

Rapport

LeGER

# SONDAGE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

- **Édition 2023**  
Rapport préparé pour



Une initiative du



En partenariat avec

Conseil de gestion  
de l'assurance  
parentale



DATE 2023-10-10 NUMÉRO DE PROJET 15939-010



# TABLE DES MATIÈRES

<b>— APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE</b>	<b>3</b>
<b>— PROFIL DES RÉPONDANTS</b>	<b>6</b>
<b>— RÉSULTATS DÉTAILLÉS</b>	<b>8</b>
1. Situation familiale	9
2. Situation d'emploi	22
3. Conciliation famille-travail	33
4. Formule de télétravail et pénurie de main-d'œuvre	64
5. Enjeux liés à la proche aidance	77
<b>— ÉQUIPE</b>	<b>84</b>



# APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

# MÉTHODOLOGIE

Le Réseau pour un Québec Famille (RQF) a mandaté Léger pour réaliser un sondage auprès de travailleurs étant parents et/ou proches aidants, afin de comprendre leur réalité en matière de conciliation famille-travail. Le sondage avait également comme objectif de connaître la satisfaction envers le mode de télétravail en vigueur, de comprendre la réalité des proches aidants et de mesurer le 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 2022.

## MÉTHODE

Un **sondage Web** a été réalisé auprès de 3 030 travailleurs québécois étant parents d'enfant(s) de moins de 18 ans et/ou proches aidants, et pouvant s'exprimer en français ou en anglais. Des quotas ont été établis pour atteindre certaines cibles. L'échantillon de 3 030 répondants comprend :

- 1 003 parents d'enfant(s) âgé(s) entre 0 et 5 ans
- 1 252 proches aidants, parents ou non

## QUAND ?

Les données ont été collectées du **6 au 27 juin 2023**.

## MARGE D'ERREUR

À titre indicatif, un échantillon probabiliste de 3 030 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 et/ou 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

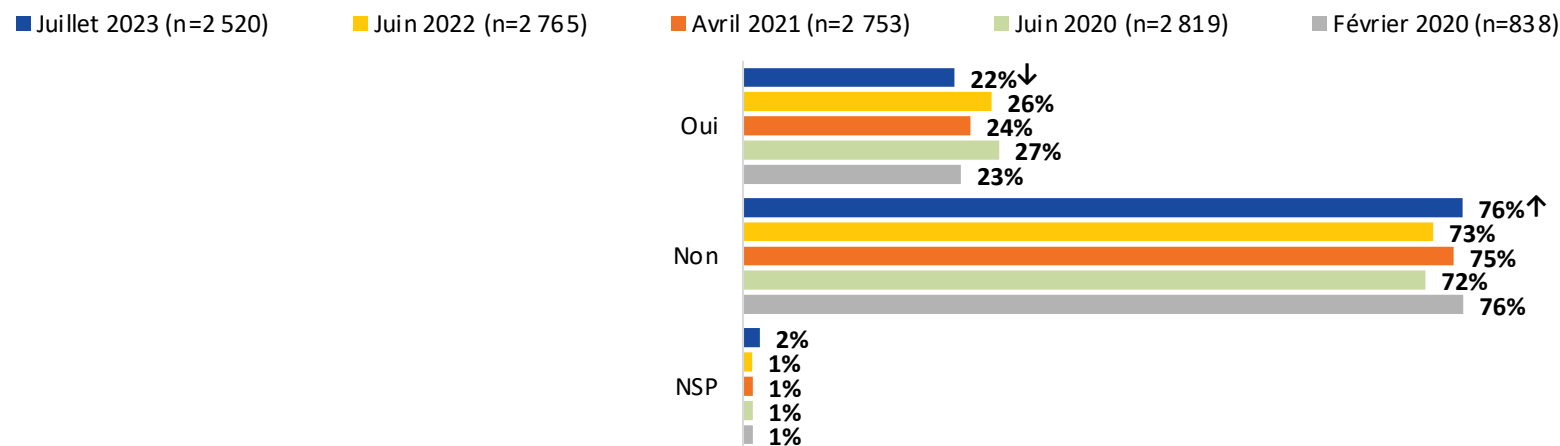
Lorsque possible, les résultats de cette étude ont été comparés aux résultats de l'étude similaire menée par Léger du **18 mai au 7 juin 2022**, auprès de **3 108 travailleurs québécois étant parents d'enfant(s) de moins de 18 ans et/ou proches aidants\***.

Ainsi, une flèche pointant vers le haut (↑) indique une proportion **significativement supérieure** à l'étude de 2022. À l'inverse, une flèche pointant vers le bas (↓) indique une proportion **significativement inférieure** à l'étude de 2022. Une absence de flèche signifie que les proportions sont statistiquement identiques entre les deux études.

Dans l'exemple ci-dessous, la proportion de répondants ayant au moins un enfant qui a des besoins particuliers est **significativement inférieure** en 2023 qu'en 2022 (**22%↓ vs 26%**).

**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 (n=2 520)



\*Les critères pour définir qui sont les proches aidants ont légèrement été modifiés pour l'étude 2023: deux nouvelles questions filtres ont été utilisées (voir questions PROCH1 et PROCH2). Il convient donc d'interpréter les variations entre les deux études avec prudence.



# PROFIL DES RÉPONDANTS

# PROFIL DES RÉPONDANTS

	TOTAL
Base : Tous les répondants	
<b>GENRE</b>	n=3 030
Homme	51%
Femme	49%
<b>ÂGE</b>	
De 18 à 24 ans	7%
De 25 à 34 ans	25%
De 35 à 44 ans	30%
De 45 à 54 ans	25%
De 55 à 64 ans	12%
De 65 à 74 ans	2%
75 ans ou plus	0%
<b>LANGUE MATERNELLE</b>	
Français	72%
Anglais	19%
Autres	9%
<b>NÉ AU CANADA</b>	
Oui	87%
Non	12%
<b>MINORITÉ VISIBLE</b>	
Oui	13%
Non	86%
<b>SCOLARITÉ</b>	
Primaire / Secondaire	25%
Collégial	42%
Universitaire	33%

	TOTAL
Base : Tous les répondants	
<b>REVENU</b>	n=3 030
19 999 \$ et moins	2%
De 20 000 \$ à 39 999 \$	9%
De 40 000 \$ à 59 999 \$	15%
De 60 000 \$ à 79 999 \$	14%
De 80 000 \$ à 99 999 \$	15%
100 000 \$ et plus	39%
<b>SITUATION D'EMPLOI</b>	
Employé à temps plein	77%
Employé à temps partiel	10%
Travailleur contractuel ou saisonnier	1%
À votre compte / travailleur autonome	5%
Propriétaire d'entreprise (avec employés)	1%
Congé parental / maternité / paternité ou congé de maladie	6%
<b>RÉGION DE RÉSIDENCE</b>	
Montréal RMR	50%
Québec RMR	10%
Autres régions	40%
<b>NOMBRE D'ENFANTS DANS LE FOYER DE MOINS DE 18 ANS</b>	
Aucun	35%
1	32%
2	24%
3	6%
4	1%
5 et +	1%



RÉSULTATS DÉTAILLÉS





# 1. Situation familiale

## FAITS SAILLANTS

### Ménage et implication

- Trois répondants sur cinq (59%) font partie d'une famille biparentale/intacte, tandis que 16% des répondants sont monoparentaux (une baisse significative par rapport à 2022: 20%) et 11% font partie d'une famille recomposée.
- Sept répondants sur dix (71%) habitent avec un(e) conjoint(e). La quasi-totalité des conjoint(e)s des répondants (93%) contribue aux tâches et responsabilités familiales, une proportion en baisse par rapport à la dernière étude (96%).

### Enfants mineurs

- Parmi les répondants ayant des enfants de moins de 18 ans dans leur foyer...
  - ... 83% en ont la garde à temps plein;
  - ... moins du quart (22%) ont au moins un enfant à besoins particuliers, une baisse par rapport à 2022 (26%).

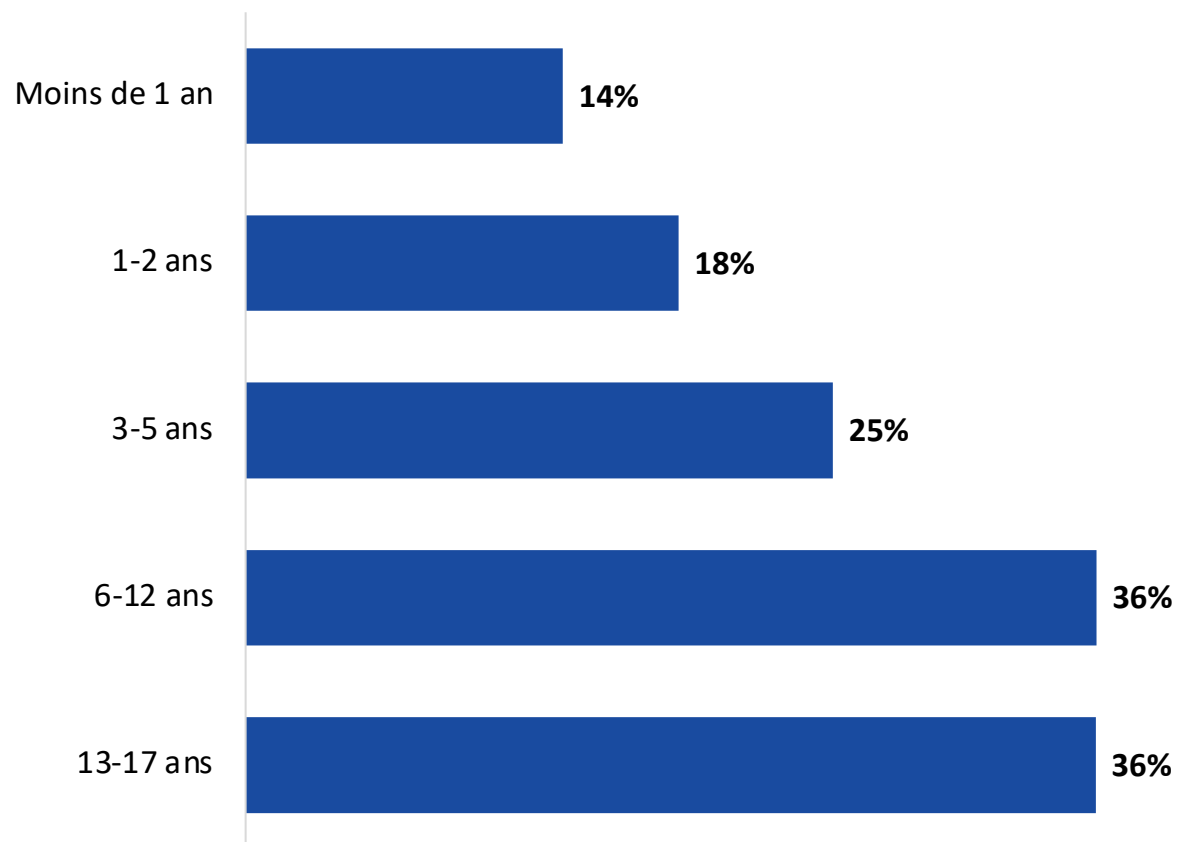
### Soutien et proche aidance

- 59% des répondants disposent d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour les soutenir dans leurs responsabilités à l'égard de leurs enfants.
- Près de deux personnes sondées sur trois (62%) ont apporté du soutien de manière non rémunérée à un ou à plusieurs proches ayant une maladie, un handicap, ou une incapacité temporaire ou permanente. De plus, la majorité de ces répondants (90%) ont apporté ce soutien en moyenne au moins une heure par semaine.
- Plus de la moitié des personnes ayant un lien de proche aidance avec un membre de leur entourage (57%) disposent d'un réseau pour les soutenir dans leurs responsabilités.

# ÂGE DES ENFANTS

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

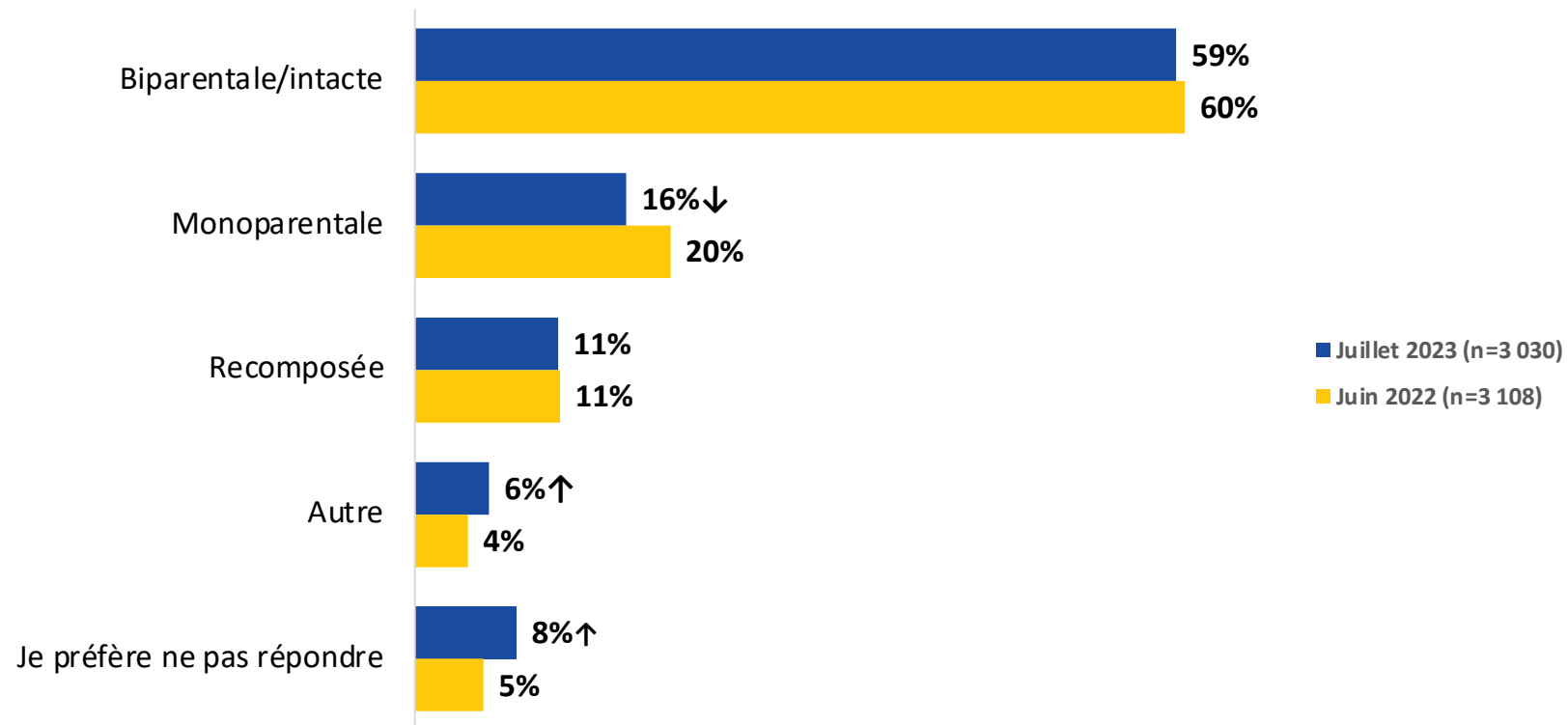
Base : Les répondants ayant au moins un enfant de moins de 18 ans (n=2 520)



# TYPE DE FAMILLE

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

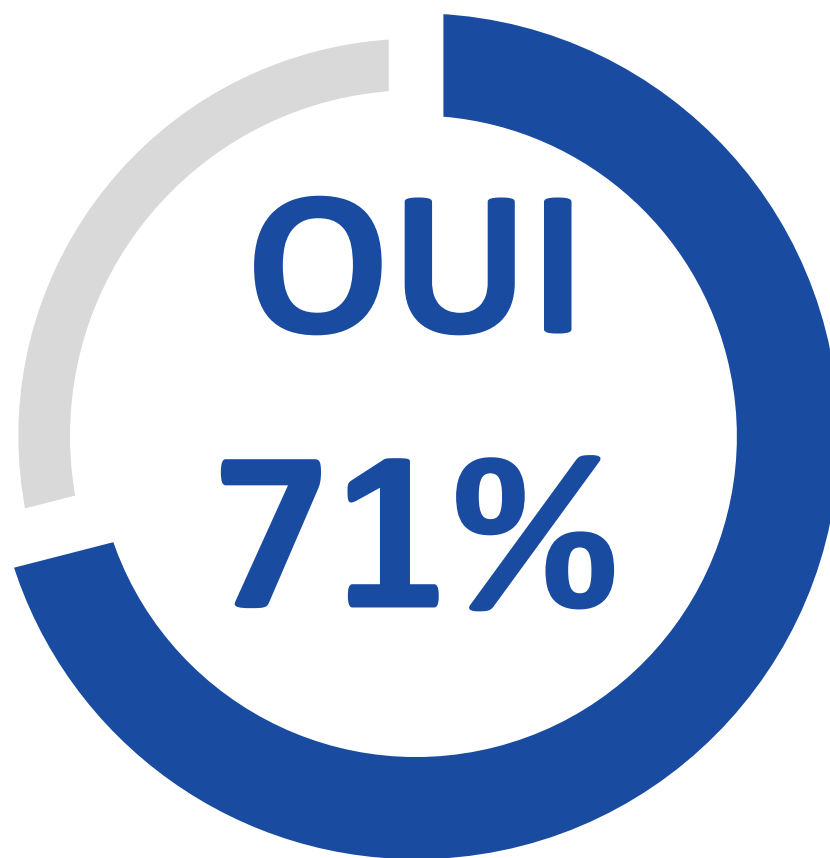
Base : Tous les répondants (n= 3 030)



