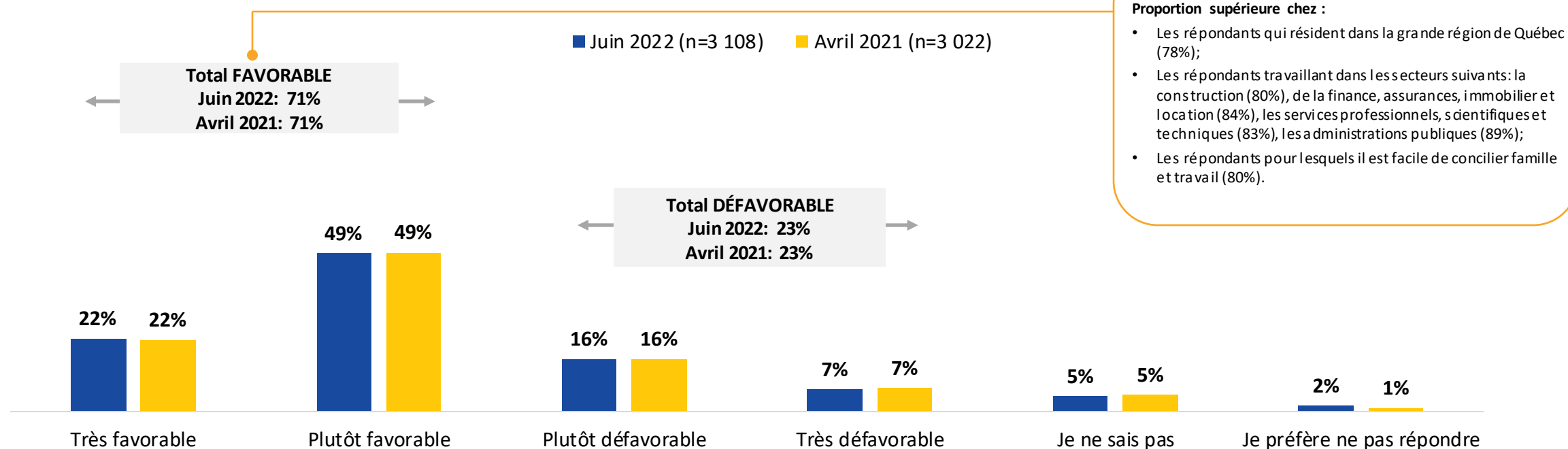


ENTREPRISE FAVORABLE OU DÉFAVORABLE À LA CONCILIATION

FAMILLE-TRAVAIL

Q11: De façon générale, diriez-vous que l'entreprise pour laquelle vous travaillez a une culture d'entreprise favorable ou défavorable à la conciliation famille-travail?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

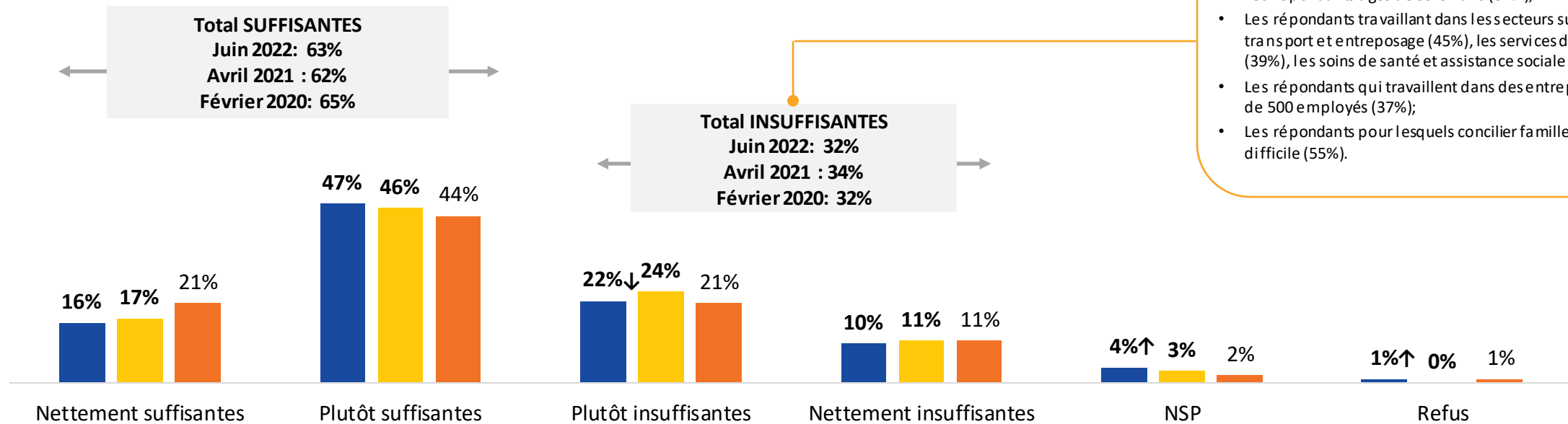


ADÉQUATION DES MESURES AVEC LES BESOINS PERSONNELS

Q51: Compte tenu de vos besoins personnels en matière de conciliation famille-travail, considérez-vous que les mesures offertes par votre employeur soient suffisantes ?

Base : Tous les répondants, sauf les travailleurs autonomes (n=2 963)

■ Juin 2022 (n=2 963) ■ Avril 2021 (n=2 837) ■ Février 2020 (n=903)

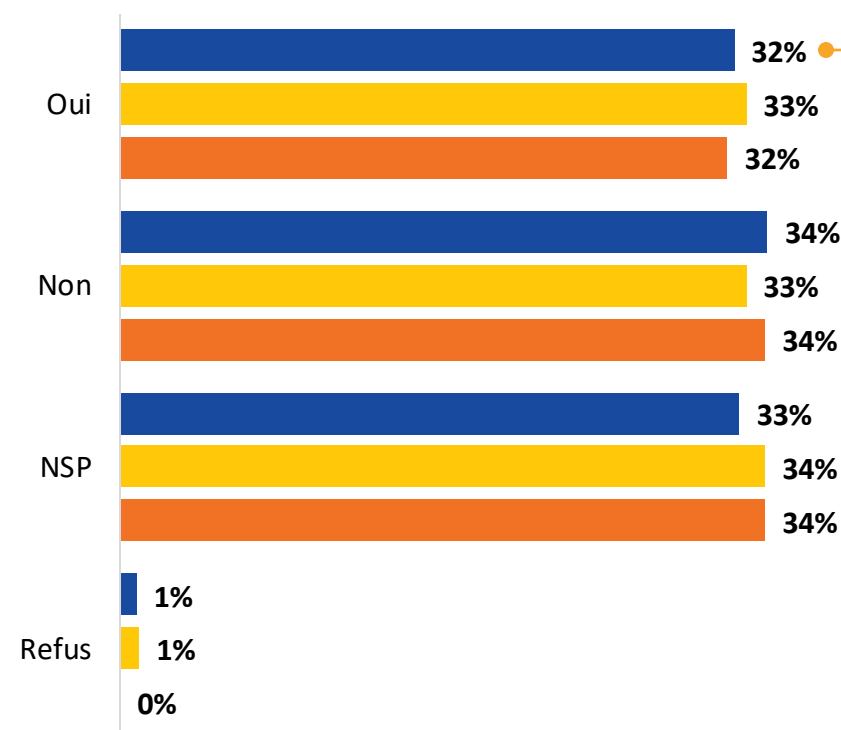


ÉVALUATION DES BESOINS DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DES EMPLOYÉS PAR L'ENTREPRISE

Q14: À votre connaissance, l'entreprise pour laquelle vous travaillez a-t-elle déjà évalué les besoins de conciliation travail-famille des employés afin de faciliter l'exercice de leurs responsabilités familiales et professionnelles ?

Base : Tous les répondants, sauf les travailleurs autonomes (n=2 963)

■ Juin 2022 (n=2 963) ■ Avril 2021 (n=2 837) ■ Février 2020 (n=1 878)



Proportion supérieure chez :

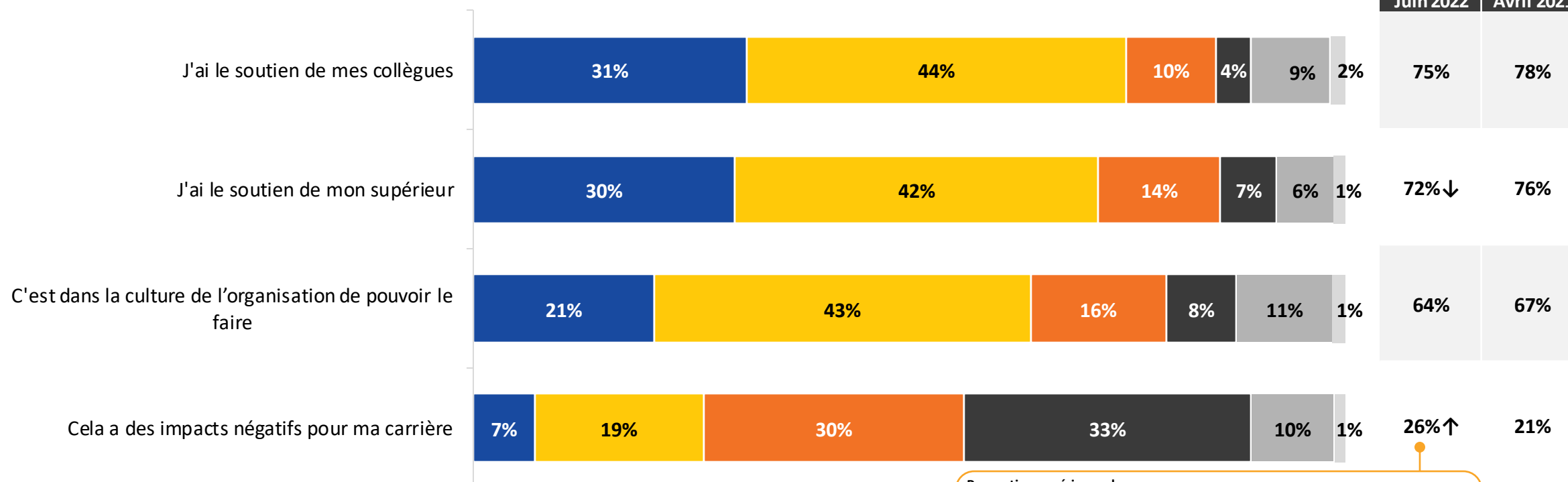
- Les répondants qui résident dans la grande région de Québec (39%);
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: les industries primaires (50%), les services publics (40%);
- Les répondants pour lesquels il est facile de concilier famille et travail (36%).

PERCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ OU D'AMÉNAGEMENT POUR UNE RAISON FAMILIALE

Q17: Pour chacun des énoncés suivants, veuillez nous indiquer quelle est votre perception lorsque vous faites une demande de congé ou d'aménagement pour une raison familiale.

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Tout à fait d'accord ■ Assez en accord ■ Assez en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP ■ Refus



Proportion supérieure chez :

- Les répondants qui résident dans la grande région de Montréal (28%);
- Les répondants âgés de 18-34 ans (32%);
- Les répondants qui sont proches-aidants (32%);
- Les répondants ayant des enfants à besoins particuliers (33%).

OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (1/5)

Q45: À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail aura-t-elle un impact sur ... ?

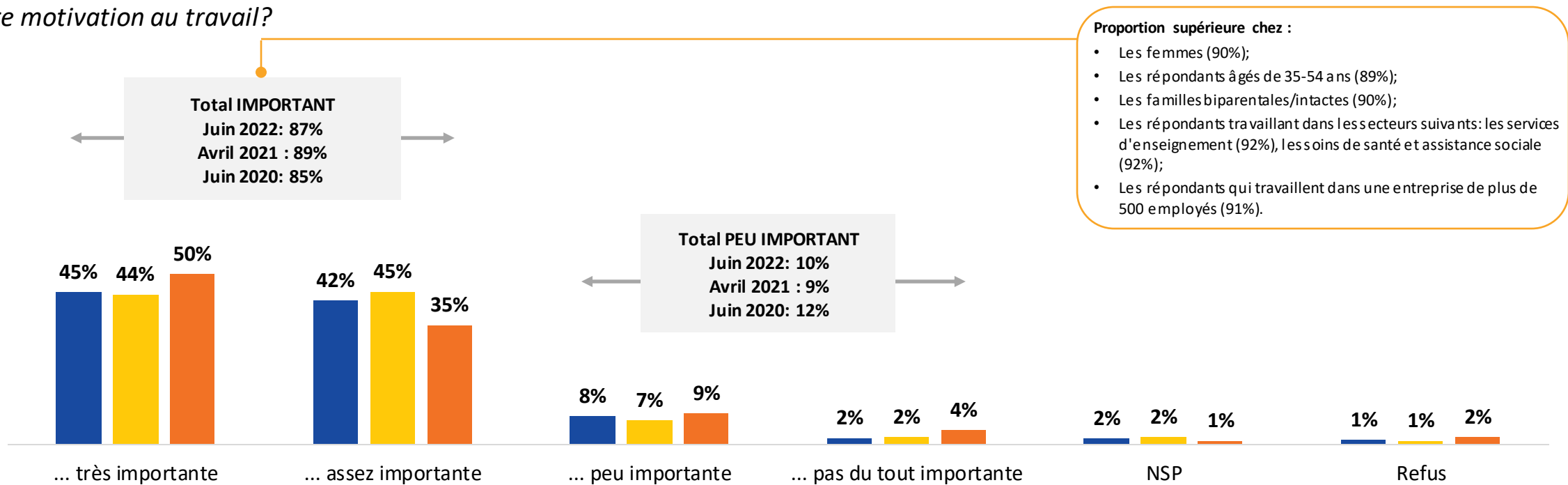
Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108)

■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Juin 2020 (n=3 006)

... votre motivation au travail?



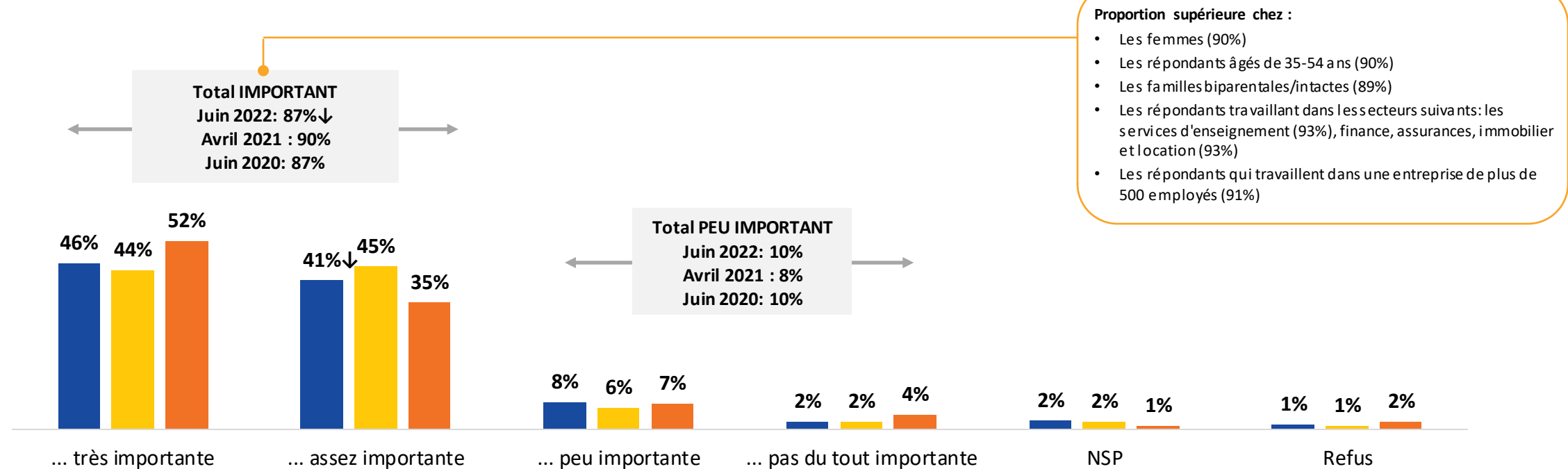
OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (2/5)

Q45: À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail aura-t-elle un impact sur ... ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)

... votre satisfaction au travail ?



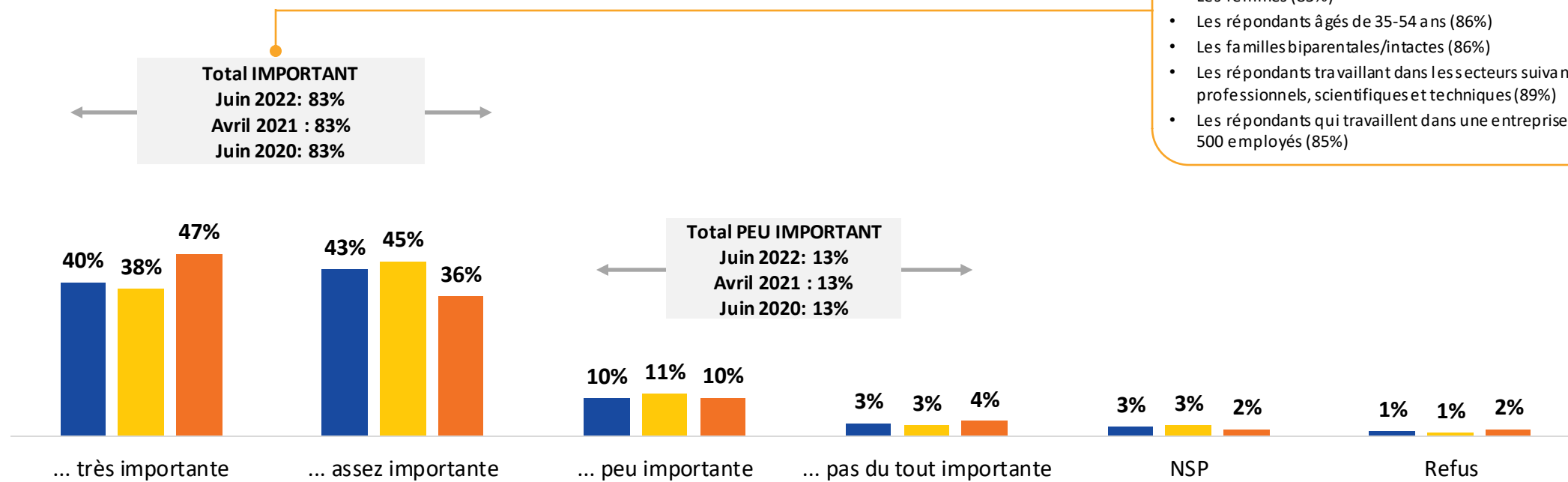
OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (3/5)

Q45: À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail aura-t-elle un impact sur ... ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

... votre perception générale de votre employeur (image de marque) ?

■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)



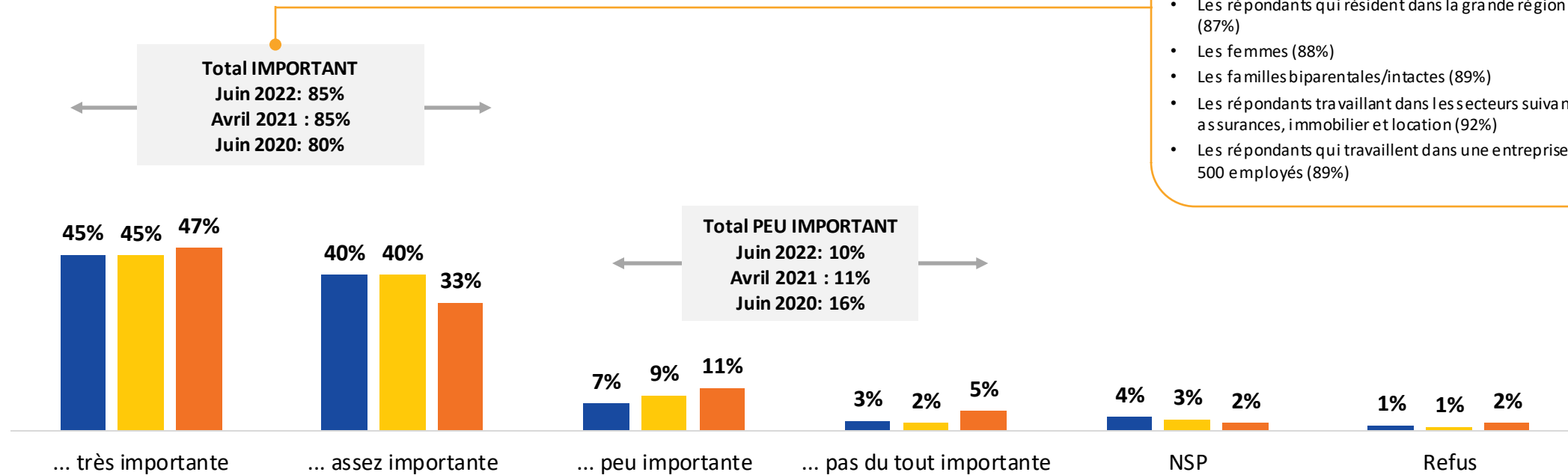
OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (4/5)

Q45: À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail aura-t-elle un impact sur ... ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

... votre propension à rester longtemps à l'emploi de votre employeur ?

■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)



OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (5/5)

Q45: À quel point l'ouverture de votre employeur à vos besoins de conciliation famille-travail aura-t-elle un impact sur ... ?

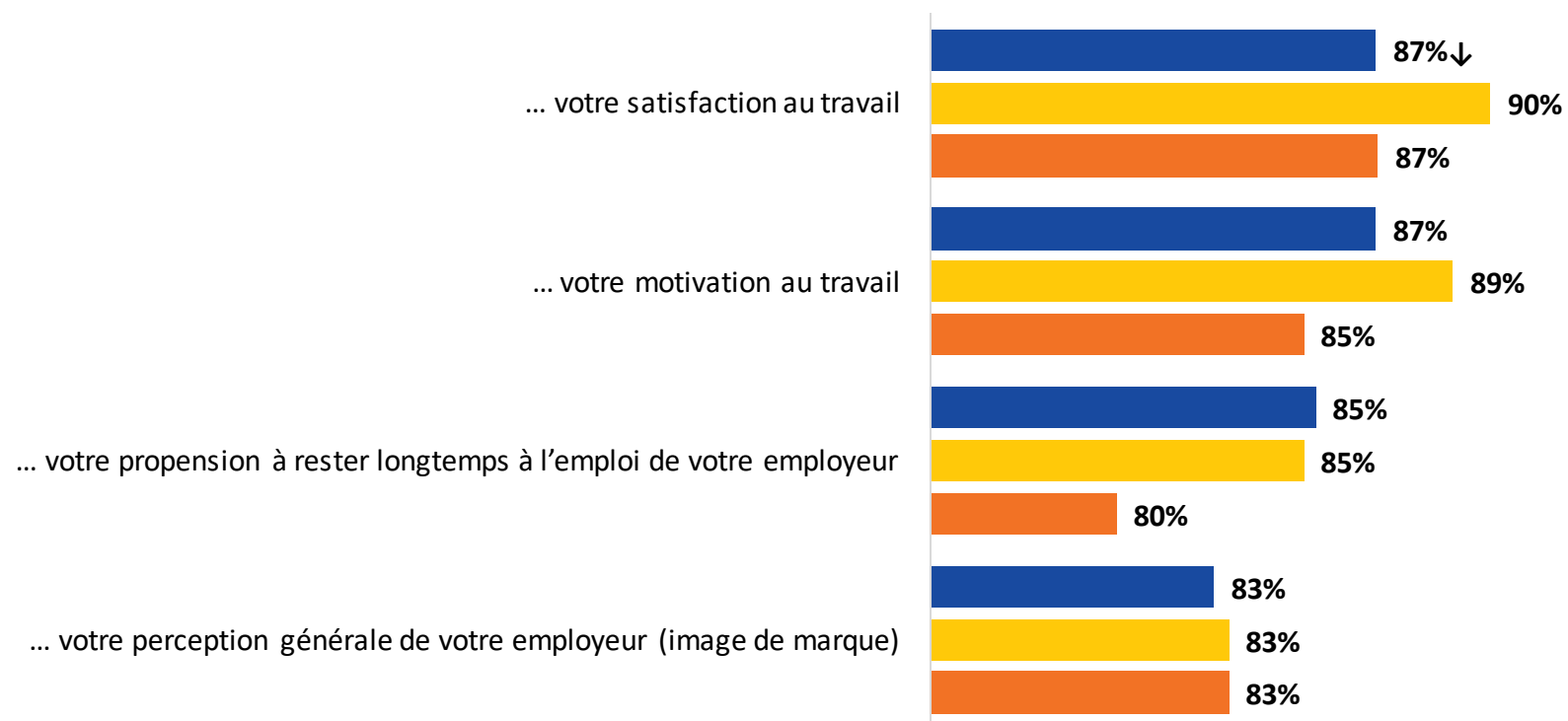
Base : Tous les répondants (n=3 108)

% TRÈS IMPORTANT + % ASSEZ IMPORTANT présenté

■ Juin 2022 (n=3 108)

■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Juin 2020 (n=3 006)



PROPENSION À CHANGER D'EMPLOI POUR DE MEILLEURES MESURES DE CONCILIATION

Q47: Seriez-vous prêt à changer d'emploi si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108)

■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Juin 2020 (n=3 006)

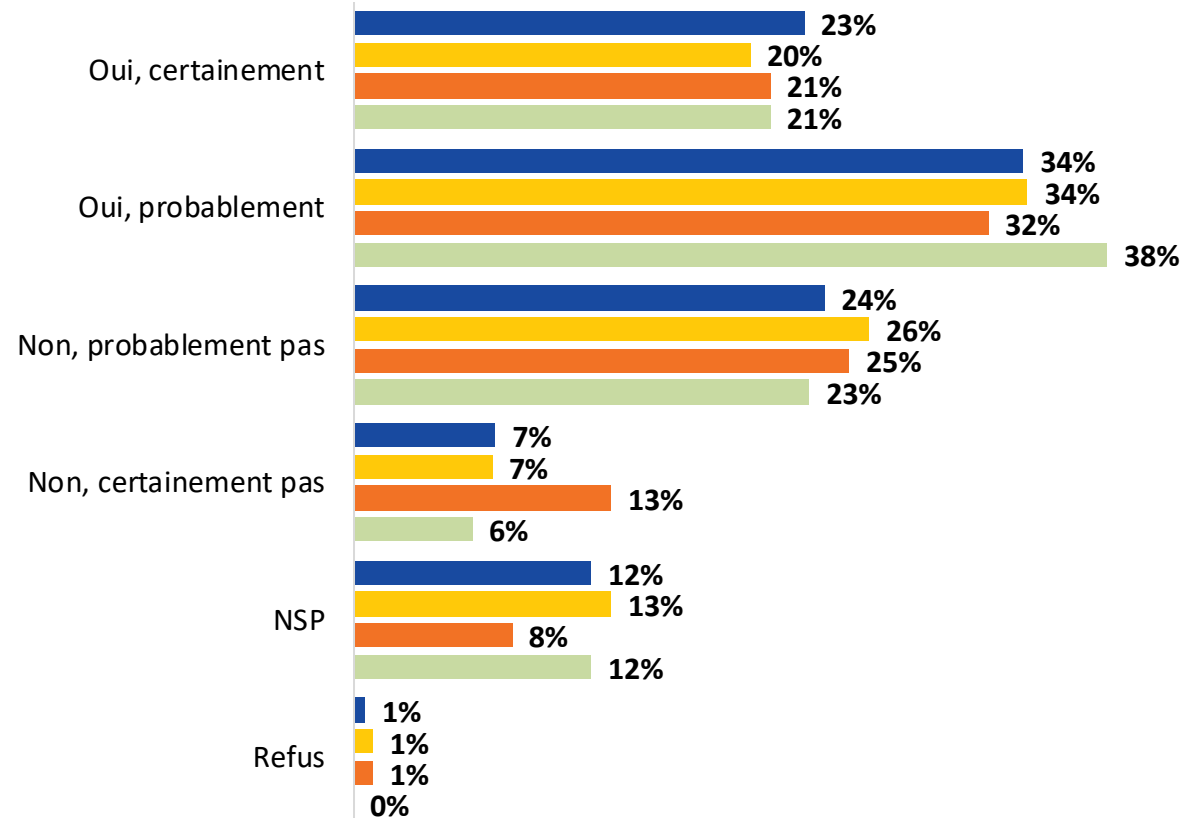
■ Février 2020 (n=954)

Proportion supérieure chez :

- Les répondants âgés de 18-34 ans (65%)
- Les répondants ayant des enfants à besoins particuliers (64%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (72%)

Total OUI
Juin 2022 : 56%
Avril 2021 : 54%
Juin 2020: 53%
Février 2020: 59%

Total NON
Juin 2022 : 31%
Avril 2021 : 33%
Juin 2020: 38%
Février 2020: 29%



PROPENSION À ACCEPTER UNE RÉDUCTION DE SALAIRE EN ÉCHANGE DE MEILLEURES MESURES DE CONCILIATION

Q46: Seriez-vous prêt à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Juin 2022 (n=3 108)

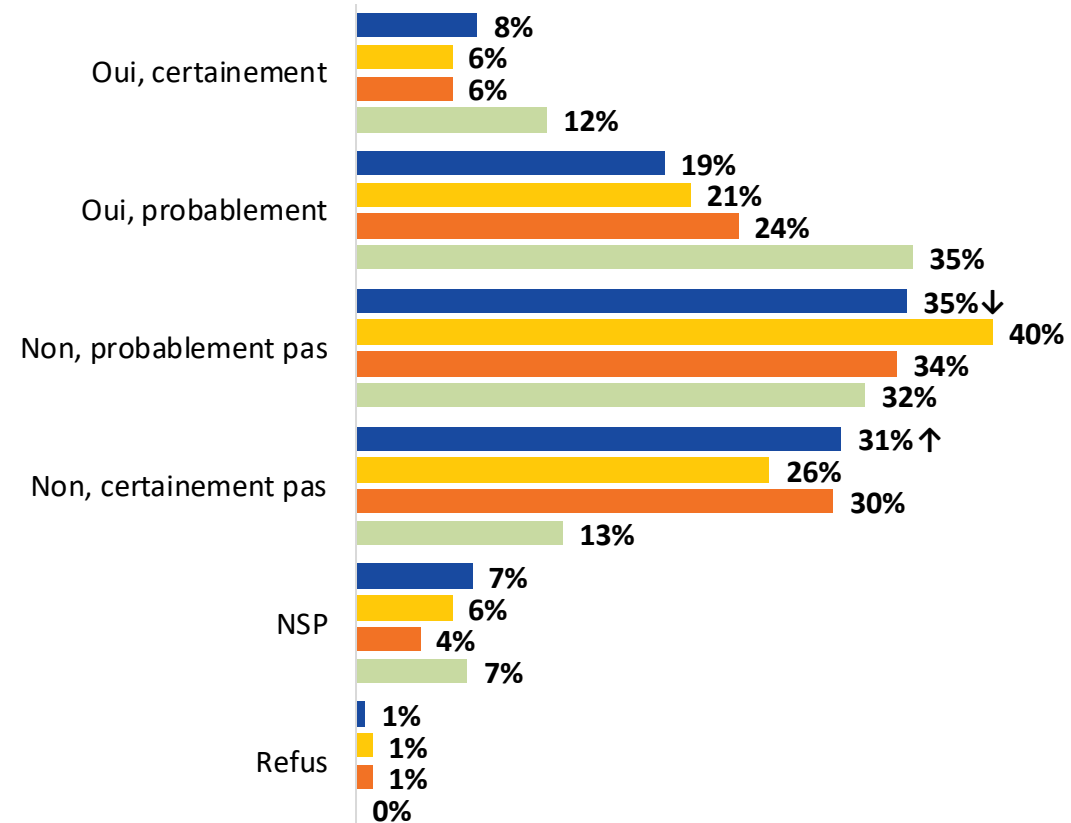
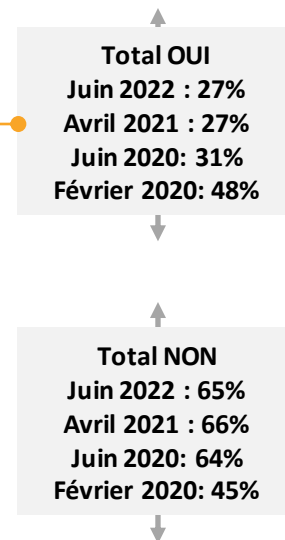
■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Juin 2020 (n=3 006)