# HABITER AVEC UN(E) CONJOINT(E)

**Q34: Habitez-vous avec un conjoint ou une conjointe?\***

Base : Tous les répondants (n= 3 030)



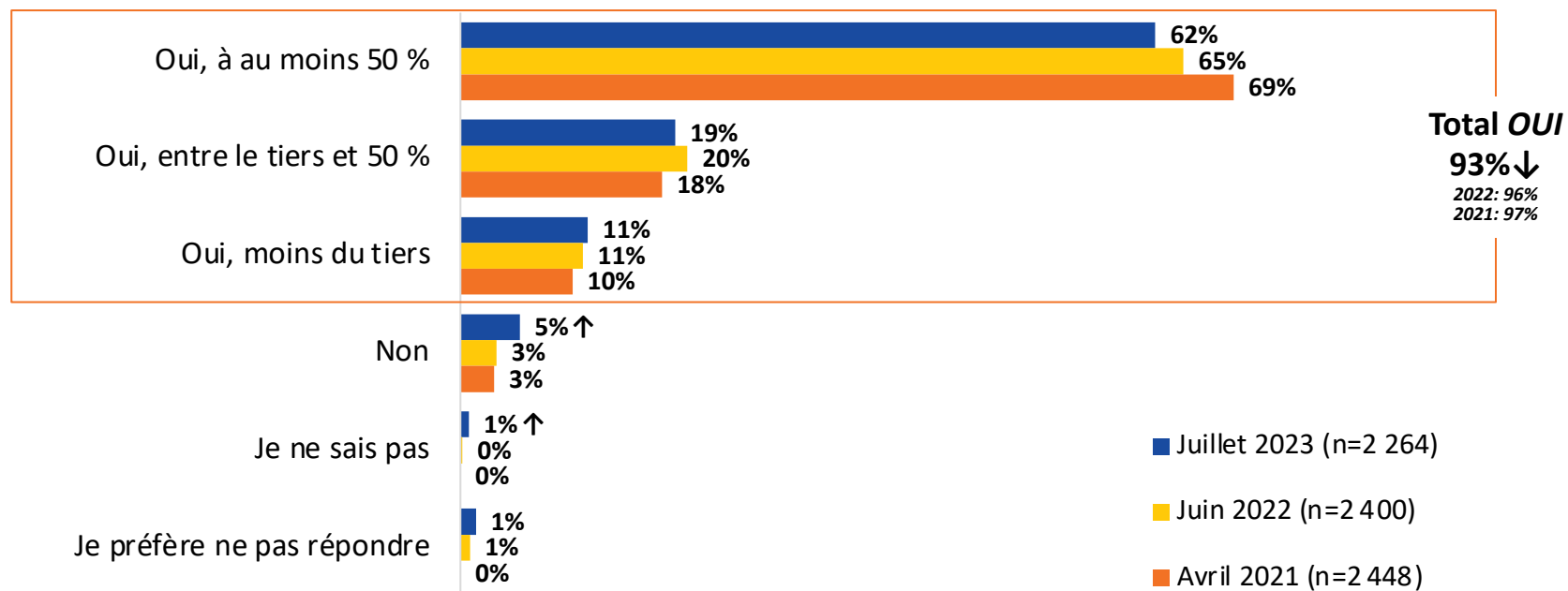
**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants âgés de 35 à 44 ans (76%)
- Les familles biparentales/intactes (93%) et les familles recomposées (83%)

# CONTRIBUTIONS AUX TÂCHES PAR LE/LA CONJOINT(E)

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

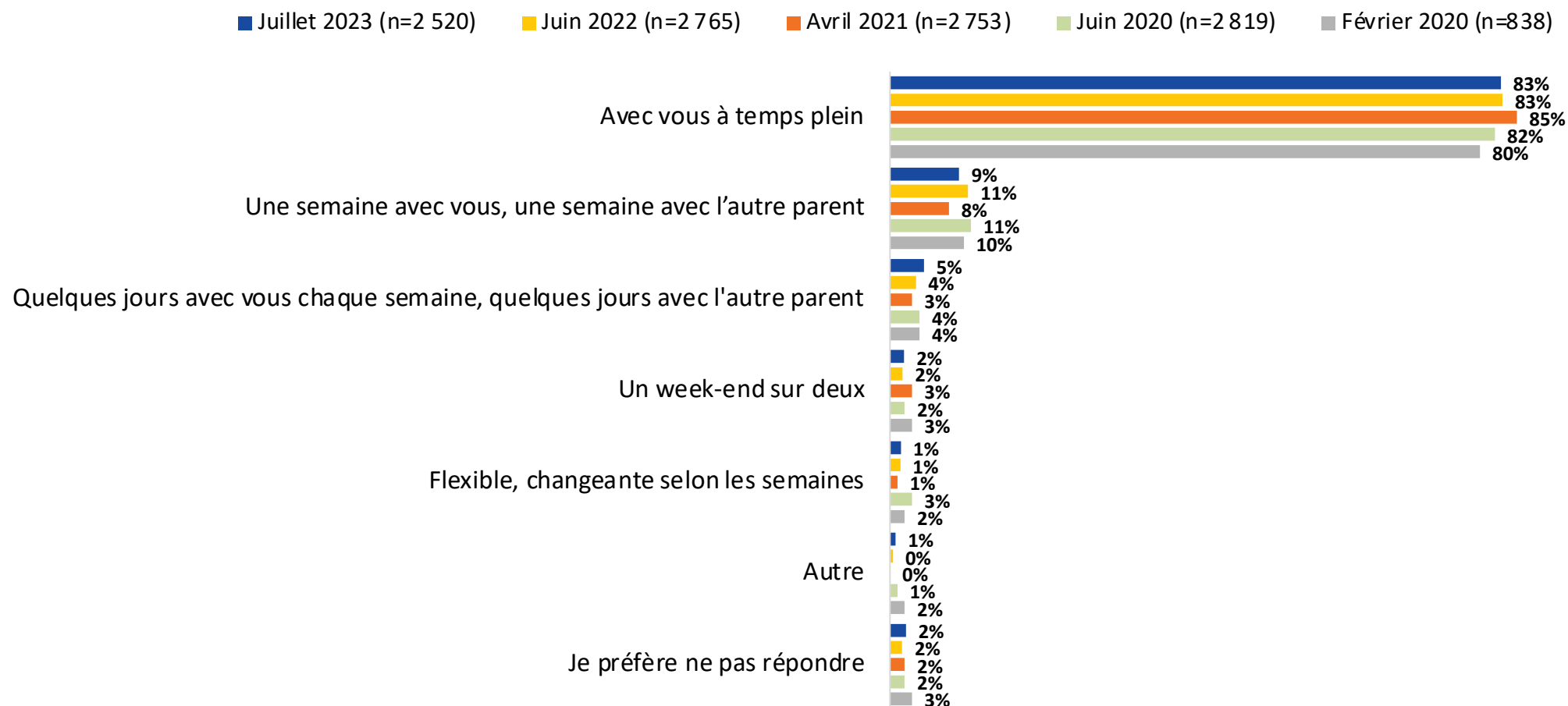
Base : Les répondants dont la famille est biparentale/intacte ou recomposée (n= 2 264)



# 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 (n=2 520)

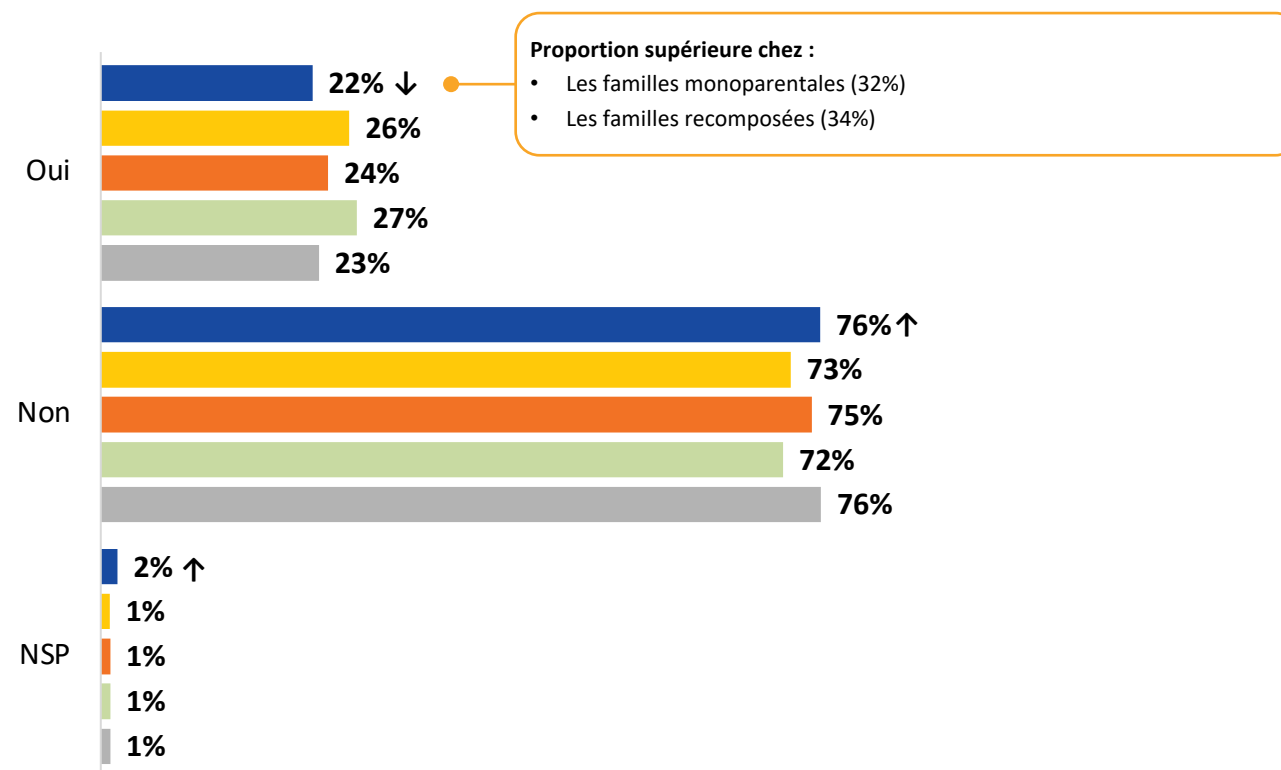


# ENFANTS À BESOINS PARTICULIERS

**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 (n=2 520)

■ Juillet 2023 (n=2 520)   ■ Juin 2022 (n=2 765)   ■ Avril 2021 (n=2 753)   ■ Juin 2020 (n=2 819)   ■ Février 2020 (n=838)

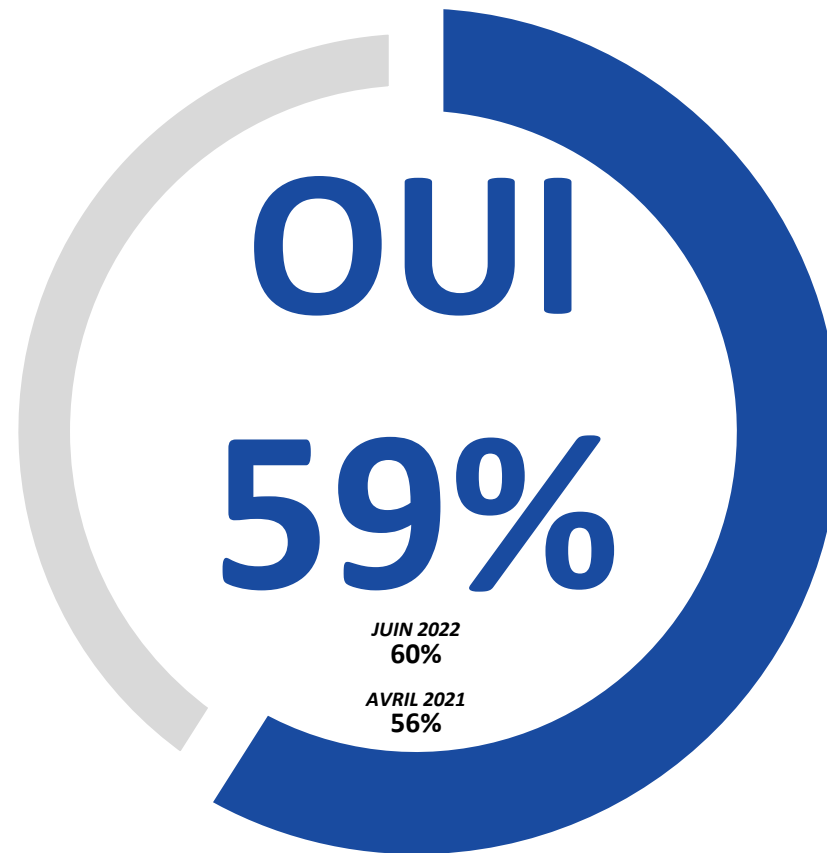




# RÉSEAU DE SOUTIEN DANS LES RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DES ENFANTS

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

Base : Tous les répondants (n=3 030)



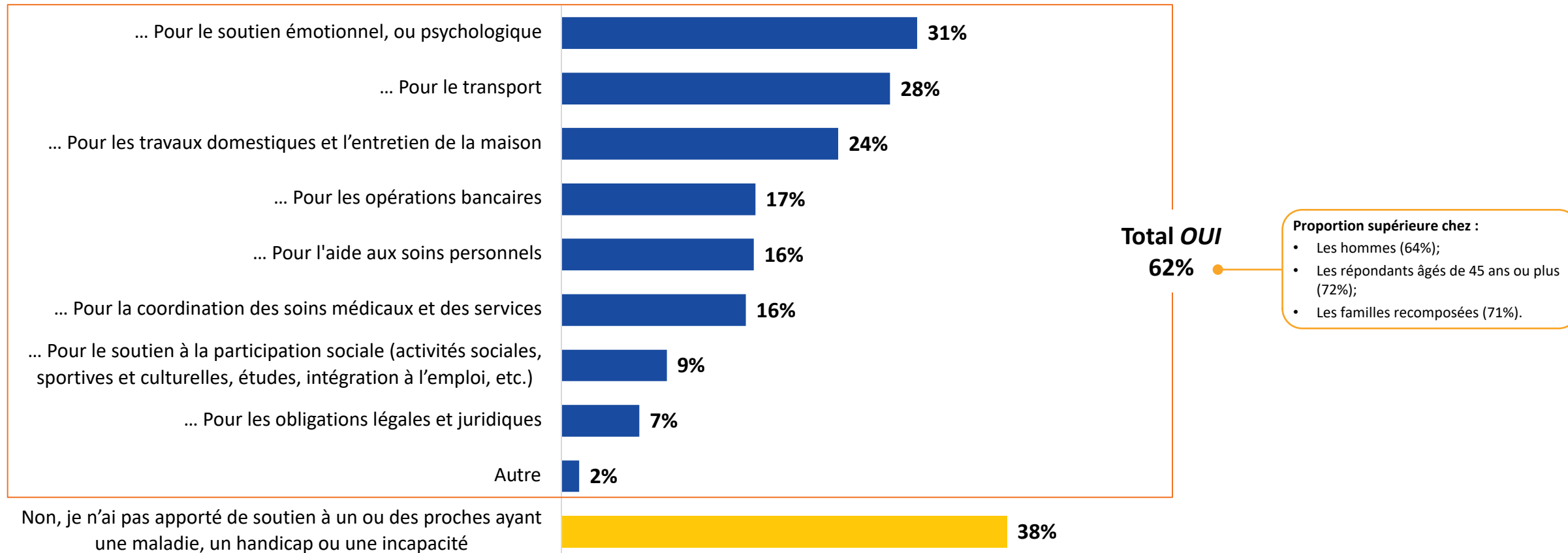
**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants qui résident dans une région à l'extérieur des grandes régions de Montréal ou Québec (62%);
- Les répondants âgés entre 18-34 ans (69%);
- Les parents d'enfants de 0 à 5 ans (76%);
- Les familles biparentales/intactes (64%).

# SOUTIEN NON RÉMUNÉRÉ AUPRÈS D'UN PROCHE AU COURS DU DERNIER MOIS (PROCHE AIDANT)

**PROCH1: Au cours du dernier mois, avez-vous apporté du soutien de manière non rémunérée à un ou à plusieurs proches ayant une maladie, un handicap, ou une incapacité temporaire ou permanente, pour l'une des raisons suivantes ?\***

Base : Tous les répondants (n=3 030)

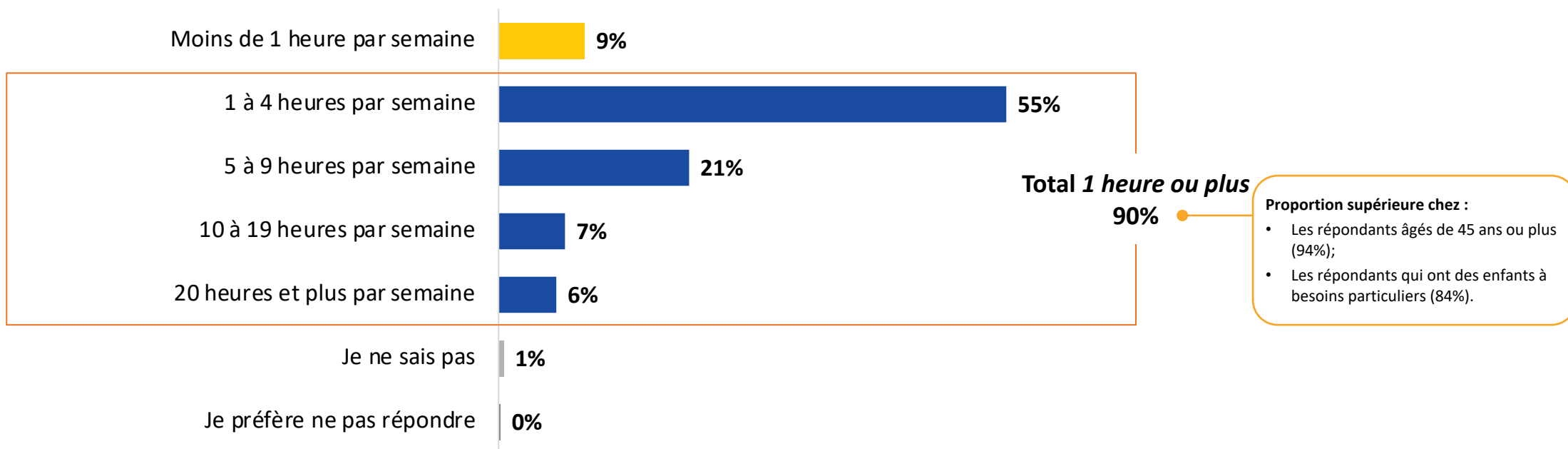


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# NOMBRE D'HEURES DE PROCHE AIDANCE PAR SEMAINE

**PROCH2: En moyenne, combien d'heures par semaine passez-vous à fournir de l'aide ou du soutien à cette ou ces personne(s)?\***

Base : Les répondants ayant apporté du soutien de manière non rémunérée à un ou à plusieurs proches au cours du dernier mois (n=1 495)

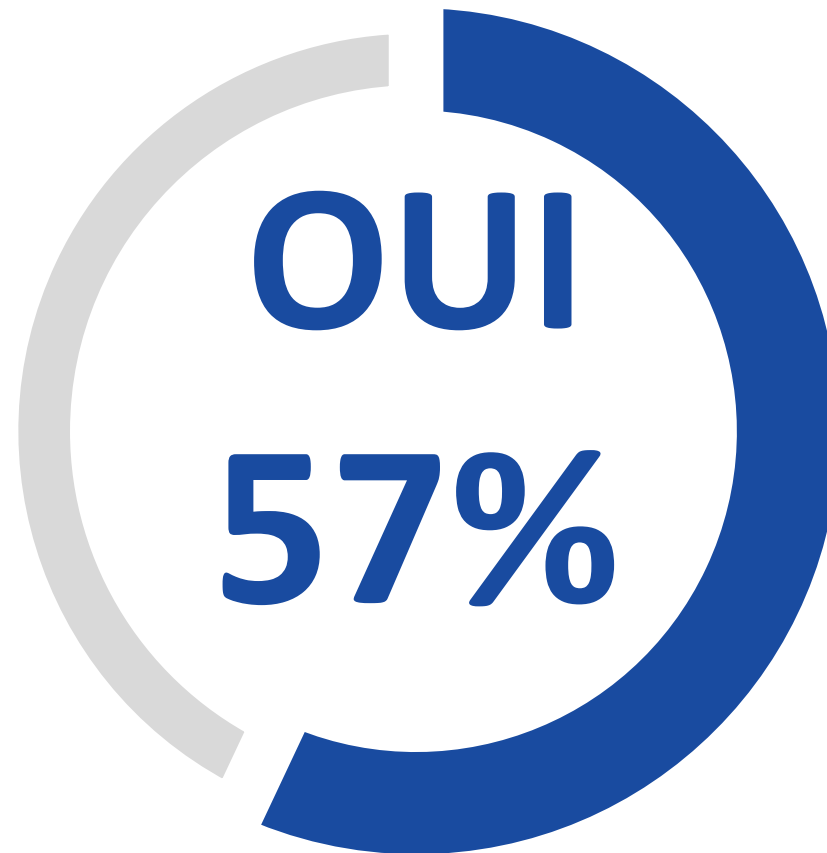


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# RÉSEAU DE SOUTIEN DANS LES RESPONSABILITÉS DE PROCHE AIDANCE

**Q38: Disposez-vous d'un réseau (des proches de votre famille, voisins, amis, etc.) pour vous soutenir dans vos responsabilités à titre de proche aidant ?\***

Base : Les répondants ayant un lien de proche aidance avec un proche (n=1 225)



**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants âgés entre 18-34 ans (64%);
- Les parents d'enfants de 0 à 5 ans (70%).

## NOTE AU LECTEUR

Pour le reste du rapport, afin de mieux comprendre leur réalité, les termes « **proches aidants** » réfèrent aux **1 252 répondants, parents ou non d'au moins un enfant âgé de moins de 18 ans**, qui... :

- ... ont apporté **du soutien de manière non rémunérée** à un ou à plusieurs proches ayant une maladie, un handicap, ou une incapacité temporaire ou permanente au cours du dernier mois.
- ... passent **au moins une heure par semaine** en moyenne à apporter ce soutien.



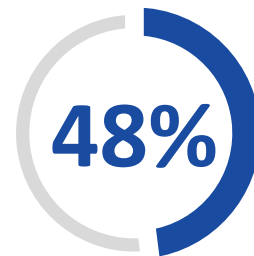
## 2. Situation d'emploi

# FAITS SAILLANTS

## Emploi des répondants

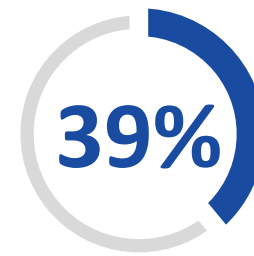
- Un répondant sur quatre (25%) est un professionnel et 19% sont employés de bureau.
- Les travailleurs œuvrent principalement dans le milieu des soins de santé et de l'assistance sociale (14%), dans les services publics (11%) ou dans les services d'enseignement (9%).
- Plus du tiers des répondants indiquent occuper un emploi à prédominance féminine (35%), tandis que 31% occupent un emploi à prédominance masculine. Cependant, 30% des personnes sondées occupent un emploi à prédominance neutre.
- Deux répondants sur trois (67%) ont un horaire de travail de jour (8 à 4 ou 9 à 5). De plus, le quart des personnes sondées (25%) travaillent moins de 35 heures par semaine, 41% travaillent entre 35 et 39 heures et le tiers des personnes sondées (33%) travaillent 40 heures et plus chaque semaine.
- Pour un répondant sur cinq (19%), il arrive de faire des tâches professionnelles en dehors de son horaire de travail habituel, tandis que 32% des travailleurs le font chaque semaine ou plusieurs fois par mois. Cependant, 27% des personnes sondées le font moins souvent ou jamais.
- Pour ce qui est du type d'entreprise pour lesquelles travaillent les répondants :

Nature de l'employeur



Entreprise privée

Taille de l'entreprise



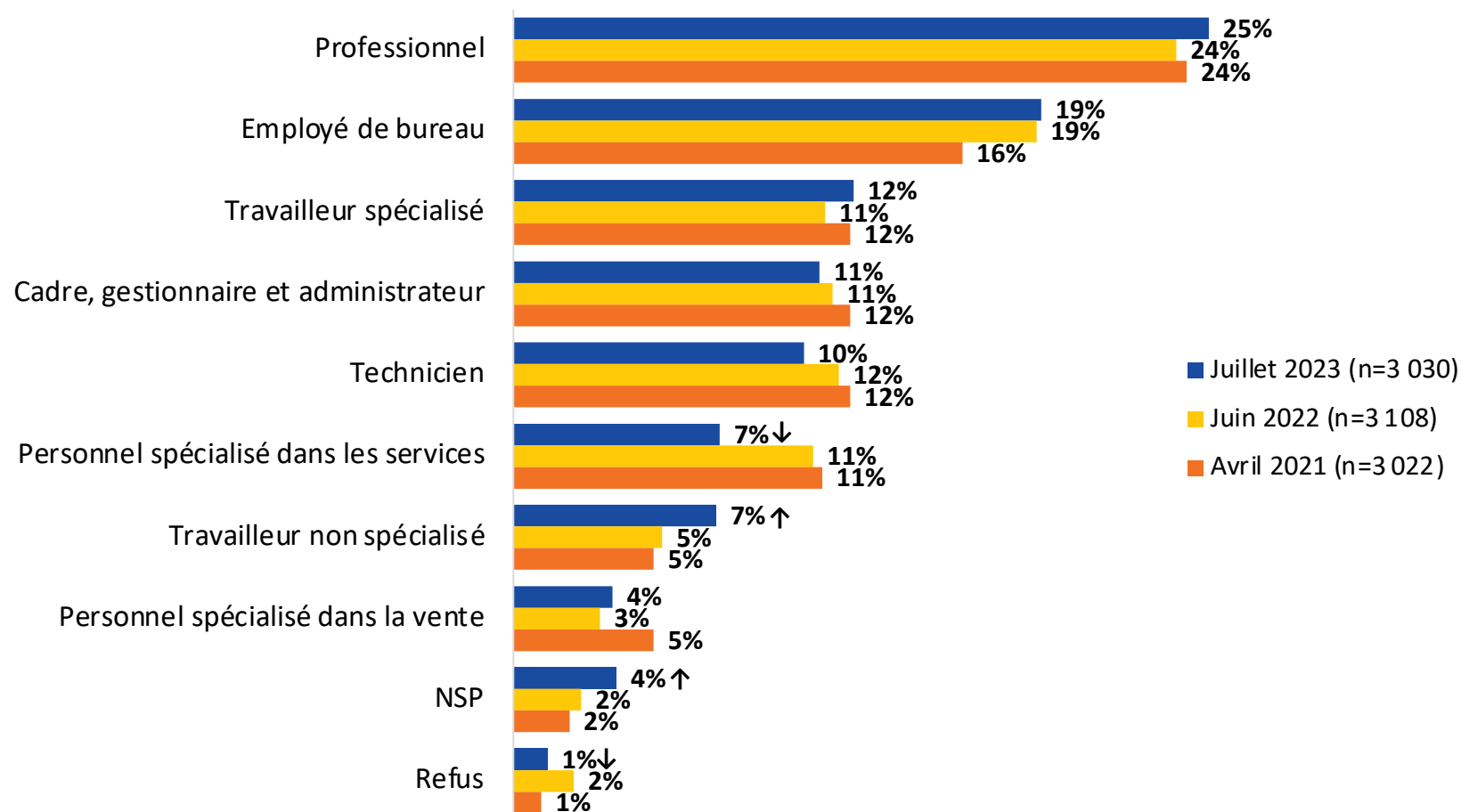
500 employés ou plus

- Un peu moins de la moitié des répondants sont syndiqués (44%).

# CATÉGORIE D'EMPLOI

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

Base : Tous les répondants (n= 3 030)

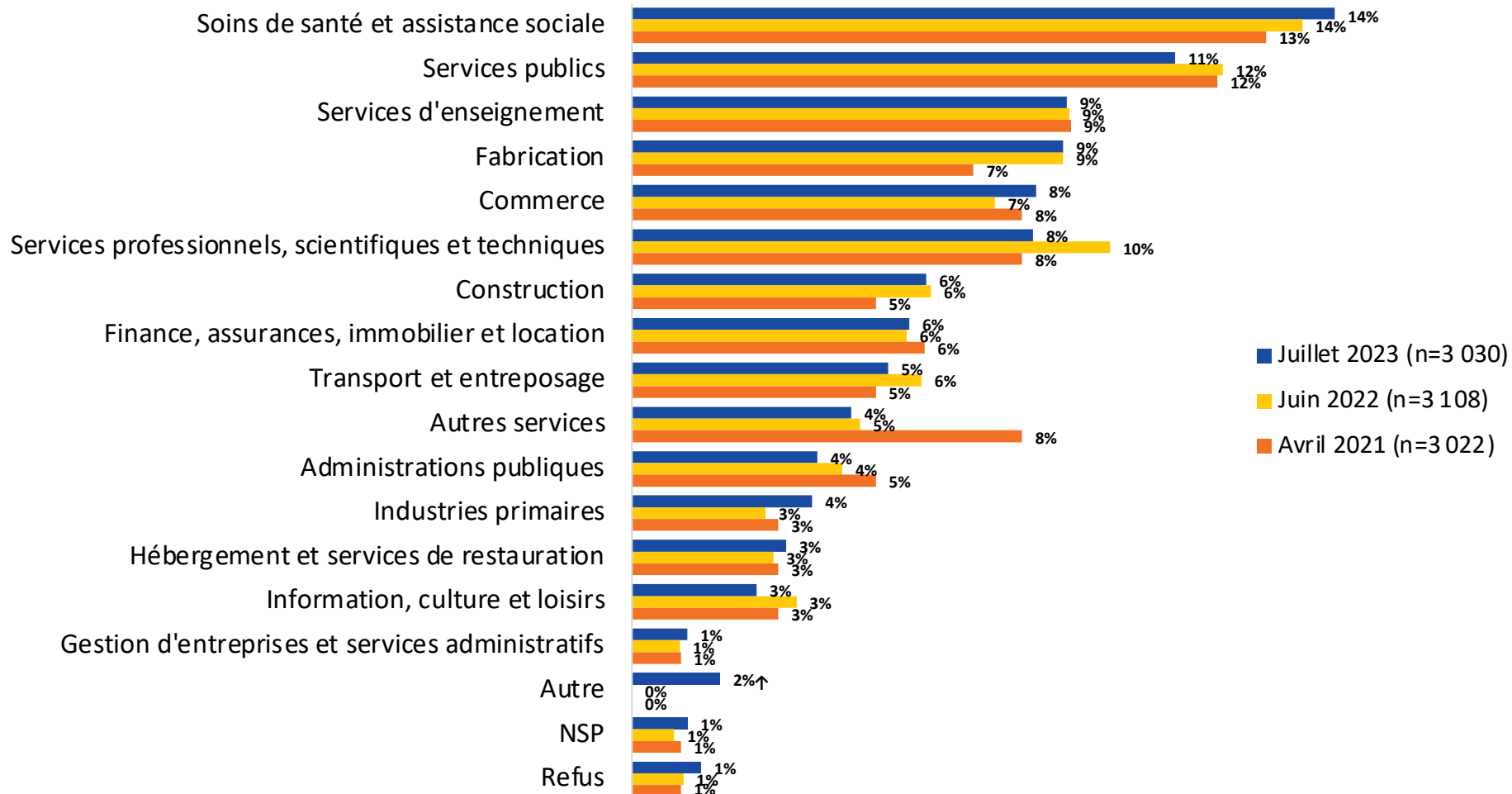




# SECTEUR D'ACTIVITÉ

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

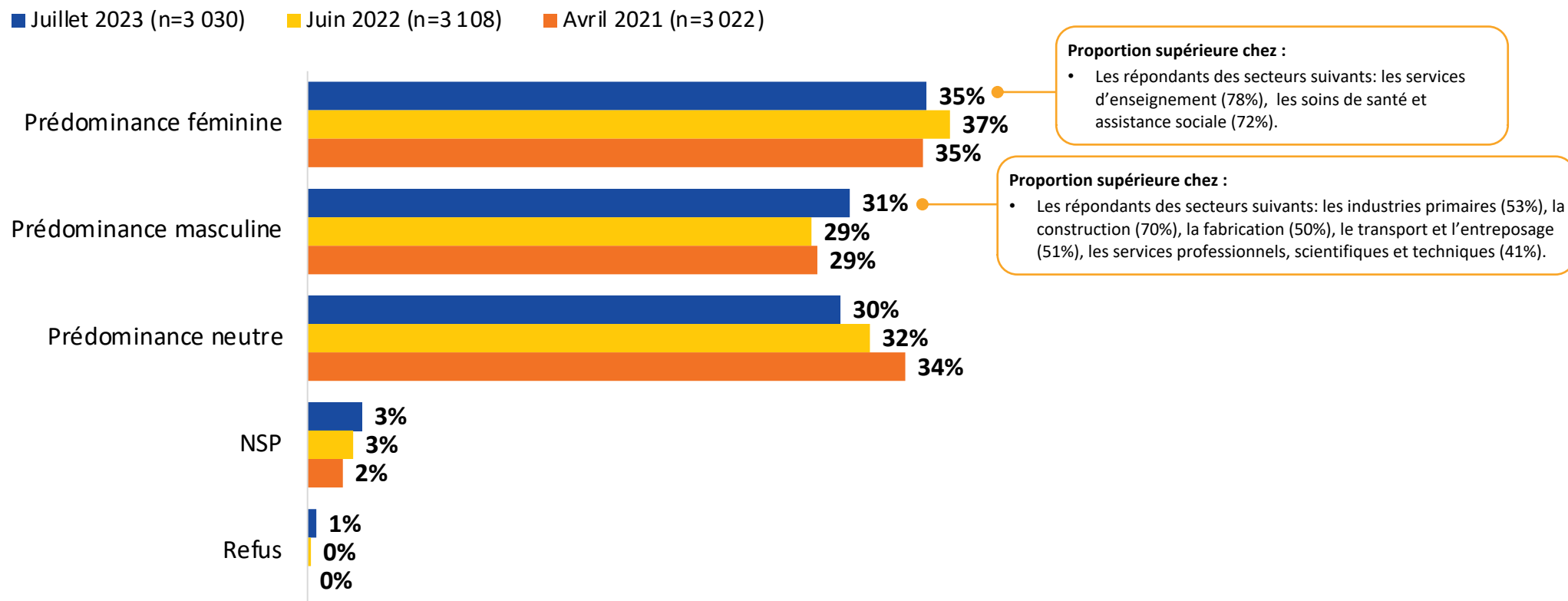
Base : Tous les répondants (n= 3 030)