■ Février 2020 (n=954)

Proportion supérieure chez :

- Les répondants âgés de 18-34 ans (37%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (35%)



IMPACT D'UN SCEAU DE RECONNAISSANCE SUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES (1/2)

Q21: Si une entreprise détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés en matière de conciliation famille-travail, jusqu'à quel point est-ce que...

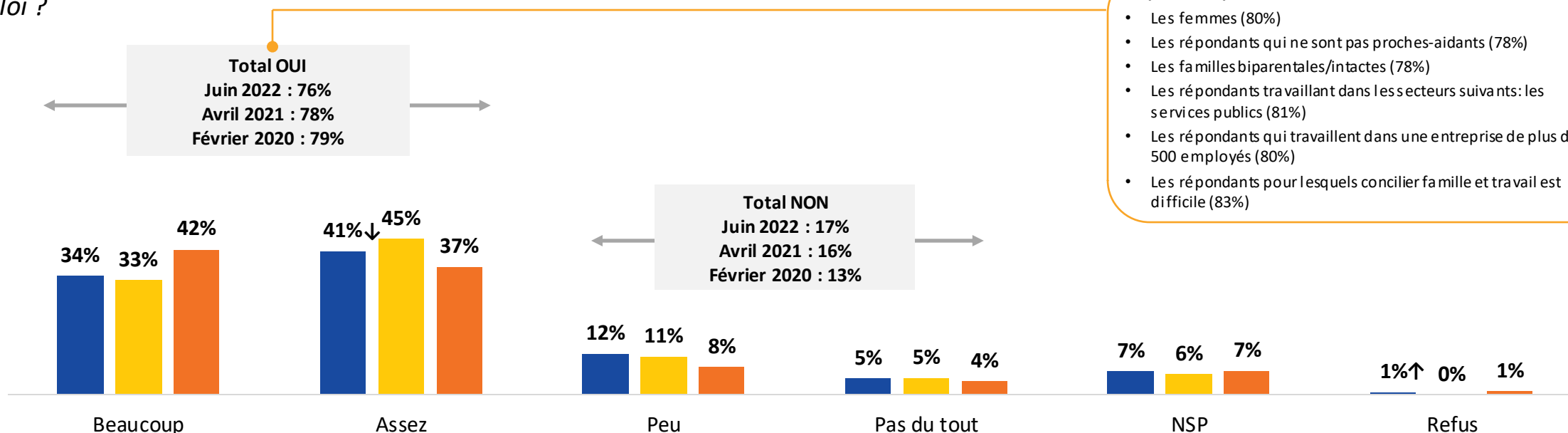
Base : Tous les répondants (n=3 108)

... cela vous inciterait à postuler un emploi offert par cette entreprise si vous étiez en recherche d'emploi ?

■ Juin 2022 (n= 3 108)

■ Avril 2021 (n=3 022)

■ Février 2020 (n=954)



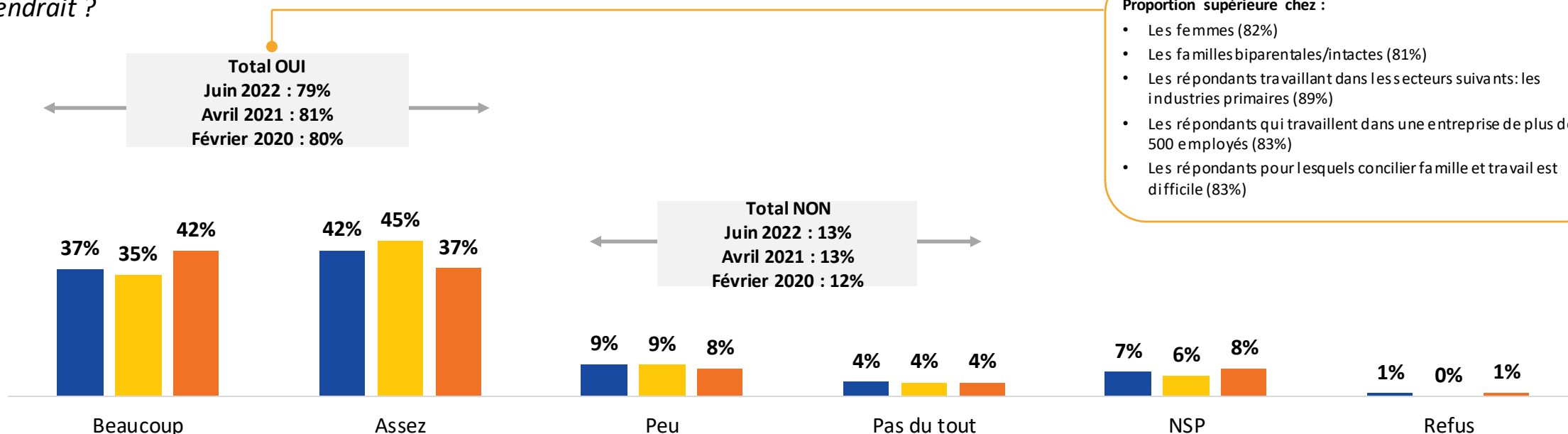
IMPACT D'UN SCEAU DE RECONNAISSANCE SUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES (2/2)

Q21: Si une entreprise détenait une reconnaissance ou une distinction attestant qu'elle a un engagement clair envers ses employés en matière de conciliation famille-travail, jusqu'à quel point est-ce que...

Base : Tous les répondants (n=3 108)

... cela vous inciterait à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait ?

■ Juin 2022 (n= 3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Février 2020 (n=954)



4. Freins et solutions pour l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail

FAITS SAILLANTS

Freins et solutions à l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail

- Le principal frein à l'utilisation des mesures de conciliation famille-travail selon les travailleurs sondés est de loin le manque de compensation financière (36%). Dans une moindre mesure, le manque de soutien des supérieurs (18%) et la crainte du jugement du supérieur (15%) font également partie des freins relevés.
- Les deux pistes de solutions les plus envisageables pour favoriser le recours aux mesures de conciliation famille-travail pour les travailleurs sont la révision des mécanismes de promotion et d'avancement de carrière afin que la conciliation famille-travail ne soit pas considérée comme un obstacle à l'avancement professionnel (33%), ainsi que l'ajout d'un volet particulier pour les parents dans la trousse du nouvel employé avec le processus pour demander et obtenir des mesures de conciliation (29%).

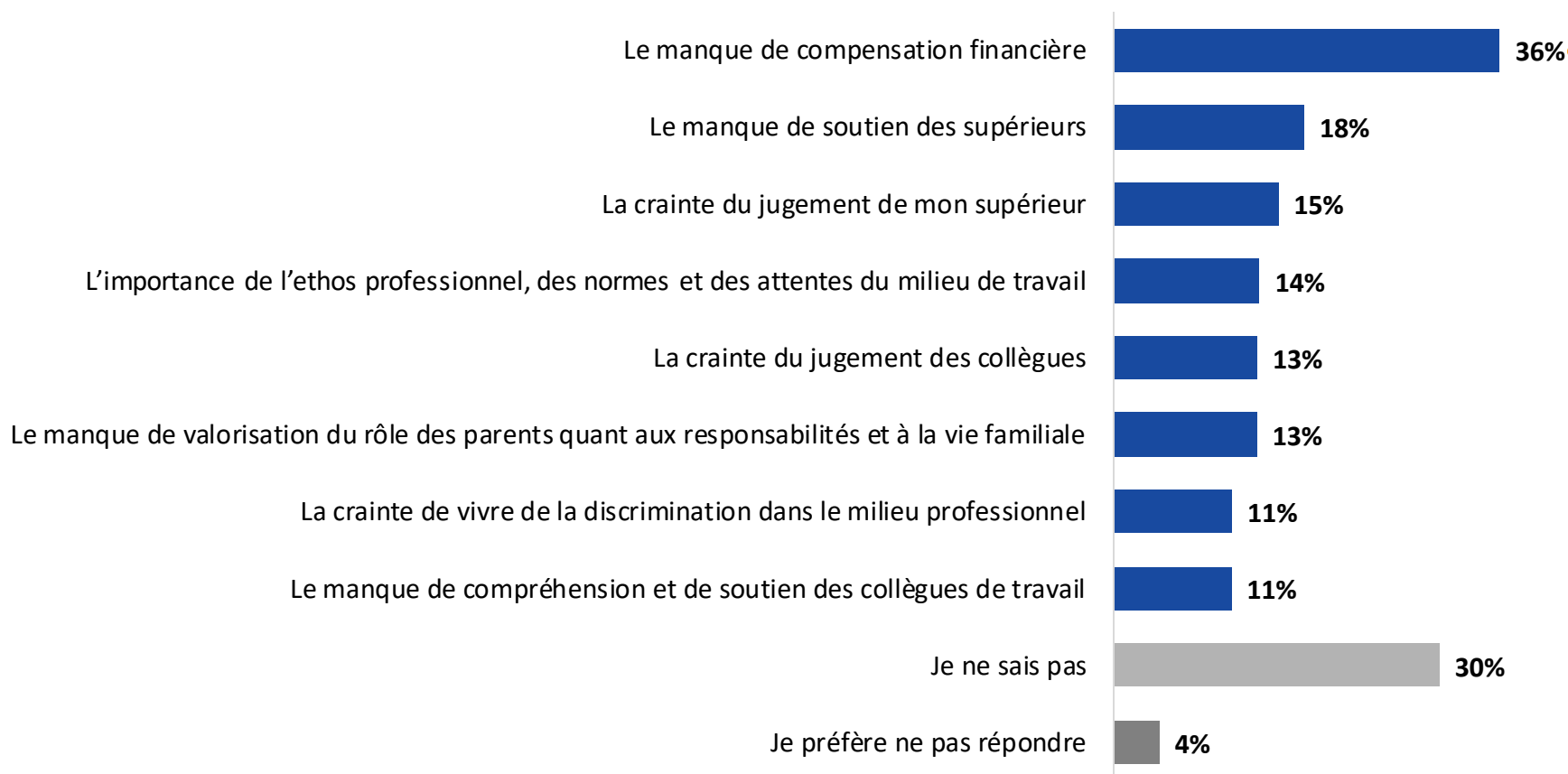
Utilisation et disponibilité des mesures de conciliation famille-travail selon le genre

- Près de quatre répondants sur dix (39%) évaluent que dans leur milieu de travail, les mesures de conciliation famille-travail sont utilisées également par les hommes et les femmes, alors qu'un peu plus du tiers (35%) estiment qu'elles sont utilisées par les femmes surtout. Dans le même ordre d'idée, la plupart des répondants croient que ces mesures sont soit disponibles autant pour les mères et les pères (46%), soit disponibles davantage pour les mères (37%).

FREINS À L'UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q301: Quels sont les freins à votre utilisation des mesures de conciliation famille-travail dans votre milieu de travail?*

Base : Tous les répondants (n=3 108)



Proportion supérieure chez :

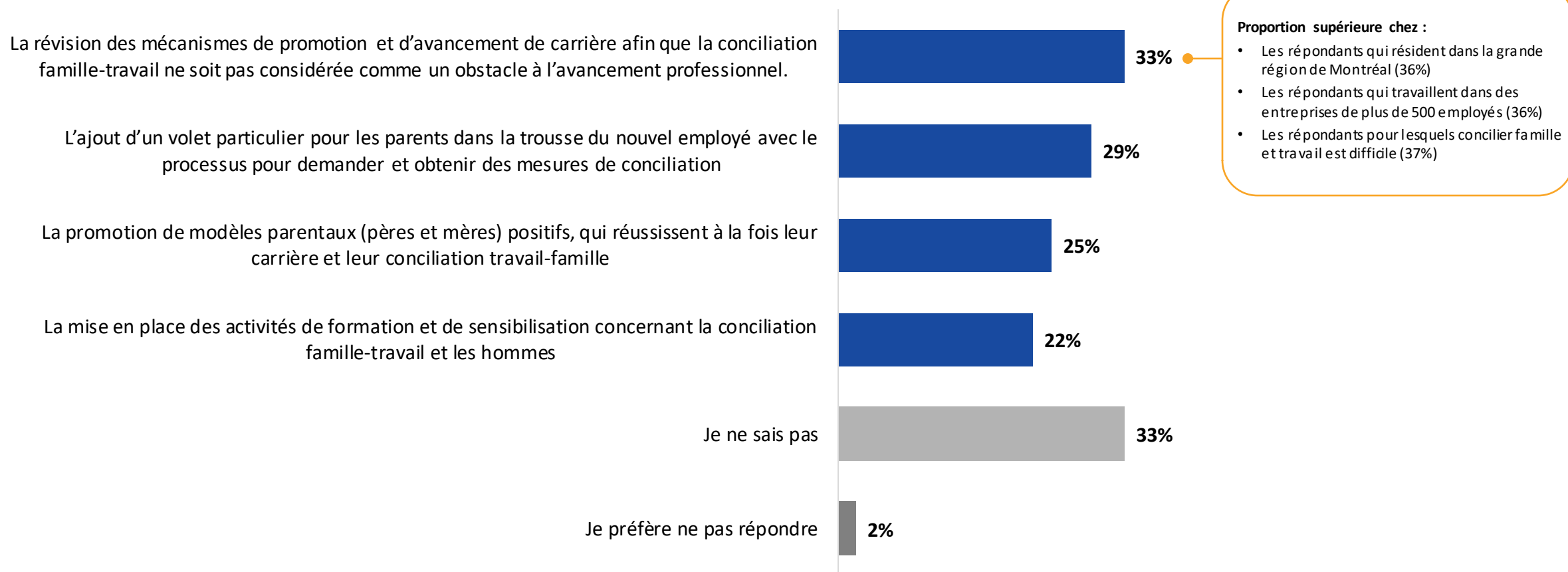
- Les femmes (38%)
- Les répondants qui ne sont pas proches-aidants (38%)
- Les répondants ayant des enfants à besoins particuliers (44%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: transport et entreposage (49%), les soins de santé et assistance sociale (46%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (46%)

*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

PISTES DE SOLUTION QUI FAVORISERAIENT L'UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q303: Selon vous, quelles pistes de solution sont envisageables pour favoriser votre recours aux mesures de conciliation famille-travail dans votre milieu de travail?*

Base : Tous les répondants (n=3 108)



*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

UTILISATION DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL SELON LE GENRE

Q304: Selon vous, est-ce que, dans votre milieu de travail, les mesures de conciliation famille-travail sont utilisées également ou plutôt par ...?*

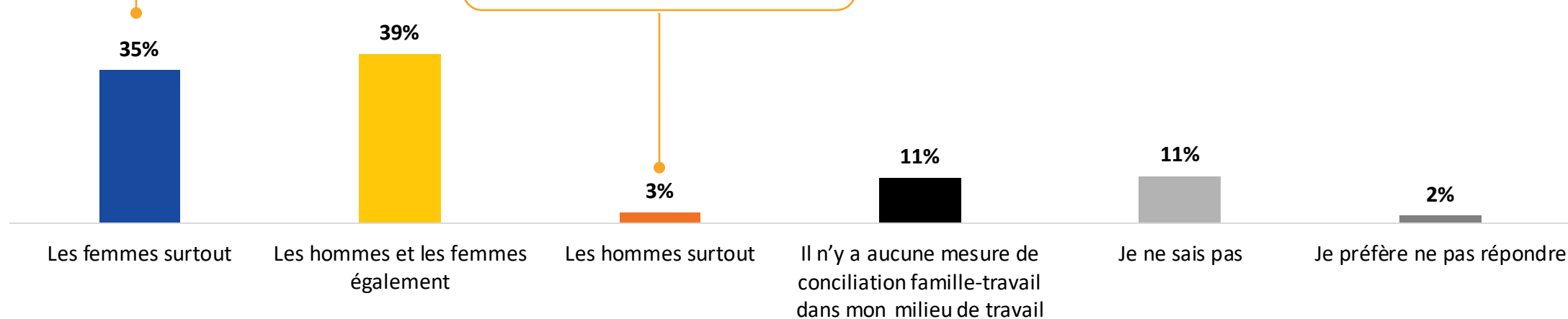
Base : Tous les répondants (n=3 108)

Proportion supérieure chez :

- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (47%), les services d'enseignement (53%), les soins de santé et assistance sociale (49%)
- Les répondants qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 employés (38%)

Proportion supérieure chez :

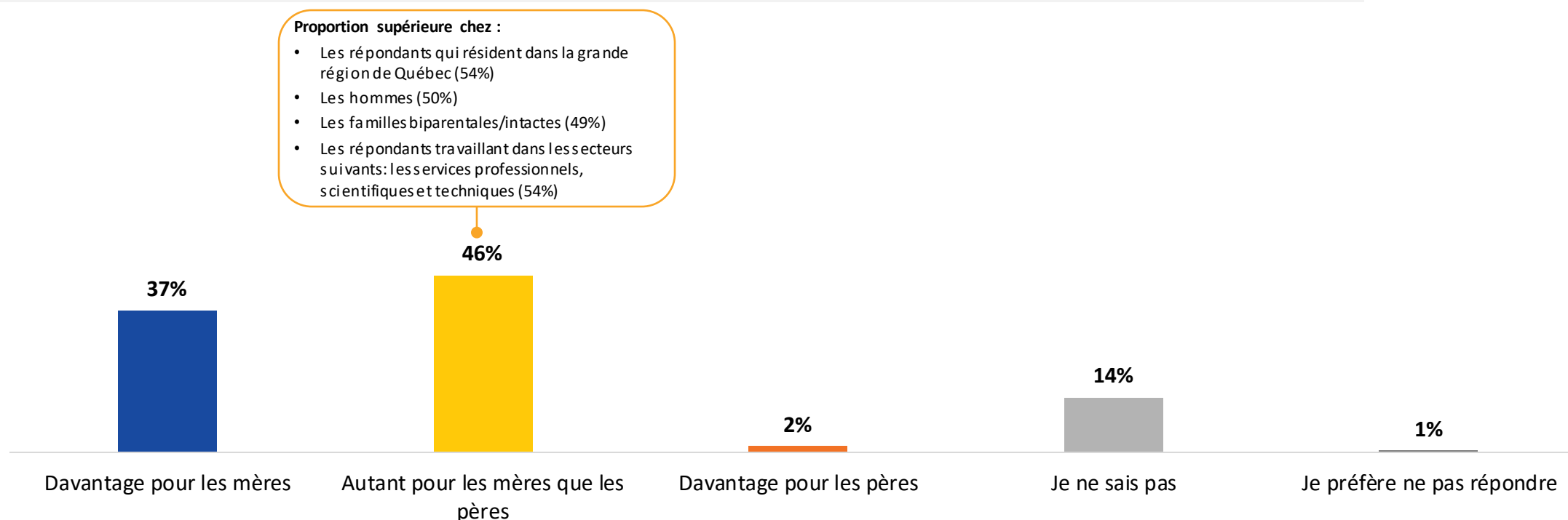
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: construction (11%)



DISPONIBILITÉ DES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL SELON LE PARENT

Q305: De manière générale, croyez-vous que les mesures de conciliation famille-travail sont disponibles autant pour les pères que pour les mères dans les milieux de travail au Québec?*

Base : Tous les répondants (n=3 108)



5. Impact de la pandémie

FAITS SAILLANTS

Exigences au travail depuis le début de la pandémie

- Depuis le début de la pandémie, la moitié des répondants (50%) affirment être de plus en plus souvent trop fatigués pour participer à des activités/responsabilités familiales lorsqu'ils reviennent du travail. Dans une moindre mesure, plus du tiers des travailleurs sont d'accord pour dire qu'ils sont si vidés émotionnellement lorsqu'ils reviennent du travail qu'ils ne peuvent plus participer aux activités/responsabilités familiales (37%), que les exigences liées à leur travail font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer leurs responsabilités familiales (36%) ou qu'ils doivent de plus en plus souvent modifier leurs projets/activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mon travail (34%).