# 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 ?

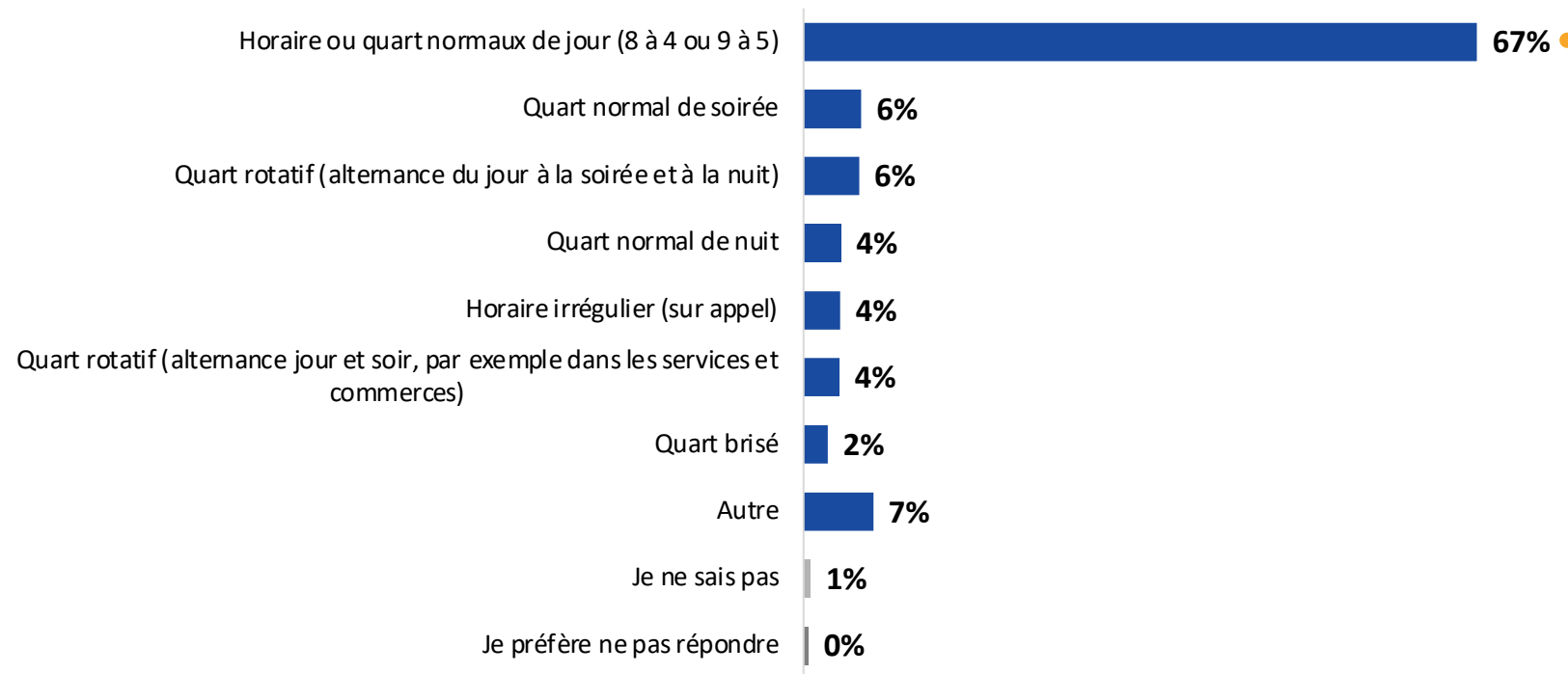
Base : Tous les répondants (n= 3 030)



# HORAIRE DE TRAVAIL HABITUEL

Q12T: Quelle catégorie décrit le mieux votre horaire de travail habituel?\*

Base : Tous les répondants (n= 3 030)



**Proportion supérieure chez :**

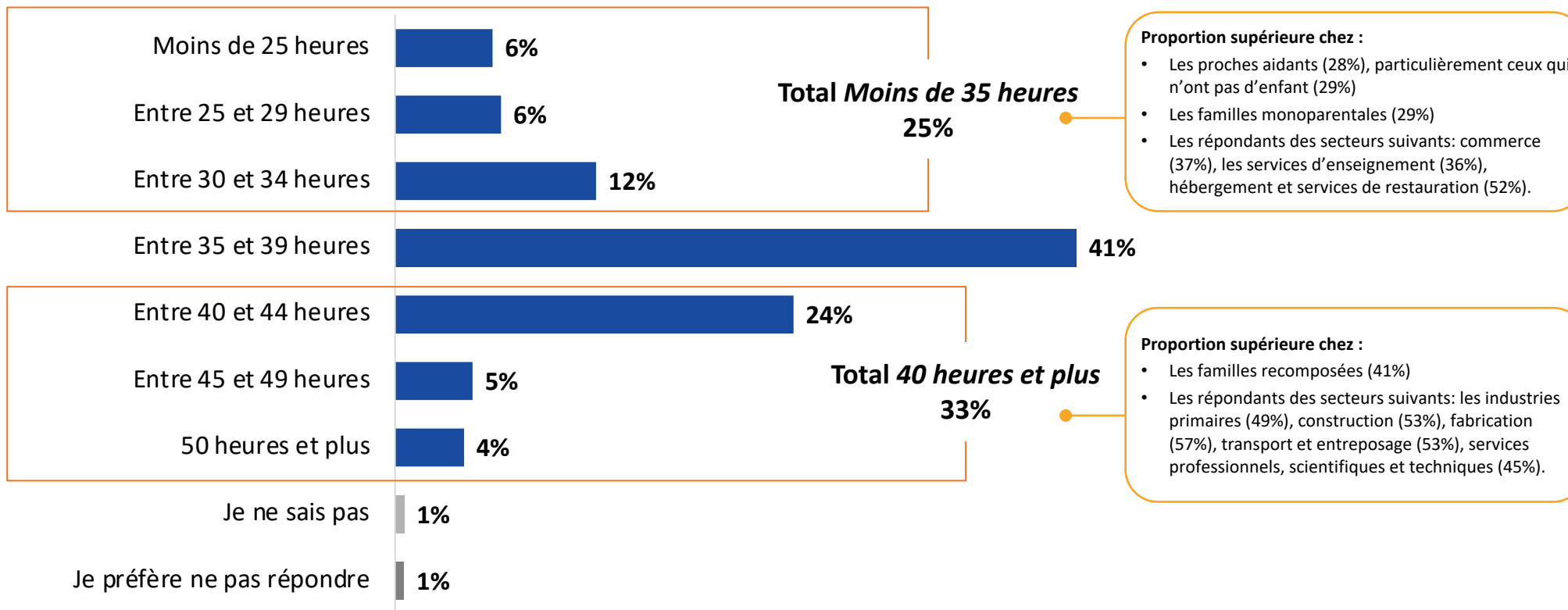
- Les répondants âgés de 35 à 44 ans (74%)
- Les parents qui n'ont aucun lien de proche aidance (74%)
- Les familles biparentales/intactes (71%)
- Les répondants des secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (85%), les services professionnels, scientifiques et techniques (76%), les services d'enseignement (82%), les administrations publiques (89%).

\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES PAR SEMAINE

Q13T: En moyenne, combien d'heures par semaine travaillez-vous?\*

Base : Tous les répondants (n= 3 030)



\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

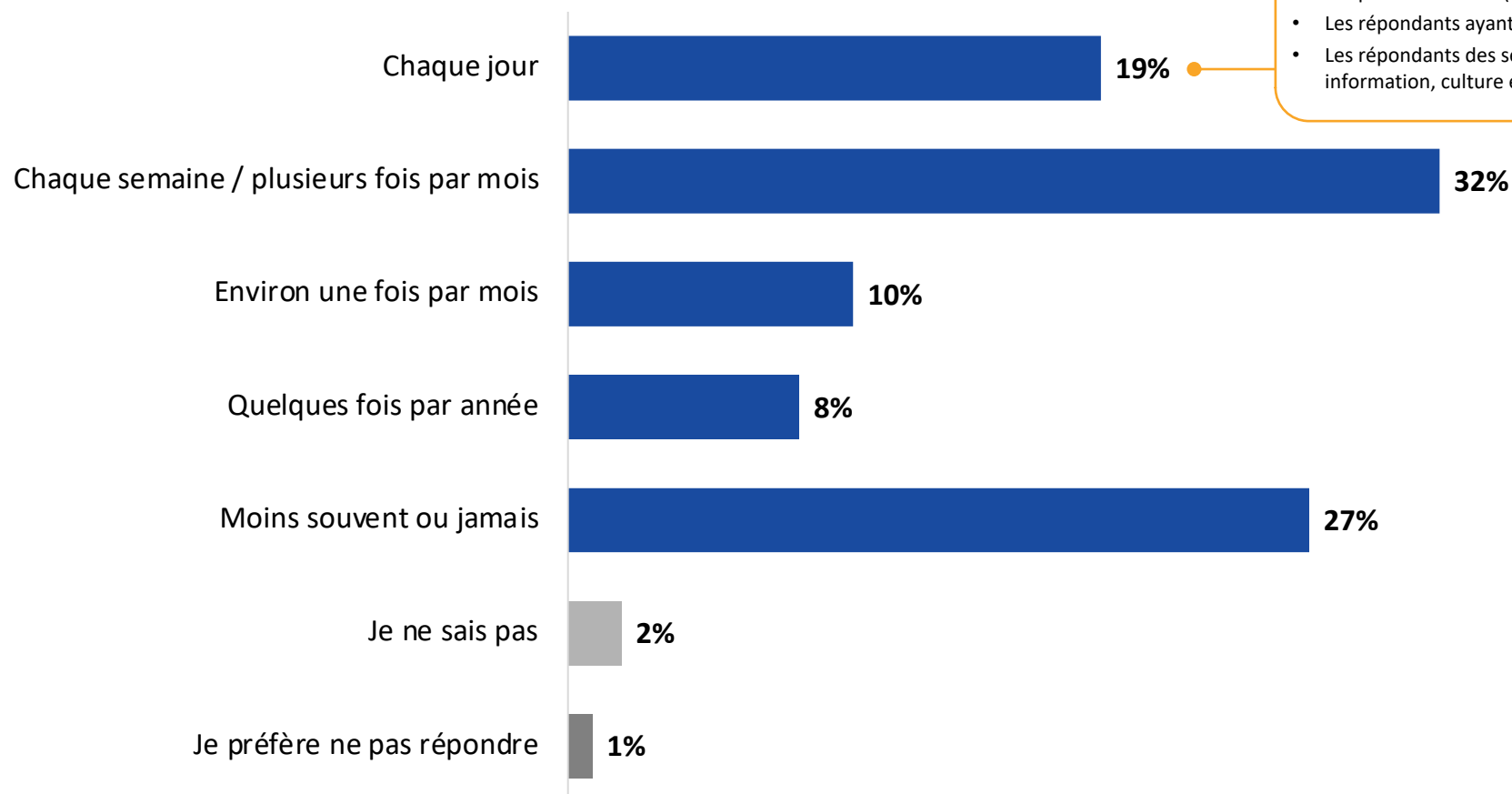
# TÂCHES PROFESSIONNELLES EN DEHORS DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

**Q27: Vous arrive-t-il de faire des tâches professionnelles en dehors de votre horaire de travail habituel? (par exemple : répondre à un appel, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.)\***

Base : Tous les répondants (n= 3 030)

**Proportion supérieure chez :**

- Les proches aidants (21%), particulièrement ceux qui sont parents (25%)
- Les répondants ayant au moins un enfant à besoins particuliers (28%)
- Les répondants des secteurs suivants: les services d'enseignement (33%), information, culture et loisirs (35%).

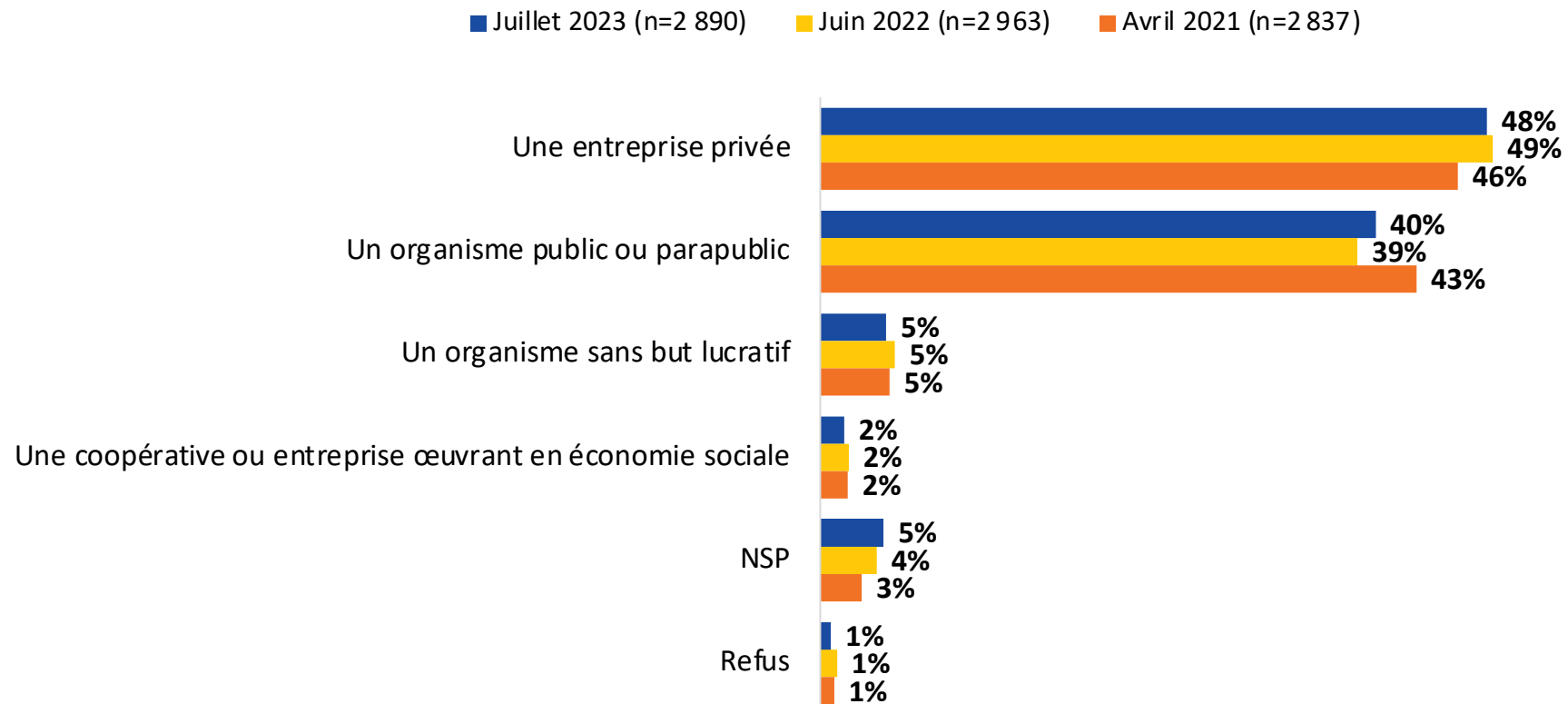


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# 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= 2 890)

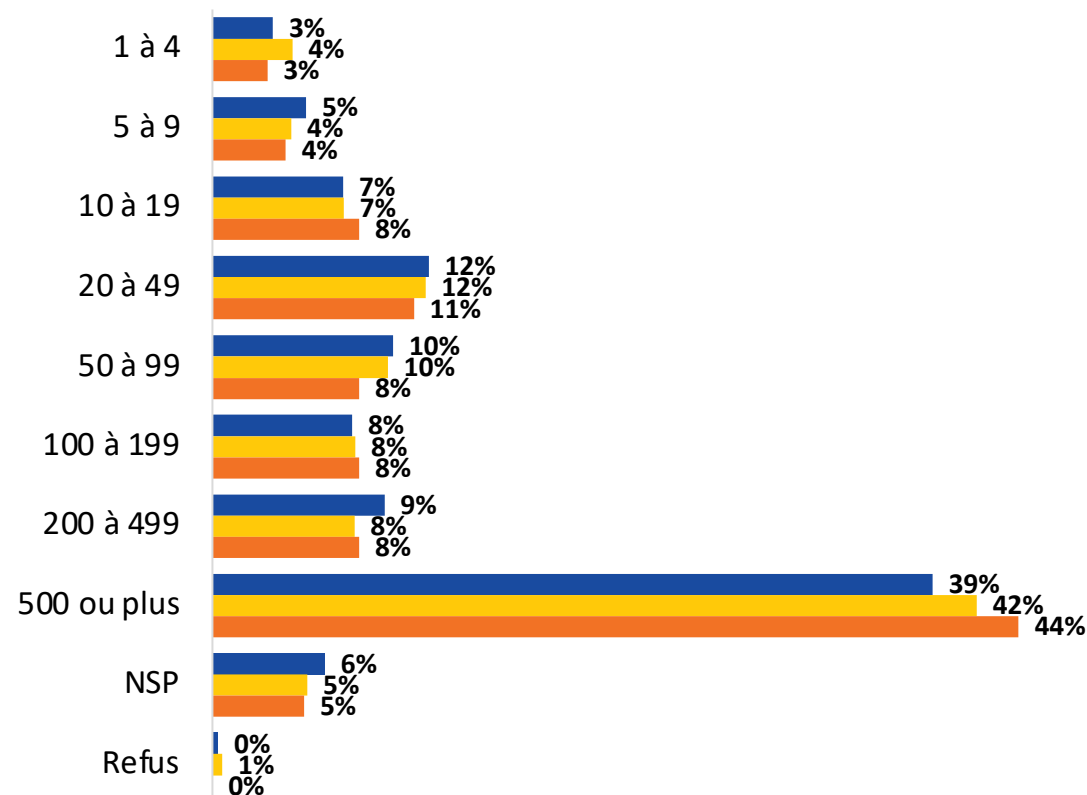


# NOMBRE D'EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE

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

Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n= 2 890)