Soutien de l'employeur lorsque la pandémie est arrivée

- Plus de deux travailleurs sur trois (68%) affirment qu'ils sont satisfaits du soutien qui leur a été offert par leur employeur pour les aider à s'adapter aux changements occasionnés par la pandémie lorsque celle-ci est arrivée.
- Actuellement, un peu plus de la moitié des répondants (53%) disent que ce soutien s'est maintenu. Cependant, plus du quart des répondants (28%) affirment que le soutien de l'employeur a diminué, et seulement 10% sont d'accord pour dire qu'il a augmenté.

La pénurie de personnel et son impact

- Pour la moitié des travailleurs sondés (50%), la pénurie de personnel affecte leur accès à des mesures de conciliation famille-travail de façon très importante ou assez importante. Plus précisément, ces répondants affirment que la pénurie de personnel affecte principalement leur charge de travail qui est à la hausse (61%), le climat de travail qui est plus stressant (49%) et les heures de travail qui sont plus longues (45%).

Difficulté d'accès aux services de garde

- Parmi les parents d'enfants âgés de 5 ans ou moins, 28% ont eu de la difficulté à avoir accès à des services de garde pour leur(s) enfant(s) au cours de la dernière année. Parmi ceux qui ont eu à faire face à cette difficulté, trois répondants sur quatre (75%) disent que cela a eu un impact très ou assez important sur leur conciliation famille-travail.

FAITS SAILLANTS

Vacances d'été avec le/la conjoint.e

- Plus de la moitié des répondants (56%) affirment qu'ils prendront des vacances cet été en même temps que leur conjoint.e. D'un autre côté, 12% des travailleurs prendront des vacances, mais pas en même temps que leur conjoint.e, tandis que 10% ne prendront pas de vacances cet été.
- Parmi les personnes qui affirment qu'ils ne prendront pas de vacances en même temps que leur conjoint.e ou qui n'en prendront pas du tout, 37% disent que cette situation est due à des contraintes liées à leur emploi, et 15%, en raison de contraintes liées à l'emploi de leur conjoint.e. Par ailleurs, 19% affirment que c'est dû à des contraintes liées à la famille (par exemple la disponibilité des camps de jour ou des services de garde), et 19% disent que c'est par choix personnel.

EFFET DE LA PANDÉMIE SUR LE TRAVAIL ET LA FAMILLE

Q15: Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants. Depuis le début de la pandémie ... ?

Base : Tous les répondants (n=3 108)

■ Tout à fait d'accord ■ Assez en accord ■ Assez en désaccord ■ Tout à fait en désaccord ■ NSP

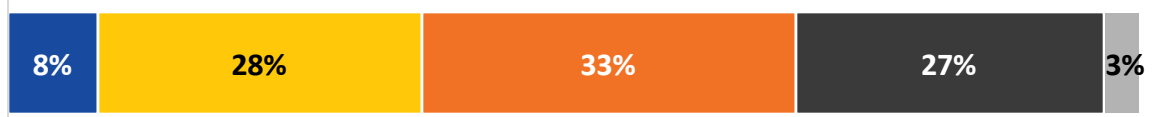
... je suis de plus en plus souvent trop fatigué pour participer à des activités/responsabilités familiales lorsque je reviens du travail



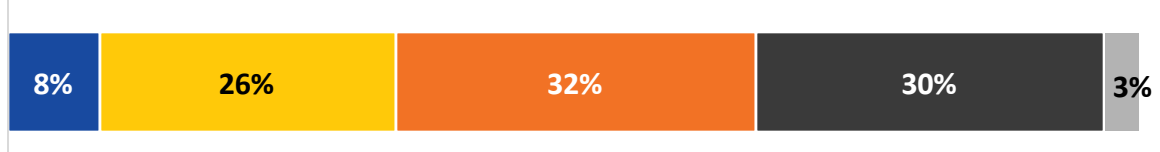
... je suis si vidé émotionnellement lorsque je reviens du travail que je ne peux participer aux activités/responsabilités familiales



... les exigences liées à mon travail font qu'il est de plus en plus difficile d'assumer mes responsabilités familiales



... je dois de plus en plus souvent modifier mes projets/activités familiales en raison de l'intensification des exigences liées à mon travail



TOTAL % TOUT À FAIT EN ACCORD + % ASSEZ EN ACCORD

Juin 2022 Avril 2021

50% 49%

37% 35%

36% 34%

34% 35%

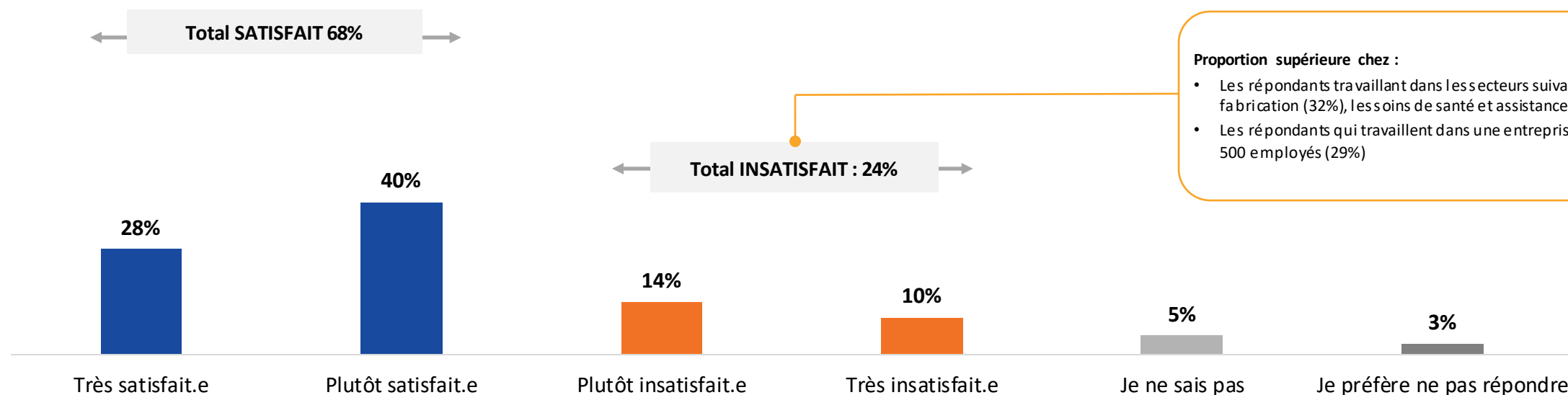
Proportion supérieure (pour la majorité des énoncés) chez :

- Les répondants âgés de 18-34 ans
- Les répondants ayant des enfants à besoins particuliers
- Les familles monoparentales
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: les soins de santé et assistance sociale
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile

SATISFACTION À L'ÉGARD DU SOUTIEN QUI A ÉTÉ OFFERT PAR L'EMPLOYEUR LORSQUE LA PANDÉMIE EST ARRIVÉE

Q101: Lorsque la pandémie est arrivée, à quel point avez-vous été satisfait.e du soutien qui vous a été offert par votre employeur (flexibilité, adaptabilité, formation, outils, etc.) pour vous aider à vous adapter aux changements occasionnés par la situation?*

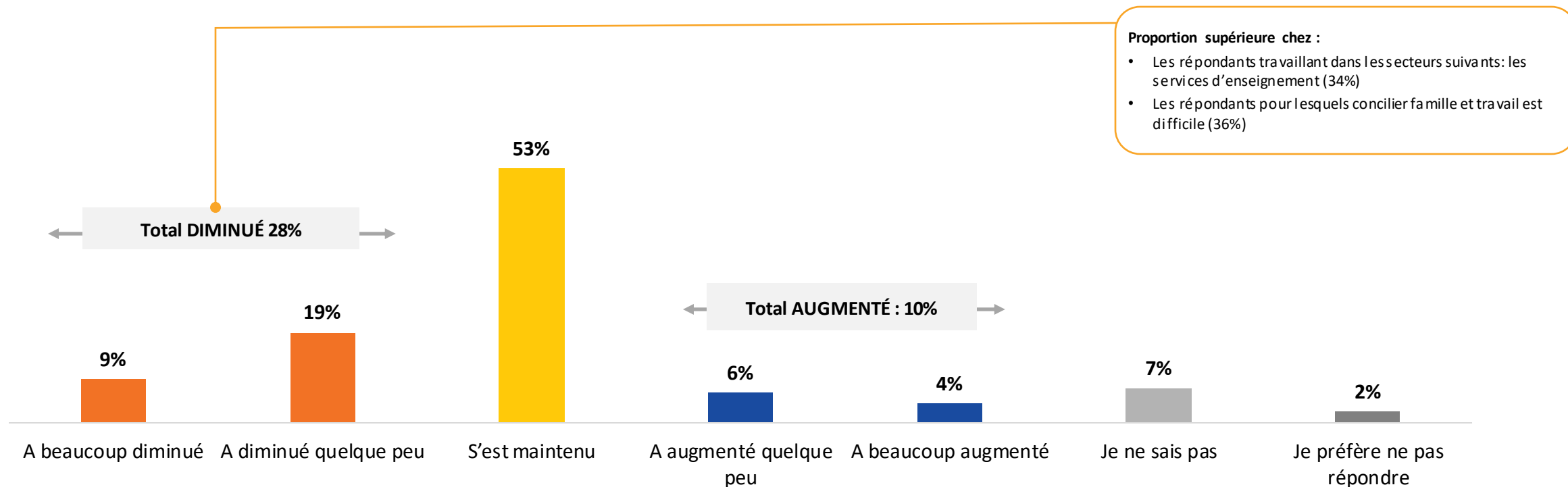
Base : Tous les répondants (n=3 108)



CHANGEMENT DANS LE SOUTIEN OFFERT PAR L'EMPLOYEUR

Q102: Actuellement, diriez-vous que ce soutien ...?*

Base : Tous les répondants (n=3 108)

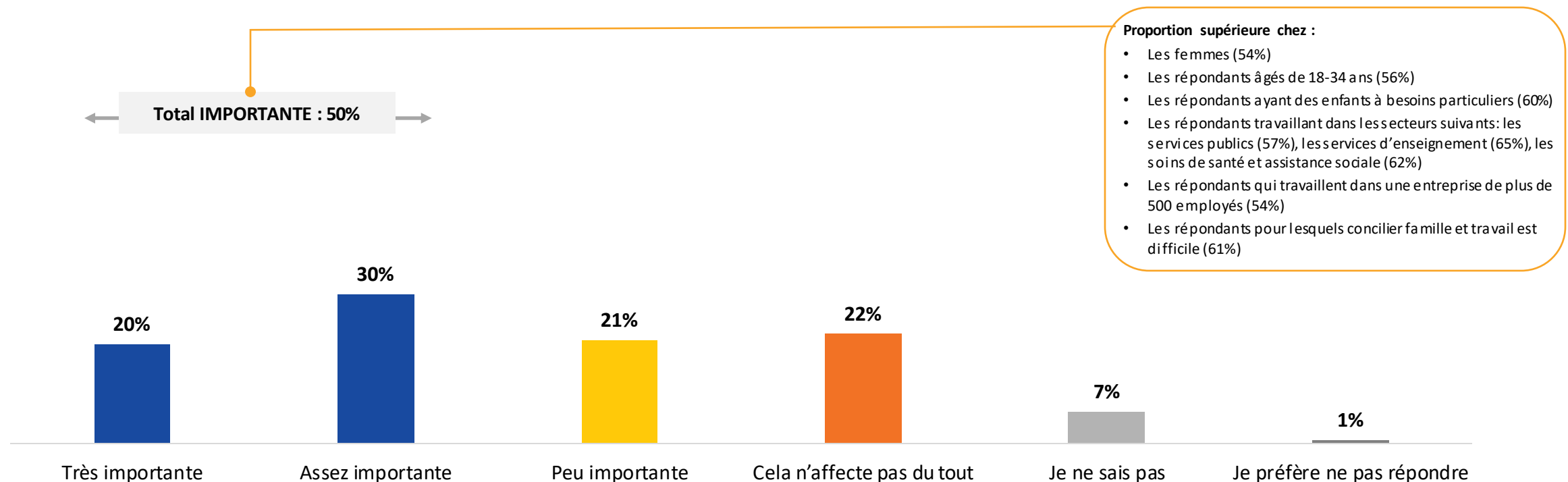


*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

IMPACT DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL SUR L'ACCÈS AUX MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q103: Diriez-vous que la pénurie de personnel affecte votre accès à des mesures de conciliation famille-travail de façon ...?*

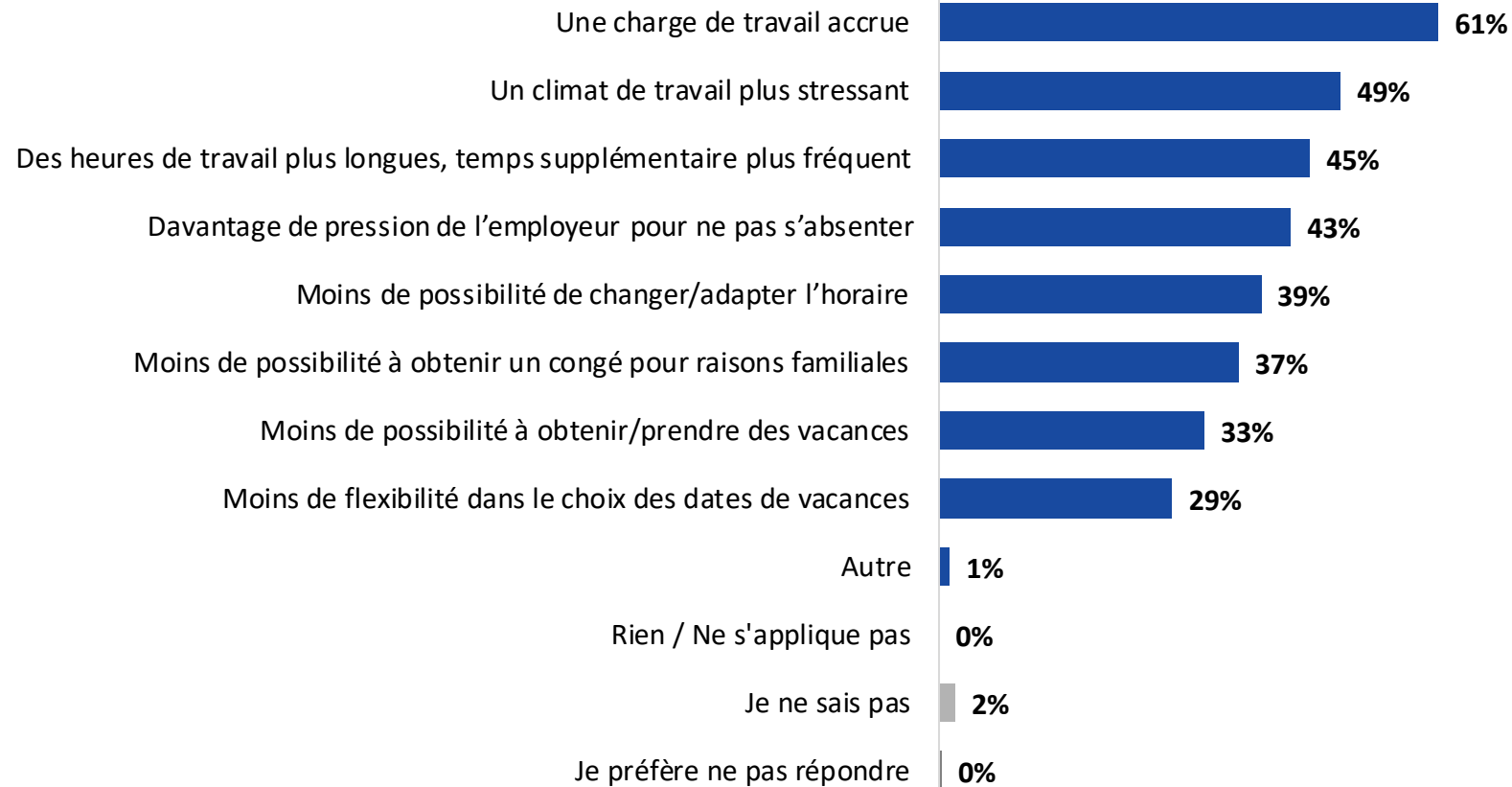
Base : Tous les répondants (n=3 108)



NATURE DE L'IMPACT DE LA PÉNURIE DE PERSONNEL

Q103B: Qu'est-ce que la pénurie de personnel affecte le plus?*

Base : Les répondants dont l'accès aux mesures de conciliation famille-travail a été affecté de façon importante par la pénurie de personnel (n=1 522)



Proportion supérieure chez :

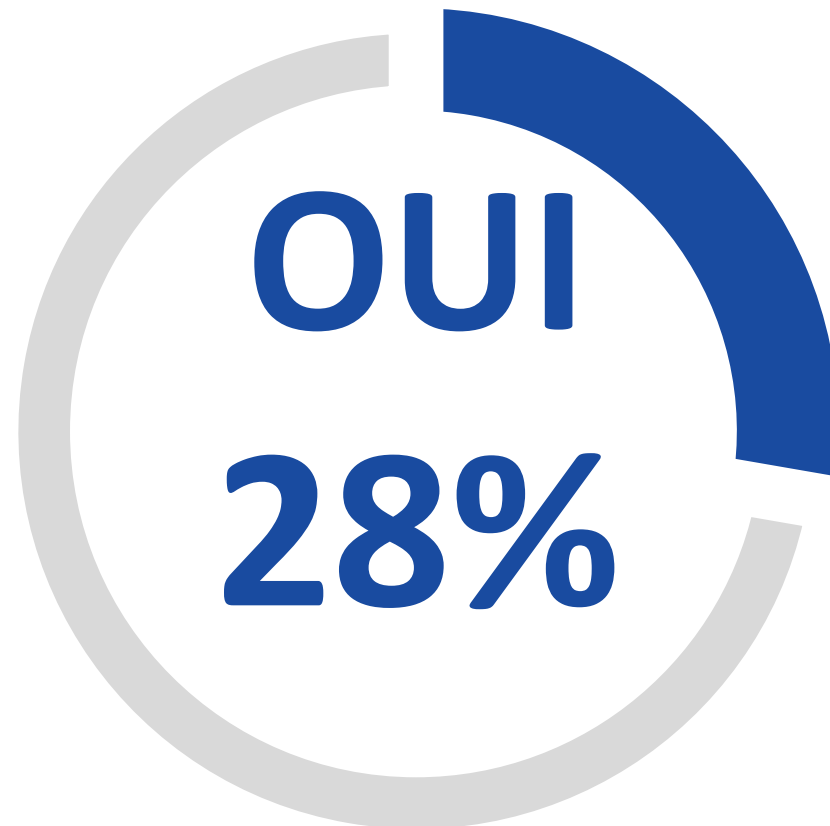
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (76%), les soins de santé et assistance sociale (72%)
- Les répondants qui travaillent dans une entreprise de plus de 500 employés (67%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (67%)

*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

DIFFICULTÉS À AVOIR ACCÈS À DES SERVICES DE GARDE

Q104: Au cours de la dernière année, avez-vous eu de la difficulté à avoir accès à des services de garde pour vos/votre enfant de 5 ans ou moins?*

Base : Les répondants qui ont des enfants âgés de 5 ans ou moins (n=1 087)