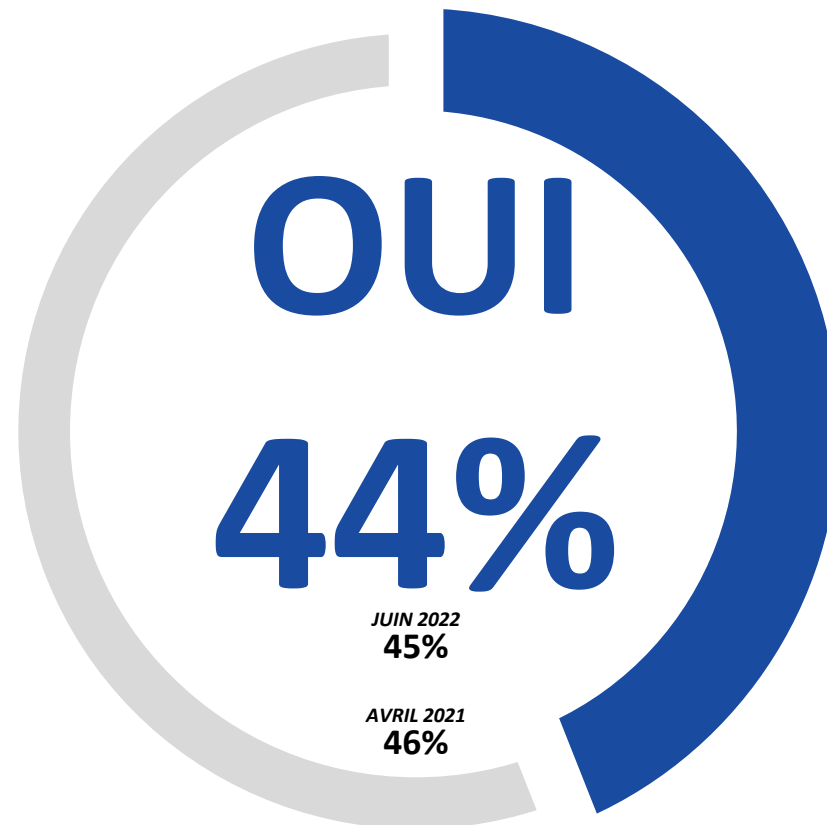
■ Juillet 2023 (n=2 890)    ■ Juin 2022 (n=2 963)    ■ Avril 2021 (n=2 837)



# TAUX DE SYNDICALISATION

**Q28: Êtes-vous syndiqué ?**

Base : Tous les répondants, excluant les travailleurs autonomes et à leur compte (n= 2 890)



**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants des secteurs suivants: les services publics (77%), les services d'enseignement (78%), les administrations publiques (75%), les soins de santé et assistance sociale (68%).





### 3. Conciliation famille-travail

---

## FAITS SAILLANTS

### Critères dans le choix d'un emploi

- La grande majorité des répondants (93%) considère le salaire et les avantages sociaux comme étant l'un des trois critères les plus importants pour choisir un emploi, tandis que la plupart d'entre eux (88%) placent également les mesures de conciliation famille-travail dans leur top 3. Dans une moindre mesure, plus de la moitié des répondants (60%) 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

- Trois répondants sur cinq (59%) trouvent la conciliation famille-travail facile la plupart du temps, une proportion en baisse par rapport à 2022 (67%). Une proportion similaire (59%) indique néanmoins qu'il s'agit d'une source de stress importante. Deux tiers des répondants (66%) s'estiment bien informés des mesures facilitant la conciliation famille-travail proposées dans le cadre de leur emploi, une proportion qui est significativement moins élevée que la dernière étude (74%).

### 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 (44%) disent avoir une flexibilité dans le choix des vacances, 40% affirment avoir une flexibilité des horaires de travail et le tiers des répondants (34%) 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 (40%), la flexibilité dans le choix des vacances (38%) et les congés payés pour responsabilités familiales (31%) sont aussi les trois mesures ayant été utilisées le plus souvent au cours de la dernière année.
- Moins de la moitié des répondants ayant eu accès à au moins une mesure de conciliation famille-travail (41%) ont indiqué que ces mesures étaient formelles, une baisse significative par rapport à l'étude de 2022 (46%). Le quart des personnes sondées (25%) ont cependant mentionné qu'elles étaient informelles.

---

## FAITS SAILLANTS

### **Demandes d'aménagement au travail**

- Une proportion de 22% des personnes sondées font des demandes d'aménagement plusieurs fois par mois au travail en raison de leurs responsabilités familiales, alors que 21% le font une fois par mois (une augmentation par rapport à 2022: 18%) et 33% font ce genre de demandes quelques fois par année seulement.
- 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 (30%), ou encore en raison de la nature de leur travail (25%) ou du manque de compensation financière (21%).

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

- Plus de quatre répondants sur cinq (82%) considèrent qu'il est important que les mesures de conciliation famille-travail offertes par l'employeur soient formalisées, c'est-à-dire clairement définies, écrites et diffusées à tout le personnel.
- De manière générale, sept travailleurs sur dix (70%) affirment que l'entreprise pour laquelle ils travaillent a une culture favorable à la conciliation famille-travail.
- Compte tenu de leurs besoins personnels, 59% des répondants trouvent que les mesures de conciliation famille-travail offertes par leur employeur sont suffisantes, une baisse significative par rapport à la dernière étude (63%).
- Près d'un travailleur sur trois (30%) affirme que son entreprise a déjà évalué les besoins des employés en matière de conciliation travail-famille, mais une proportion légèrement plus élevée de répondants (34%) dit qu'à leur connaissance, leur employeur n'a pas fait d'évaluation.
- Trois travailleurs sur quatre (74%) considèrent qu'ils ont le soutien de leurs collègues lorsqu'ils font une demande de congé ou d'aménagement pour leur vie familiale, et 69% affirment avoir le soutien de leur supérieur. Également, 62% des personnes sondées disent que c'est dans la culture de l'organisation de pouvoir faire ce genre de demande. D'un autre côté, 45% des répondants pensent que cela a des effets négatifs sur la charge de travail de leurs collègues, tandis que 29% affirment que cela a des impacts négatifs sur leur carrière.

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

- La plupart des répondants affirment qu'il est important que leur employeur soit ouvert aux besoins de conciliation famille-travail afin d'être satisfait au travail (84% vs 87% en 2022), d'être motivé au travail (84% vs 87% en 2022), de continuer à travailler longtemps pour le même employeur (82% vs 85% en 2022) et d'avoir une bonne perception générale de leur employeur (80%).

---

## FAITS SAILLANTS

### Effets de meilleures mesures de conciliation famille-travail

- Près de deux travailleurs sur trois (62%) seraient prêts à changer d'emploi si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail (une augmentation par rapport à la dernière étude: 56%), tandis 30% accepteraient une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail.

### Reconnaissance/distinction 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...
  - ... plus de trois répondants sur quatre (77%) seraient incités à postuler un emploi offert par cette entreprise s'ils étaient en recherche d'emploi.
  - ... près de quatre répondants sur cinq (79%) seraient incités à demeurer le plus longtemps possible à l'emploi d'une entreprise qui la détiendrait.
- Pour plus de la moitié des travailleurs (57%), une reconnaissance/distinction en conciliation famille-travail est un incontournable pour postuler un emploi.

### Leviers qui inciteraient à utiliser les mesures de conciliation famille-travail

- Le principal levier qui pourrait inciter à utiliser les mesures de conciliation famille-travail est la présence de meilleures compensations financières pour les congés ou temps réduit (39%), suivi de congés parentaux bonifiés (28%) et d'une formalisation des mesures (28%). Il faut cependant noter que 11% des répondants affirment qu'aucun levier ne pourrait les inciter à changer leur comportement et leur utilisation des mesures.

### Exigences liées au travail

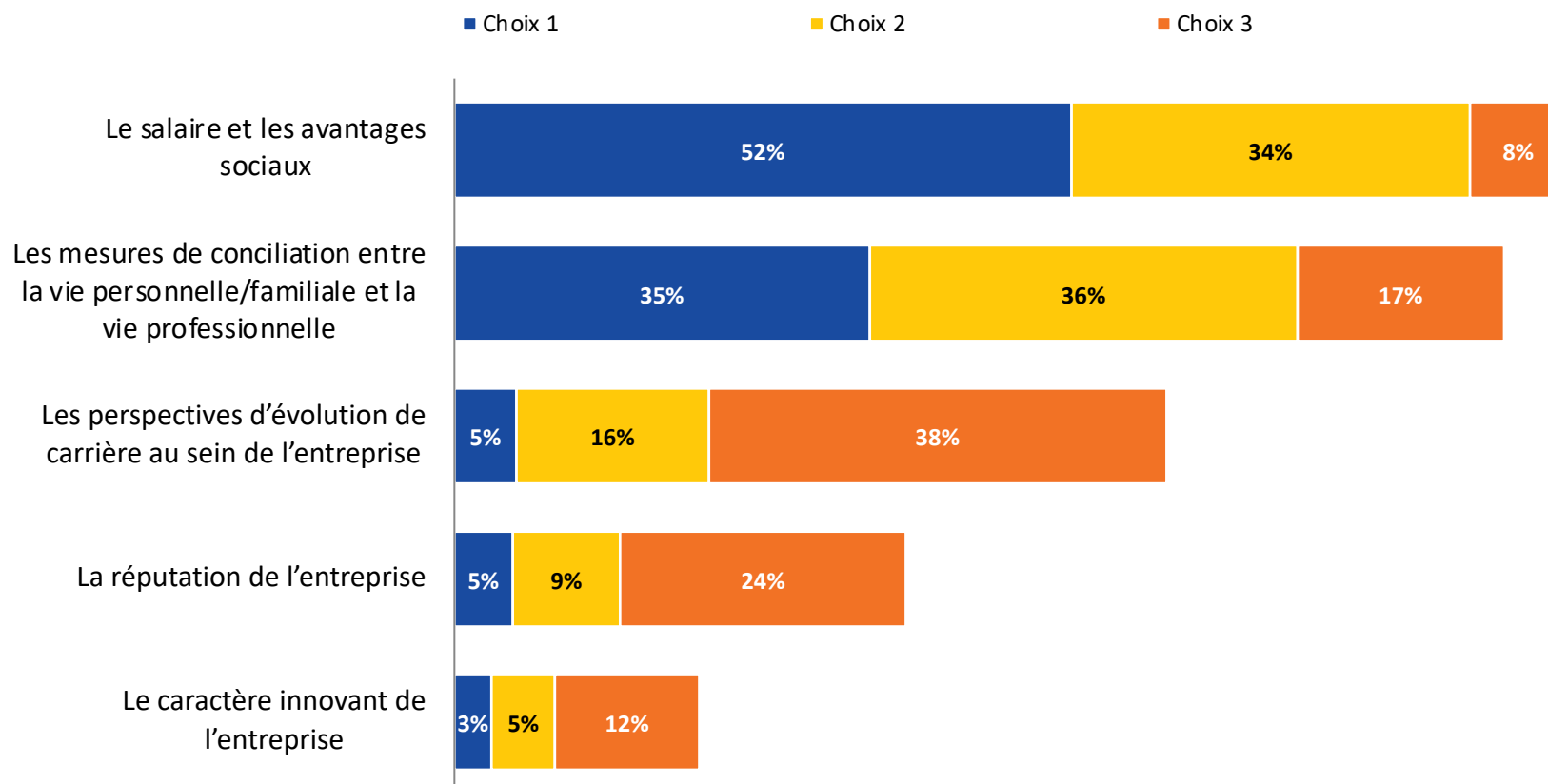
- Plus de la moitié des travailleurs sont d'accord pour dire que les exigences liées à leur travail affectent leur santé mentale (54%). D'un autre côté, moins de la moitié des répondants affirment que ces exigences affectent leur santé physique (47%), les empêchent de faire des choses qu'ils aimeraient réaliser à la maison (46%), les obligent à faire des changements à leurs activités familiales (42%), interfèrent de manière générale avec leur vie familiale (40%) et rendent difficile de s'acquitter de leurs responsabilités familiales en raison du temps que prend le travail (39%). Environ le tiers des travailleurs pensent que les exigences liées à leur travail nuisent à leur vie sociale (35%), rendent difficile de s'acquitter de leurs responsabilités familiales en raison du stress que cause le travail (35%), nuisent à la qualité de leur relation de couple (32%) et nuisent à la qualité de leur relation avec leurs enfants (29%).

# 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=3 030)



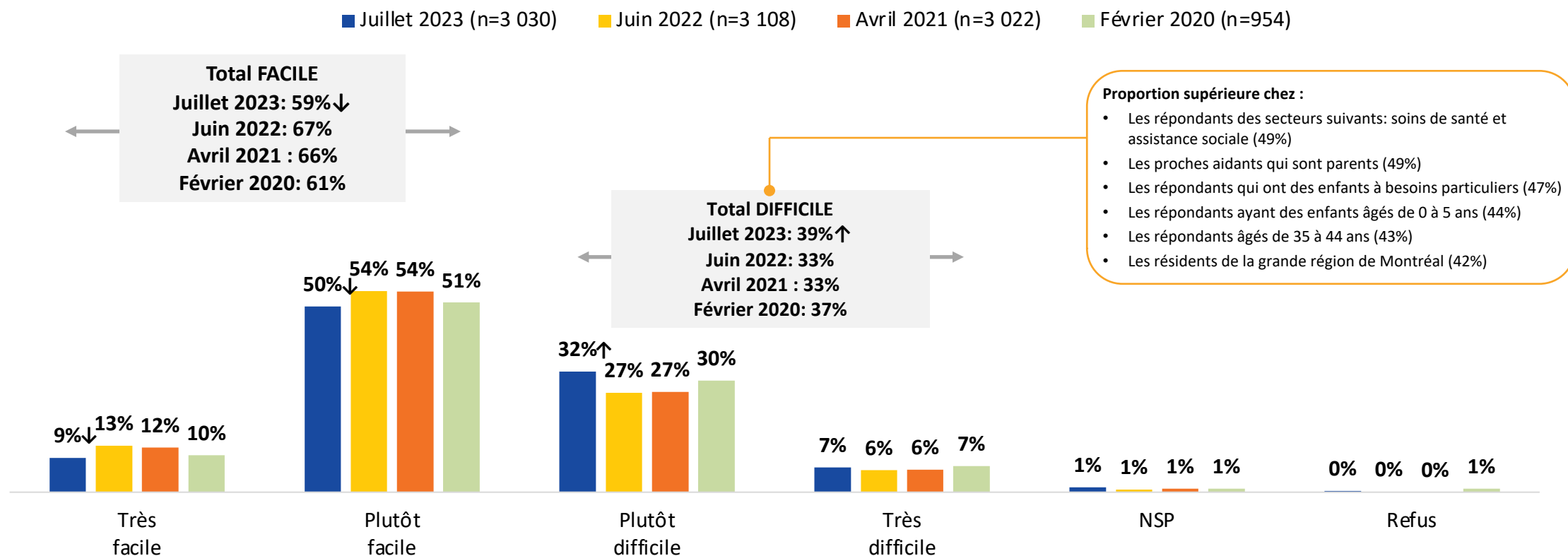
TOTAL CHOISI*			
Juillet 2023	Juin 2022	Avril 2021	Février 2020
93%	95%	96%	97%
88%	90%	89%	91%
60%	59%	58%	59%
38%	38%	37%	37%
21%	19%	20%	16%

\* % 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=3 030)

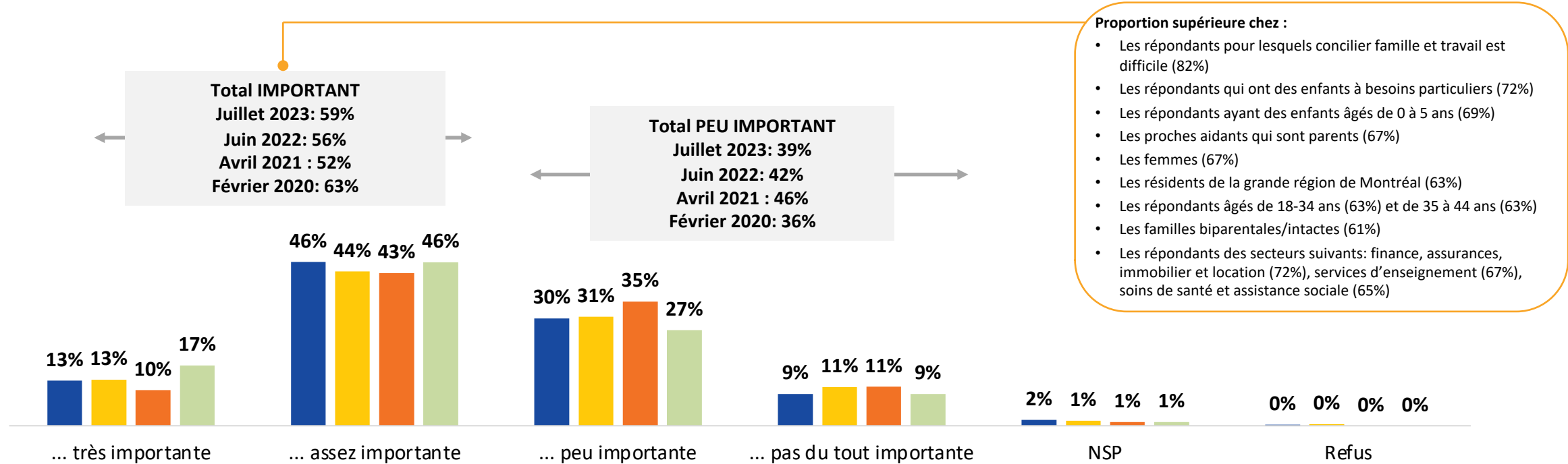


# NIVEAU DE STRESS ASSOCIÉ À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

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

Base : Tous les répondants (n=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Février 2020 (n=954)

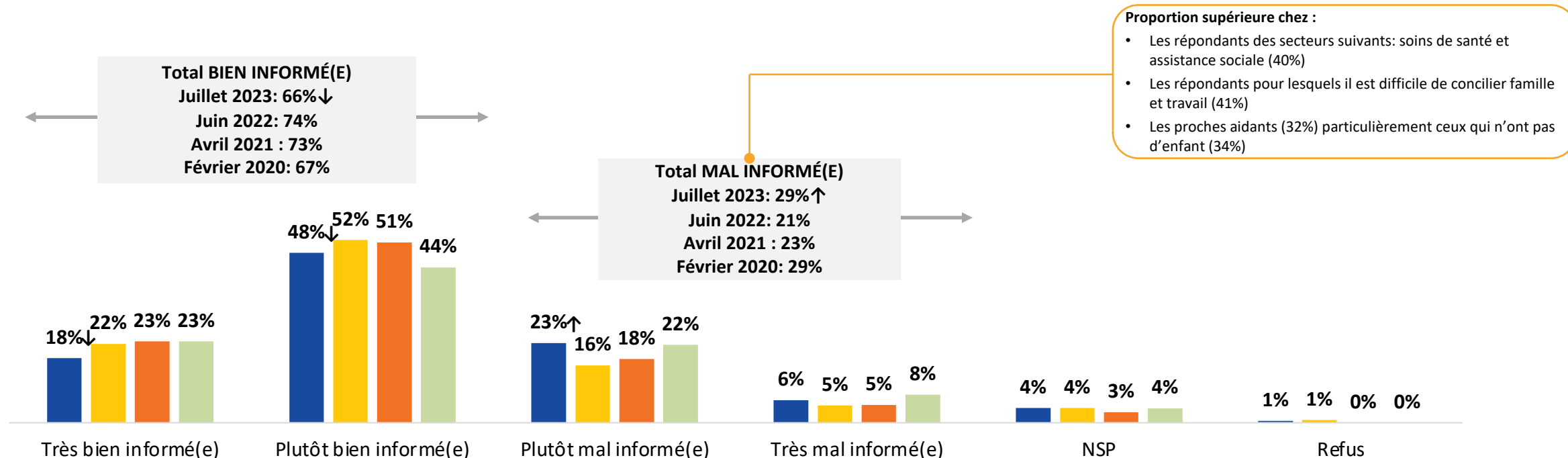


# NIVEAU D'INFORMATION SUR LES MESURES FACILITANT LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DANS LE CADRE DE L'EMPLOI

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=2 890)

■ Juillet 2023 (n=2 890) ■ Juin 2022 (n=2 963) ■ Avril 2021 (n=2 837) ■ Février 2020 (n=903)

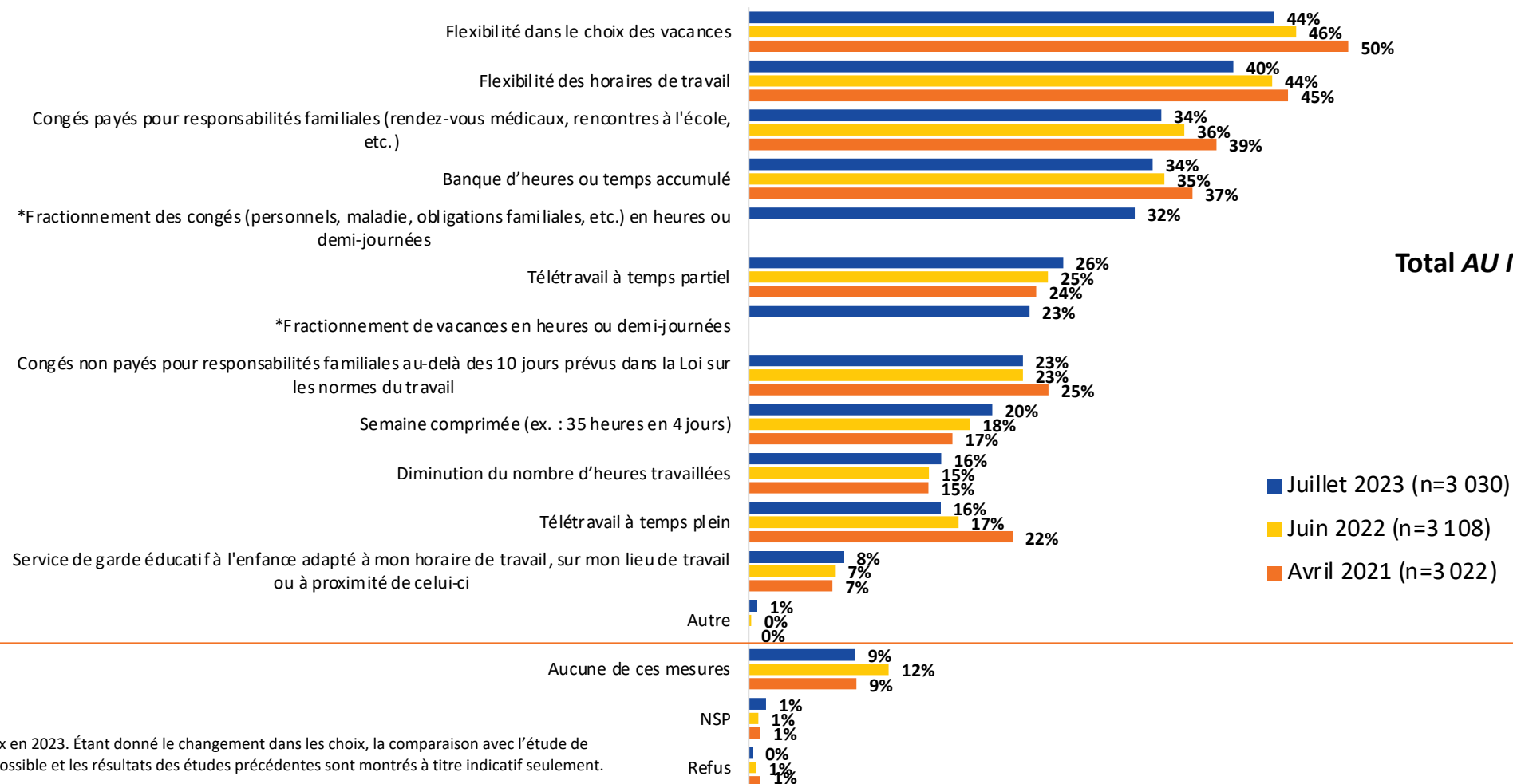




# MESURES AUXQUELLES LES RÉPONDANTS ONT ACCÈS

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

Base : Tous les répondants (n=3 030)



Total **AU MOINS UNE MESURE**

**89%**

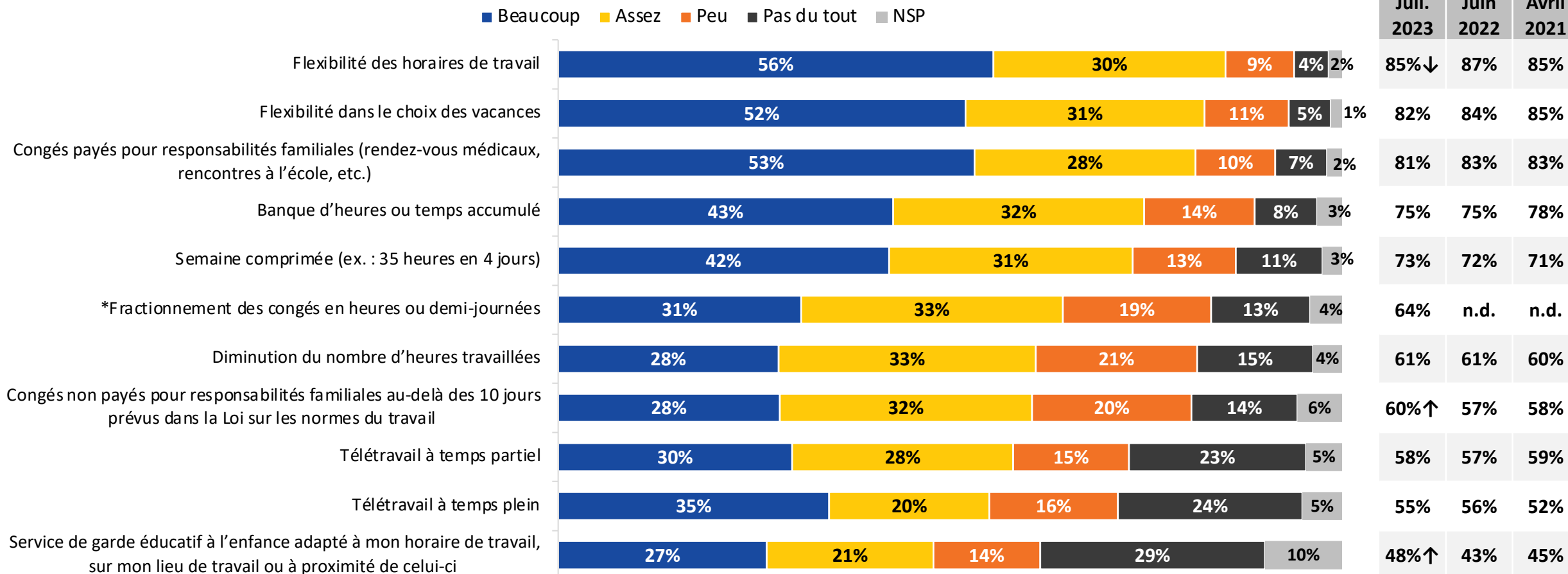
2022: 87%  
2021: 89%

\*Nouveaux choix en 2023. Étant donné le changement dans les choix, la comparaison avec l'étude de 2022 n'est pas possible et les résultats des études précédentes sont montrés à titre indicatif seulement.

# 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=3 030)

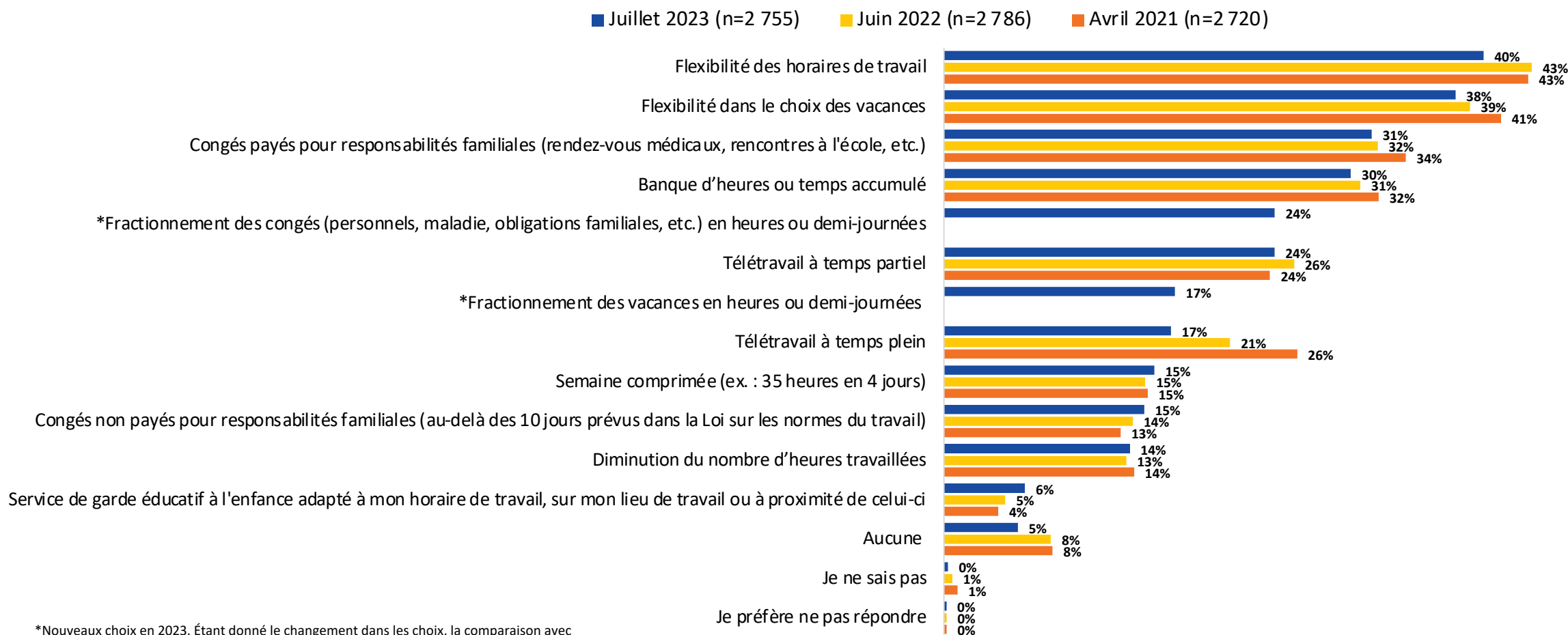


\*Nouvel énoncé en 2023, aucune comparaison possible avec l'étude de 2022.

# 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=2 755)

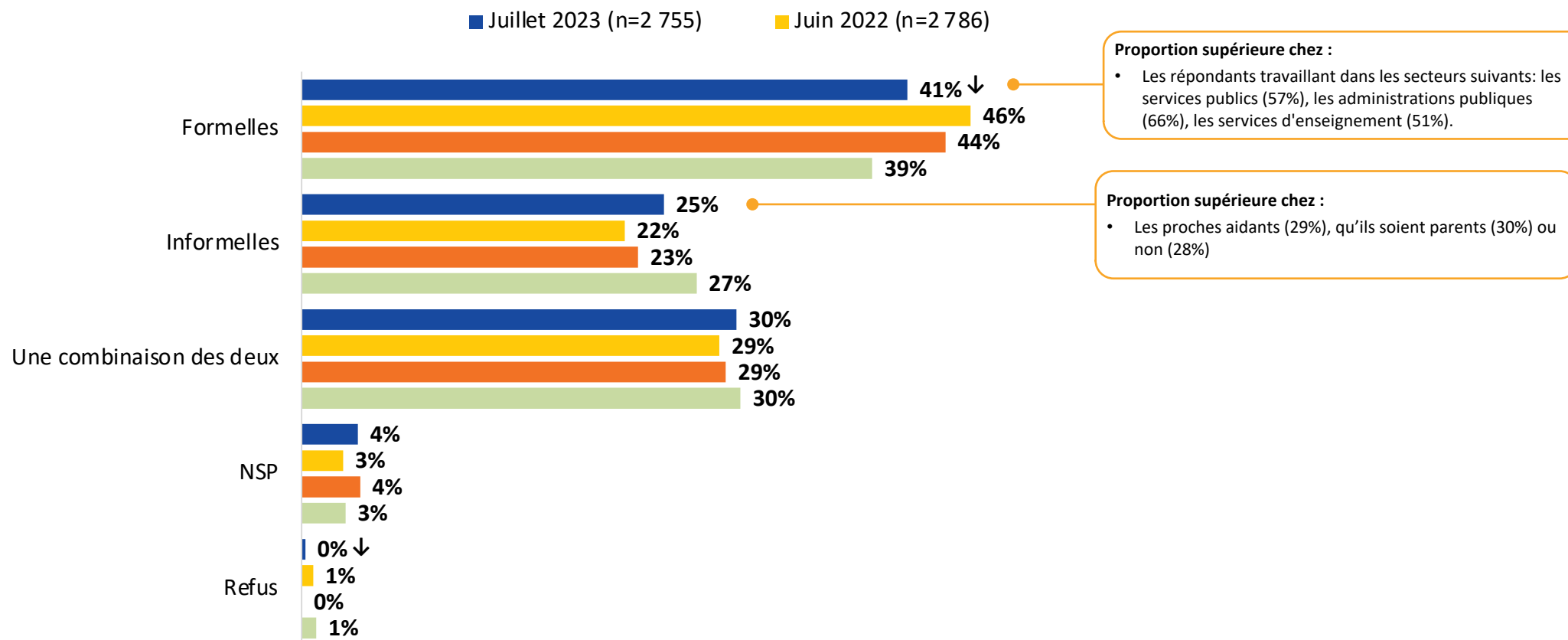


\*Nouveaux choix en 2023. Étant donné le changement dans les choix, la comparaison avec l'étude de 2022 n'est pas possible et les résultats des études précédentes sont montrés à titre indicatif seulement.