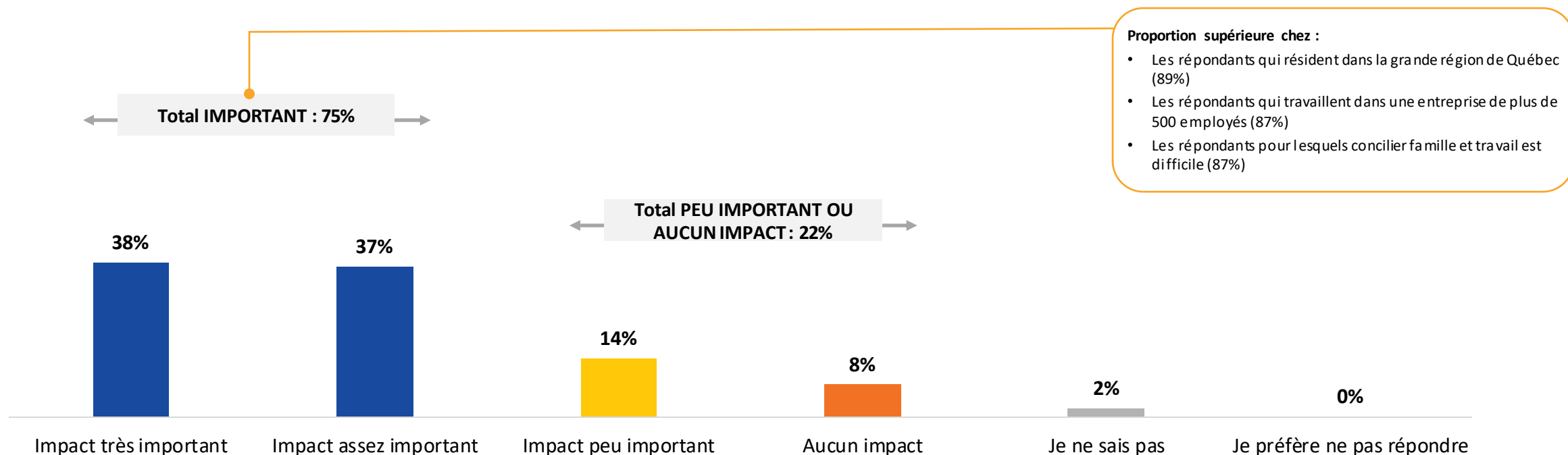
Proportion supérieure chez :

- Les répondants qui résident dans la grande région de Québec (41%)
- Les répondants qui résident dans une région à l'extérieur des grandes régions de Montréal ou Québec (35%)
- Les répondants des secteurs suivants: les administrations publiques (46%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (36%)

IMPACT DES DIFFICULTÉS D'ACCÈS À DES SERVICES DE GARDE SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q105: Est-ce que ces difficultés ont eu un impact sur votre conciliation famille-travail?*

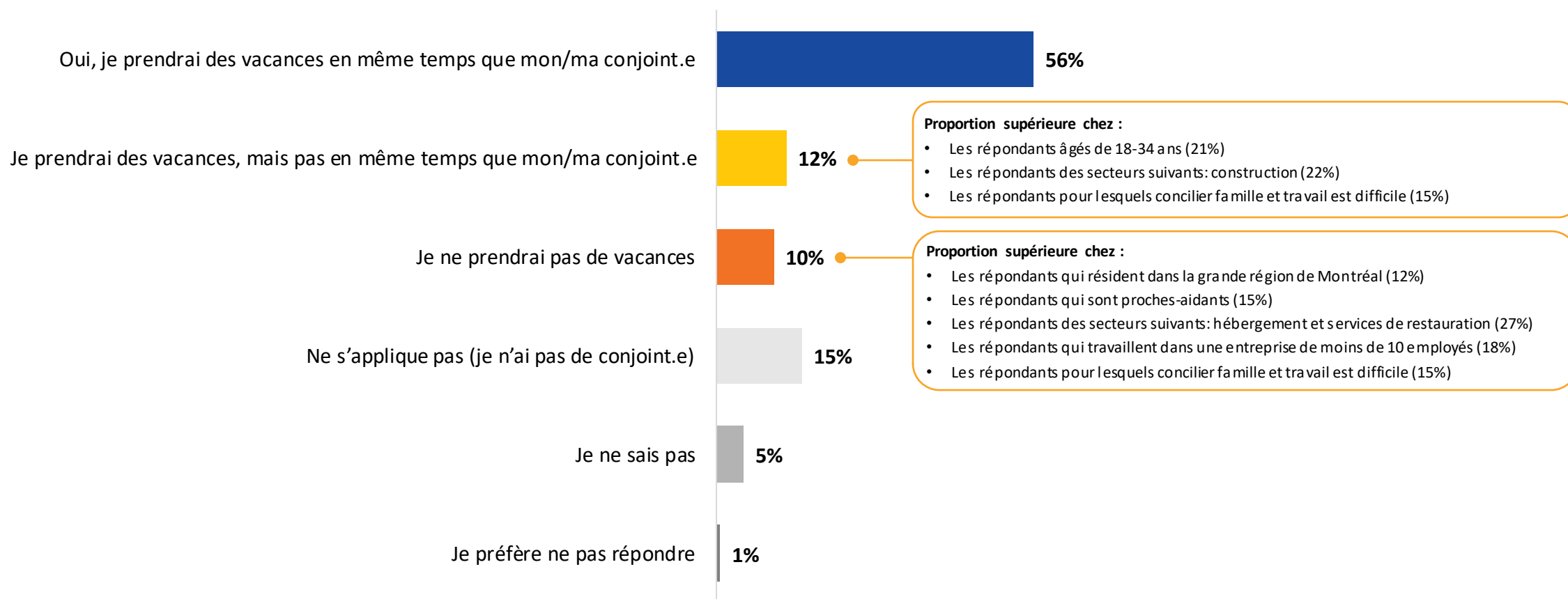
Base : Les répondants qui ont eu de la difficulté à avoir accès à des services de garde pour leur(s) enfant(s) de 5 ans ou moins (n=334)



VACANCES D'ÉTÉ AVEC LE/LA CONJOINT.E

Q106: Cet été, prendrez-vous des vacances en même temps que votre conjoint.e?*

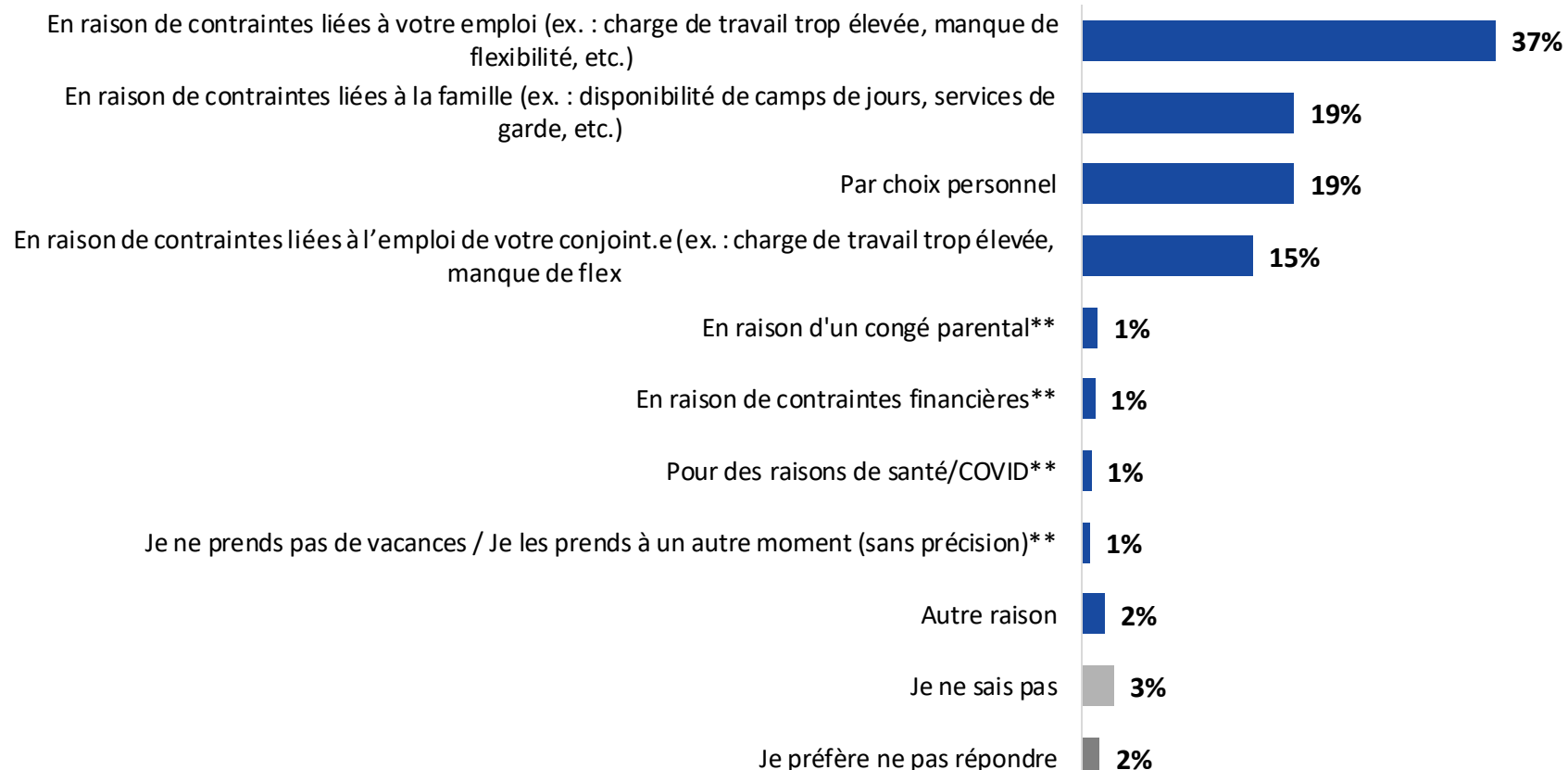
Base : Tous les répondants (n=3 108)



RAISON POUR NE PAS PRENDRE DE VACANCES AVEC LE/LA CONJOINT.E

Q107: Pourquoi ne prendrez-vous pas de vacances en même temps que votre conjoint.e ?*

Base : Les répondants qui ne prendront pas de vacances ou qui en prendront sans leur conjoint.e (n=611)



Proportion supérieure chez :

- Les répondants âgés de 35-54 ans (45%)

*Nouvelle question en 2022, aucune comparaison possible.

**Mentions spontanées.



ÉQUIPE

ÉQUIPE

Pour plus d'information sur cette étude, veuillez contacter

Éric Chalifoux

Directeur conseil sénior

 echalifoux@leger360.com

 514-982-2464

Équipe projet

Éric Chalifoux, Directeur conseil sénior

Stefan Rakoto, Analyste de recherche sénior

Marc-Étienne Laflamme, Analyste de recherche

NOS SERVICES

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

600
EMPLOYÉS



185
CONSULTANTS



8
BUREAUX

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

NOTRE ENGAGEMENT QUALITÉ



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



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



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



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

Léger

Comprendre le monde