# 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) ?

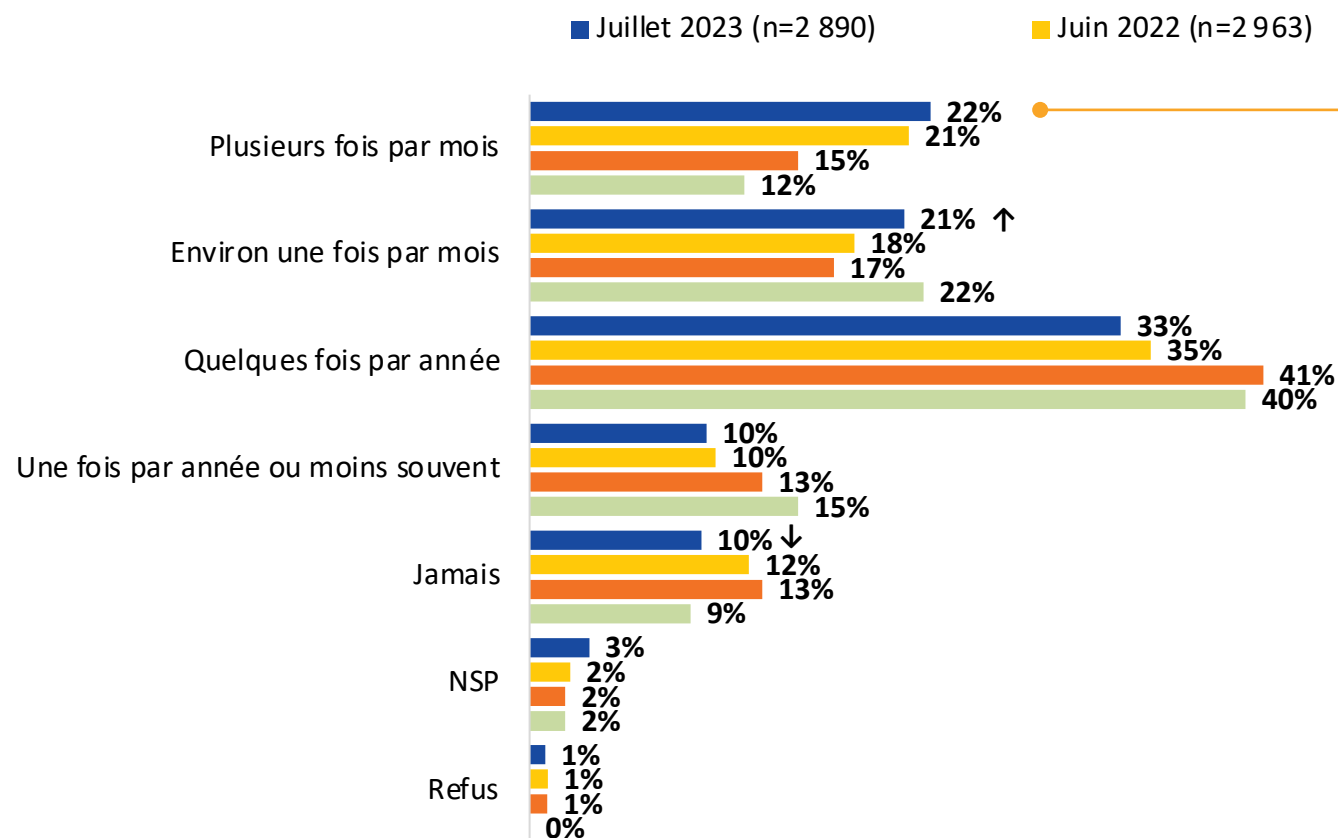
Base : Les répondants ayant accès à au moins une mesure (n=2 755)



# 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=2 890)

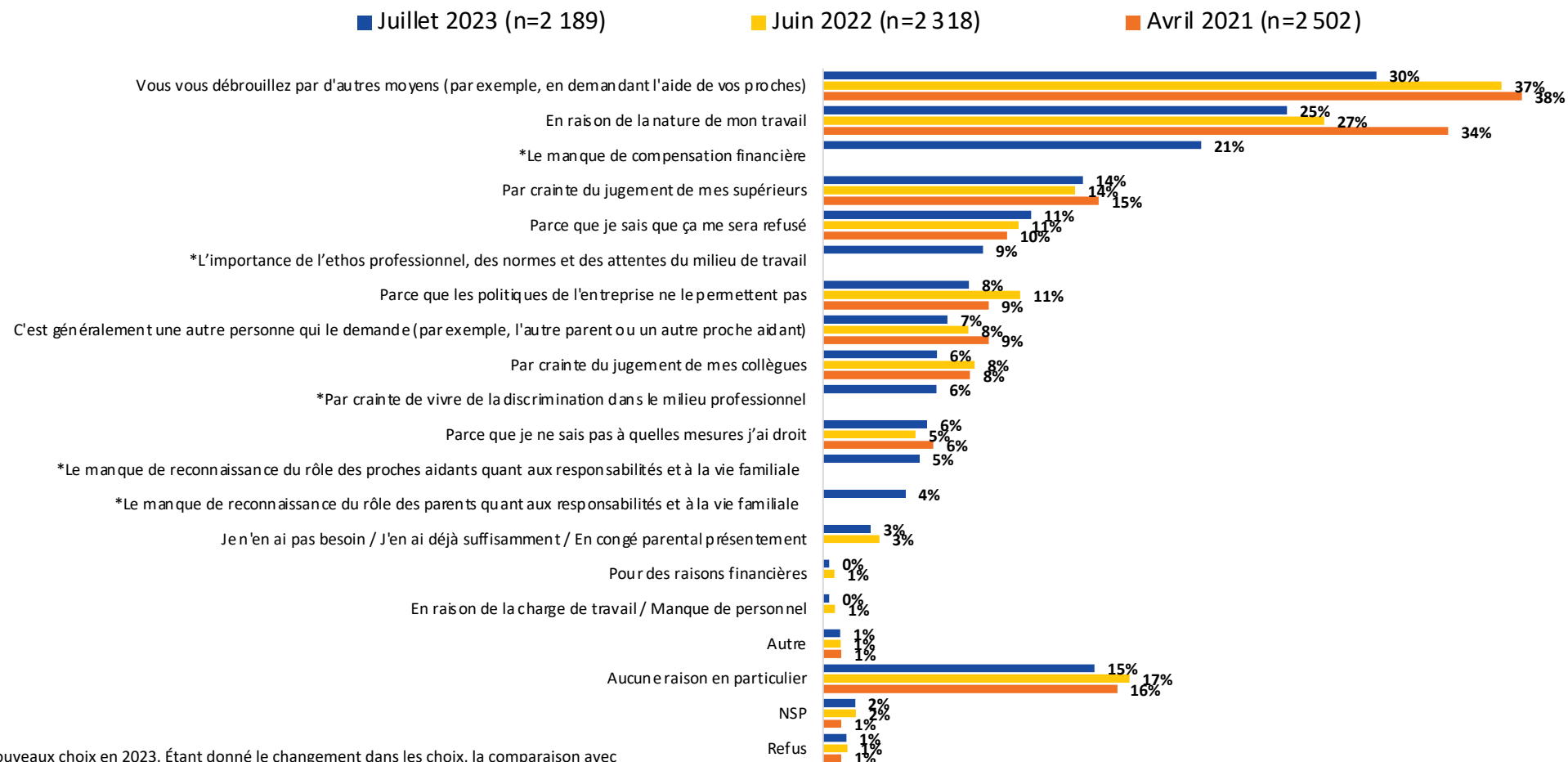


- 6% des répondants demandent des aménagements **chaque semaine**;
  - 17% des répondants en demandent **plusieurs fois par mois**.
- Proportion supérieure chez:**
- Les répondants âgés de 18-34 ans (29%)
  - Les répondants ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans (30%)
  - Les proches aidants (25%), particulièrement ceux qui sont parents (39%)
  - Les répondants qui ont des enfants à besoins particuliers (35%)
  - Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: information, culture et loisirs (43%)

# 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=2 189)

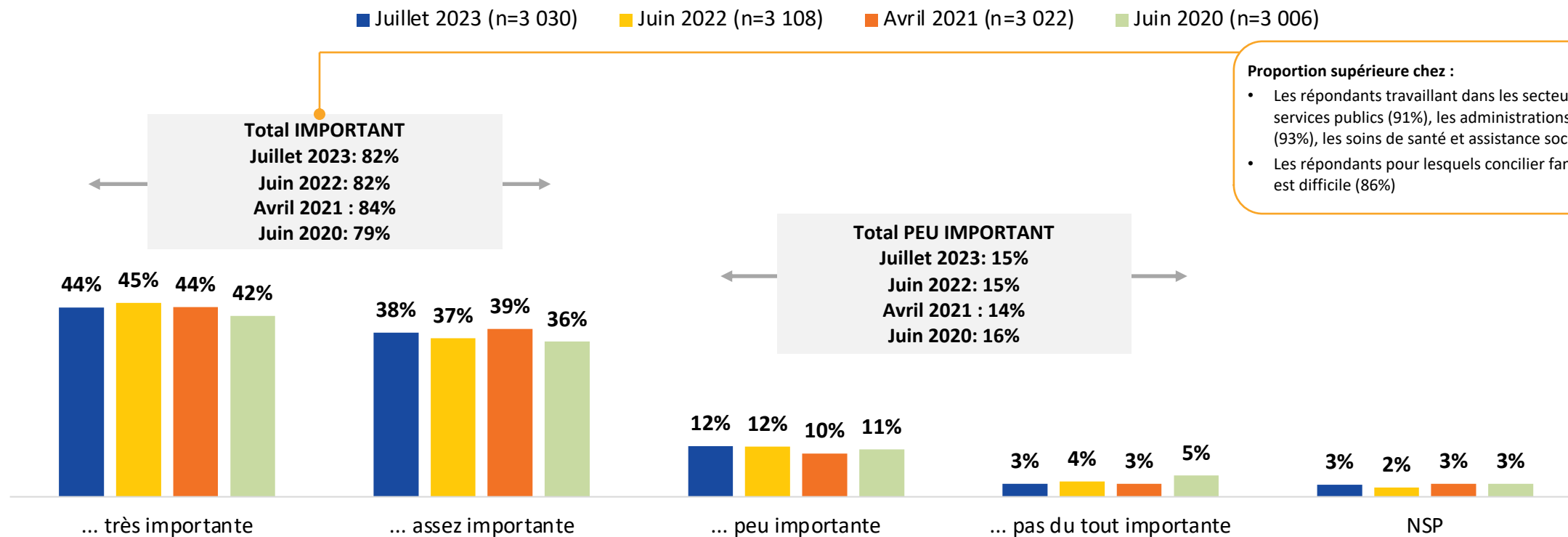


\*Nouveaux choix en 2023. Étant donné le changement dans les choix, la comparaison avec l'étude de 2022 n'est pas possible et les résultats des études précédentes sont montrés à titre indicatif seulement.

# 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=3 030)

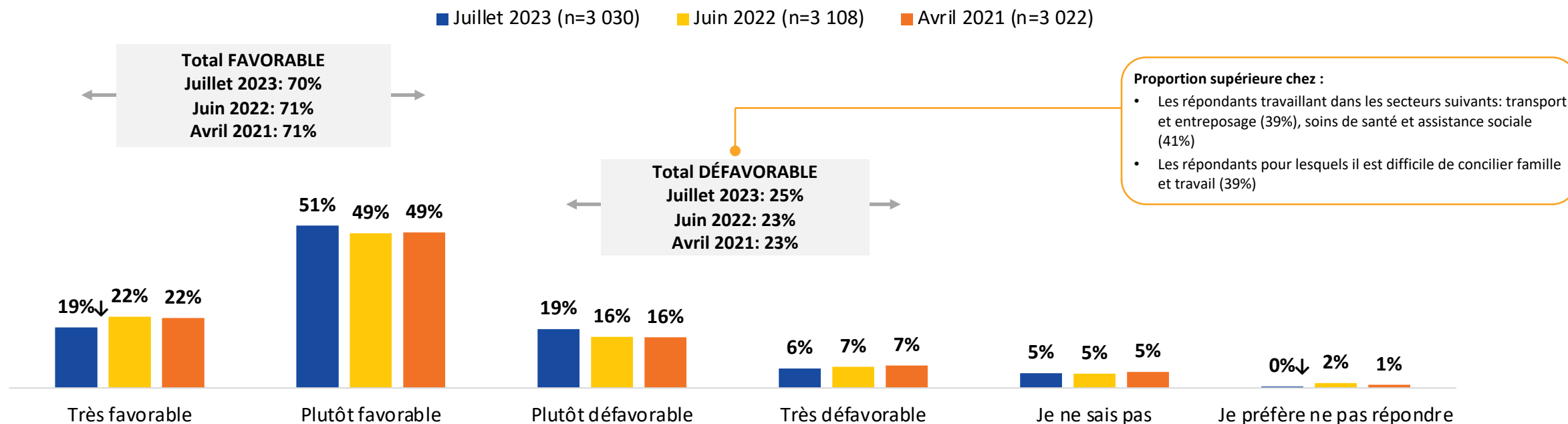


# ENTREPRISE FAVORABLE OU DÉFAVORABLE À LA CONCILIATION

## 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=3 030)



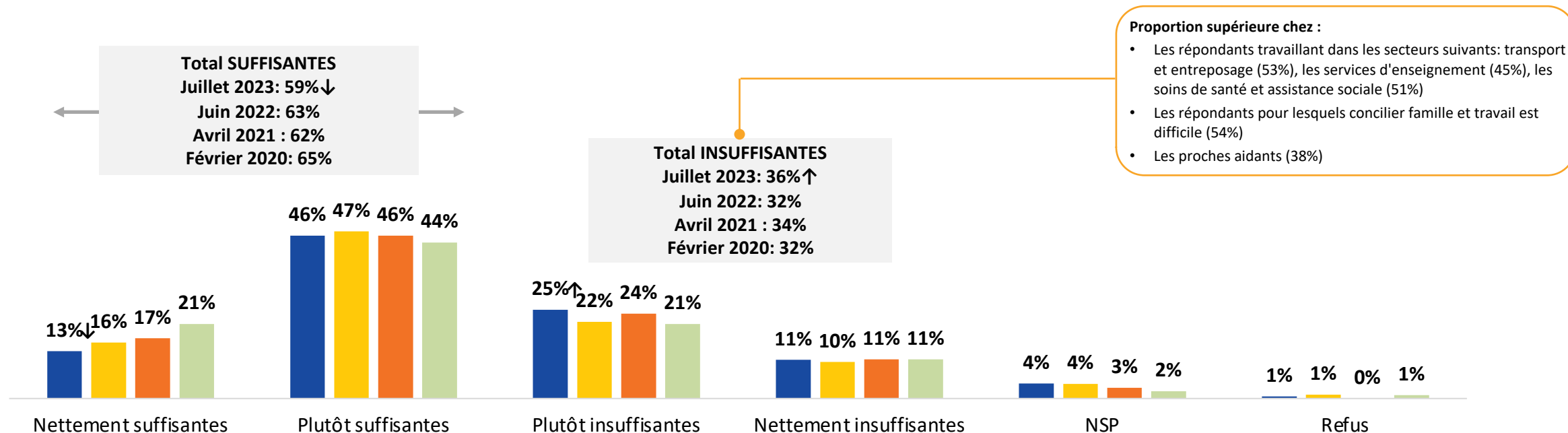


# ADÉQUATION DES MESURES AVEC LES BESOINS PERSONNELS

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=2 890)

■ Juillet 2023 (n=2 890) ■ Juin 2022 (n=2 963) ■ Avril 2021 (n=2 837) ■ Février 2020 (n=903)

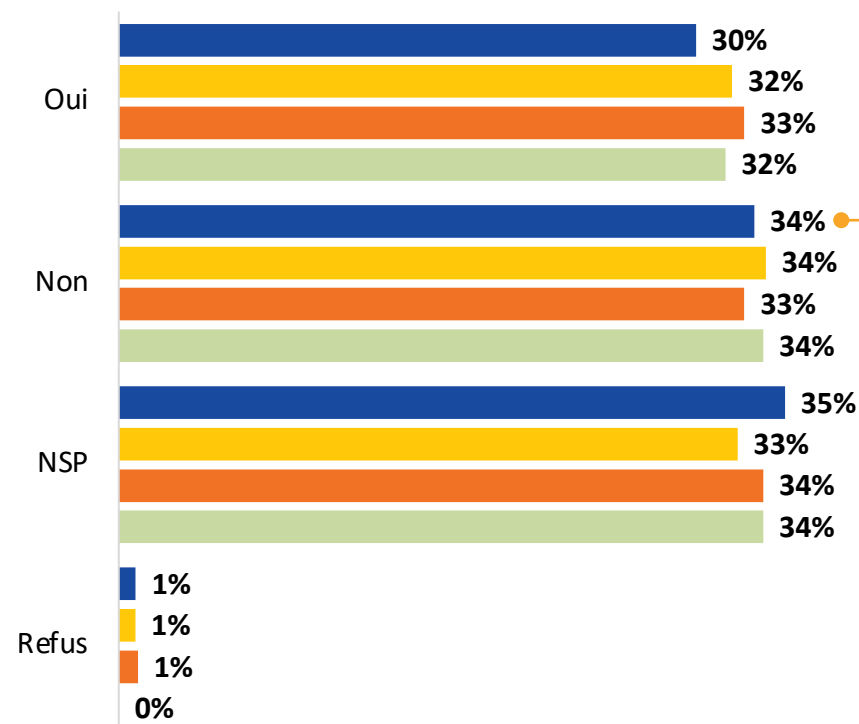


# ÉVALUATION DES BESOINS DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL DES EMPLOYÉS PAR L'ENTREPRISE

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=2 890)

■ Juillet 2023 (n=2 890)    ■ Juin 2022 (n=2 963)    ■ Avril 2021 (n=2 837)    ■ Février 2020 (n=1 878)



**Proportion supérieure chez :**

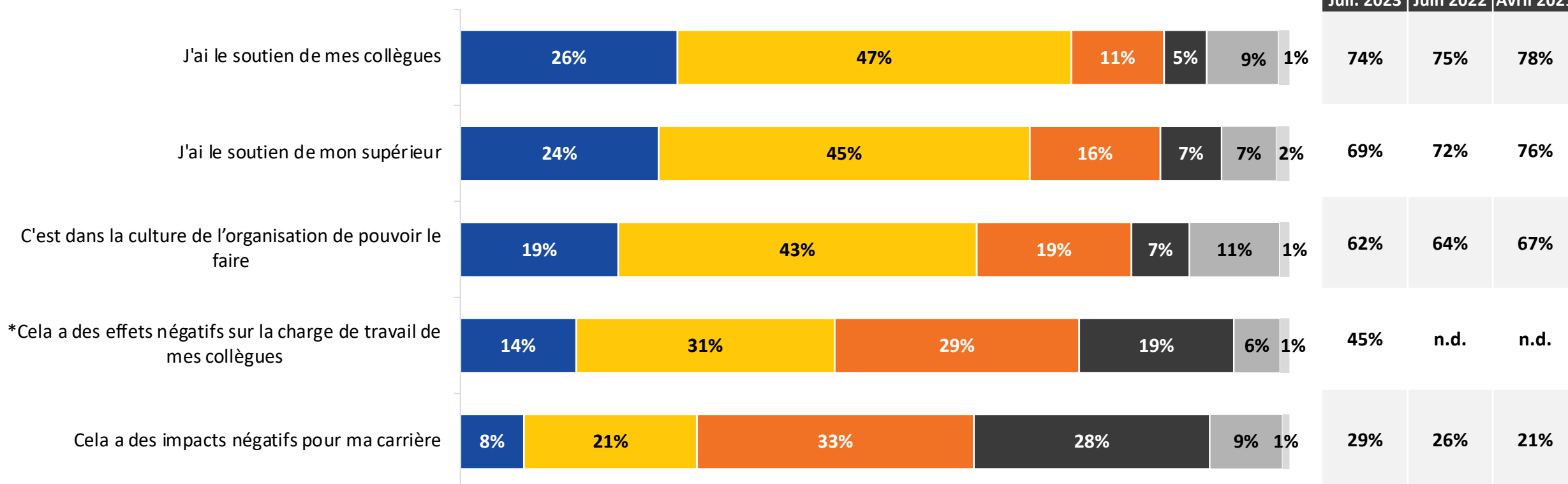
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: transport et entreposage (46%)
- Les répondants pour lesquels il est difficile de concilier famille et travail (43%)

# PERCEPTION D'UNE DEMANDE DE CONGÉ OU D'AMÉNAGEMENT POUR UNE SITUATION LIÉE À VOTRE VIE 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 situation liée à votre vie familiale.

Base : Tous les répondants (n=3 030)

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



\*Nouvel énoncé en 2023, aucune comparaison possible avec l'étude de 2022.

# 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 ... ?

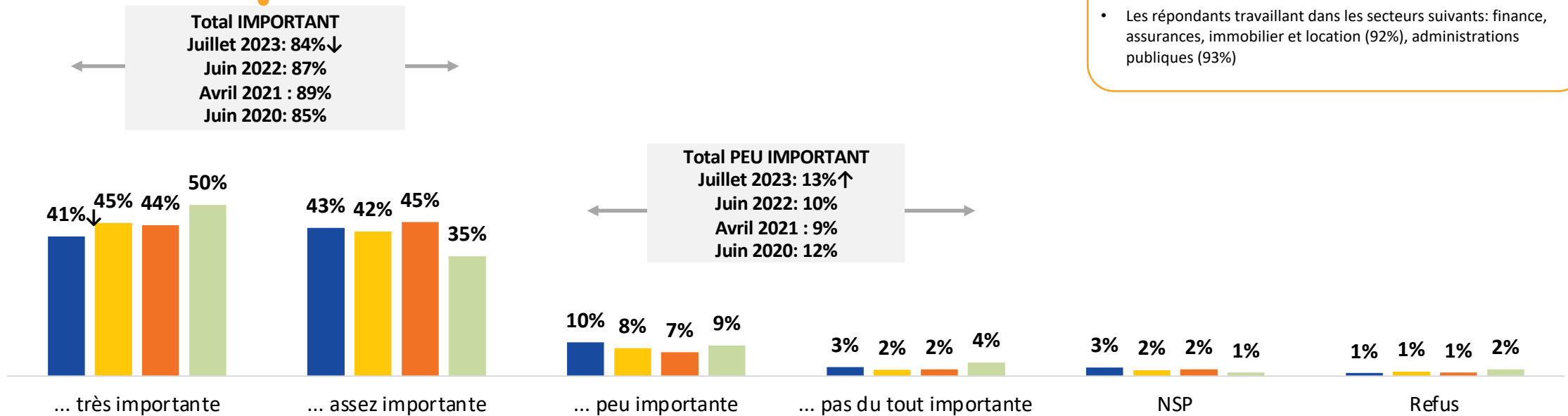
Base : Tous les répondants (n=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)

... votre motivation au travail?

**Proportion supérieure chez :**

- Les femmes (88%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (92%), administrations publiques (93%)



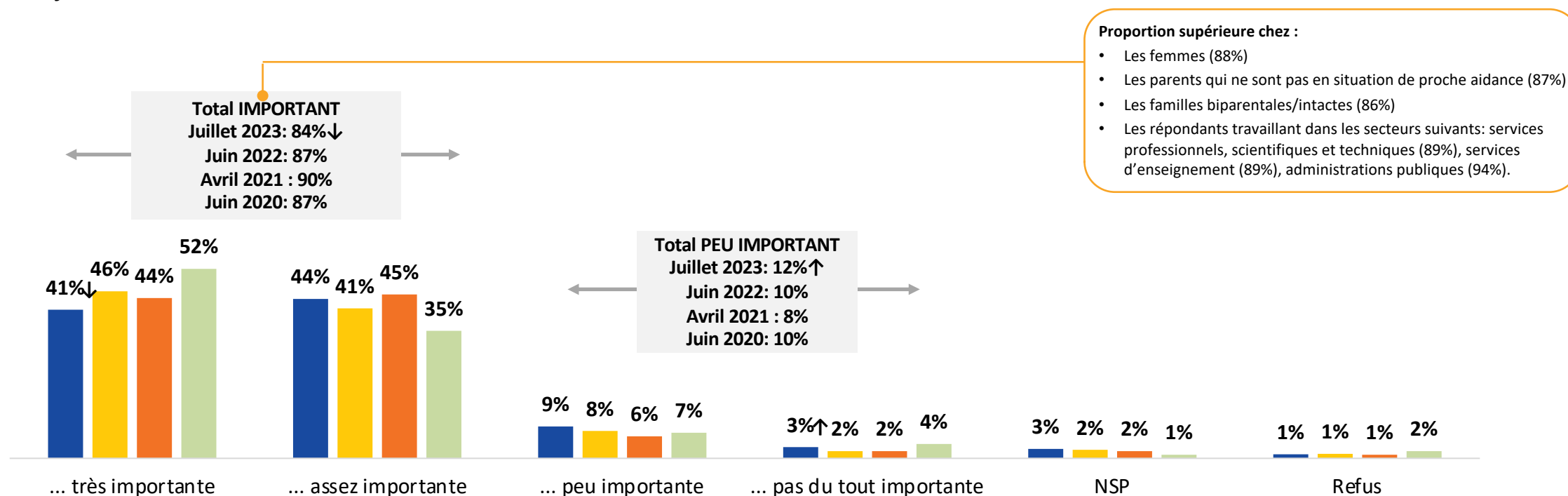
# OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (2/5)

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=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)

... votre satisfaction au travail ?



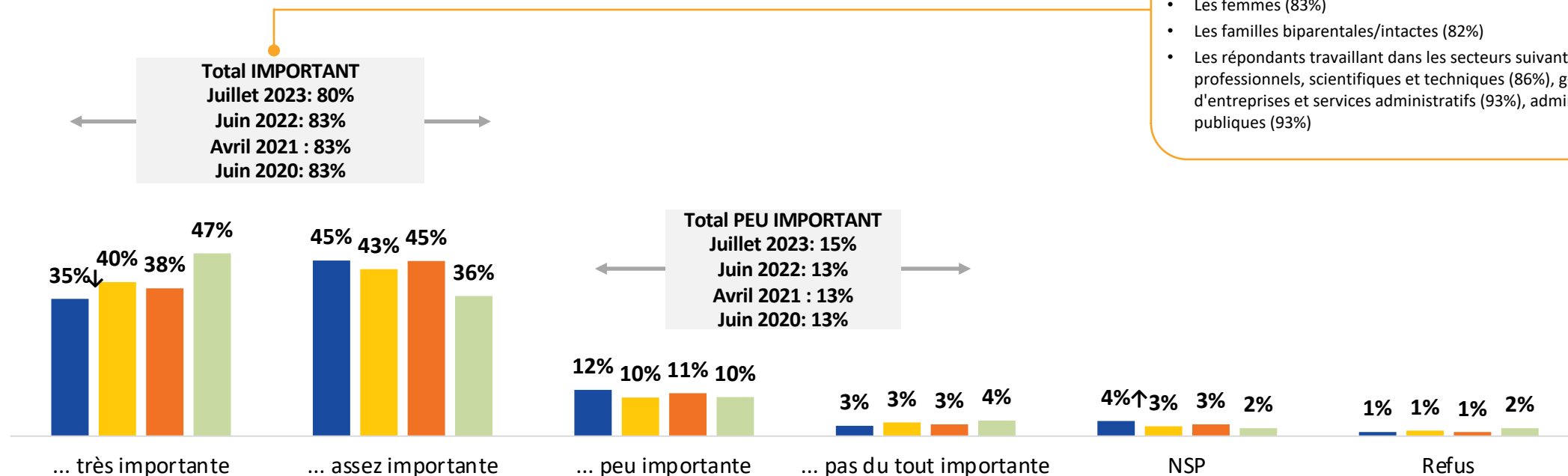
# OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (3/5)

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=3 030)

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

■ Juillet 2023 (n=3 030)   ■ Juin 2022 (n=3 108)   ■ Avril 2021 (n=3 022)   ■ Juin 2020 (n=3 006)



**Proportion supérieure chez :**

- Les femmes (83%)
- Les familles biparentales/intactes (82%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: services professionnels, scientifiques et techniques (86%), gestion d'entreprises et services administratifs (93%), administrations publiques (93%)

# 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 ... ?

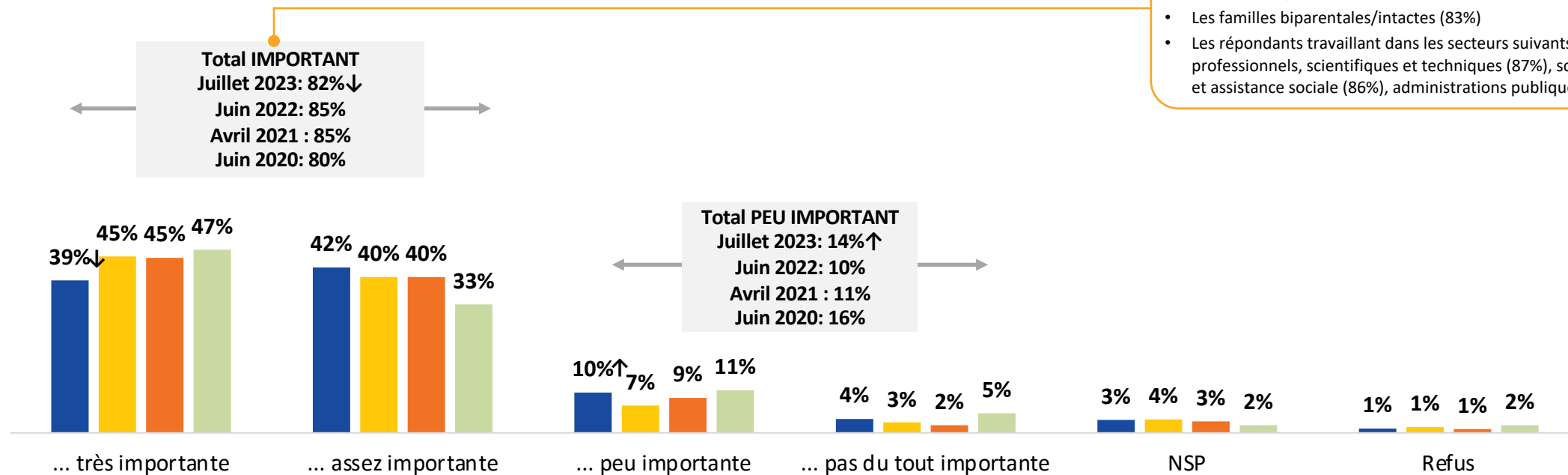
Base : Tous les répondants (n=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006)

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

**Proportion supérieure chez :**

- Les femmes (86%)
- Les familles biparentales/intactes (83%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: services professionnels, scientifiques et techniques (87%), soins de santé et assistance sociale (86%), administrations publiques (92%)



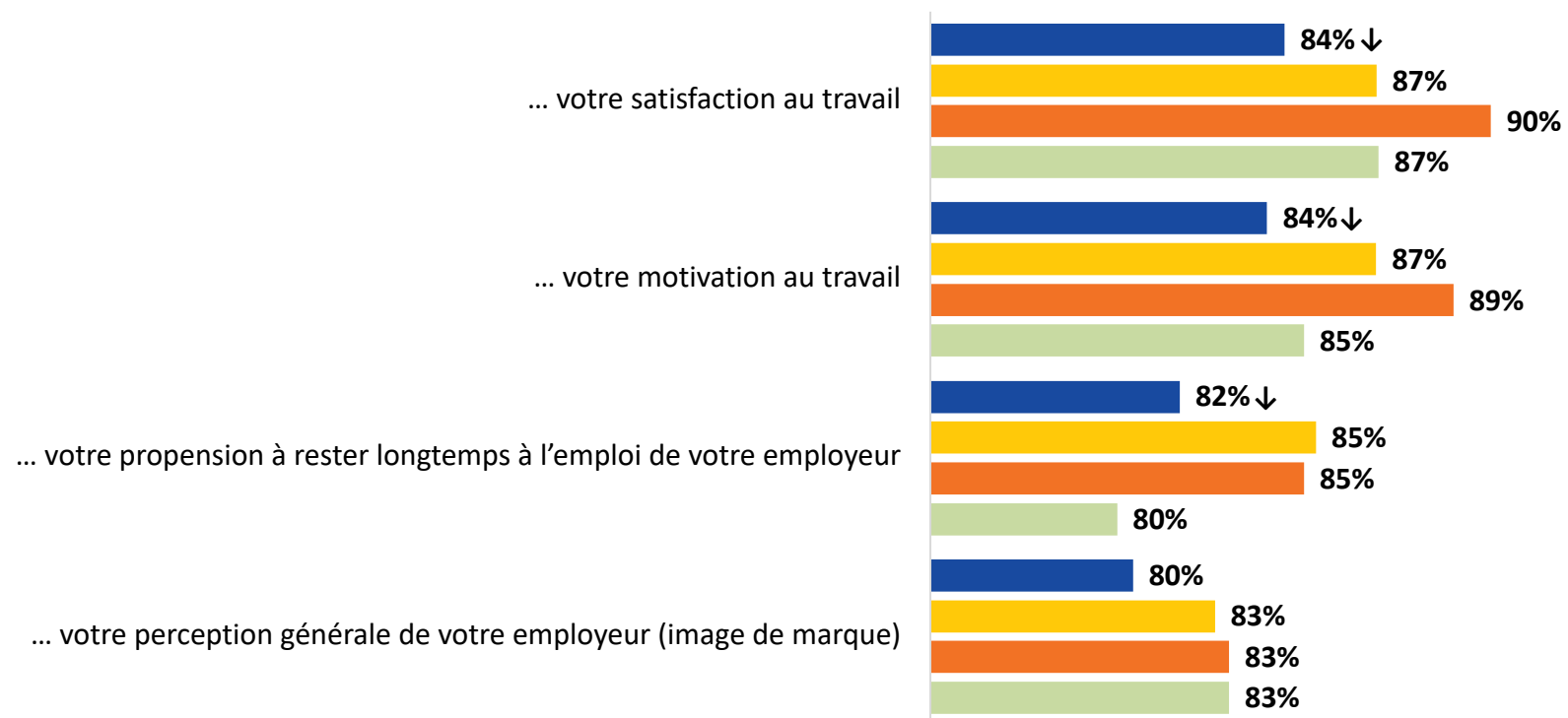
# OUVERTURE DE L'EMPLOYEUR AUX BESOINS EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL (5/5)

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=3 030)

% TRÈS IMPORTANT +  
% ASSEZ IMPORTANT présenté

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ 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

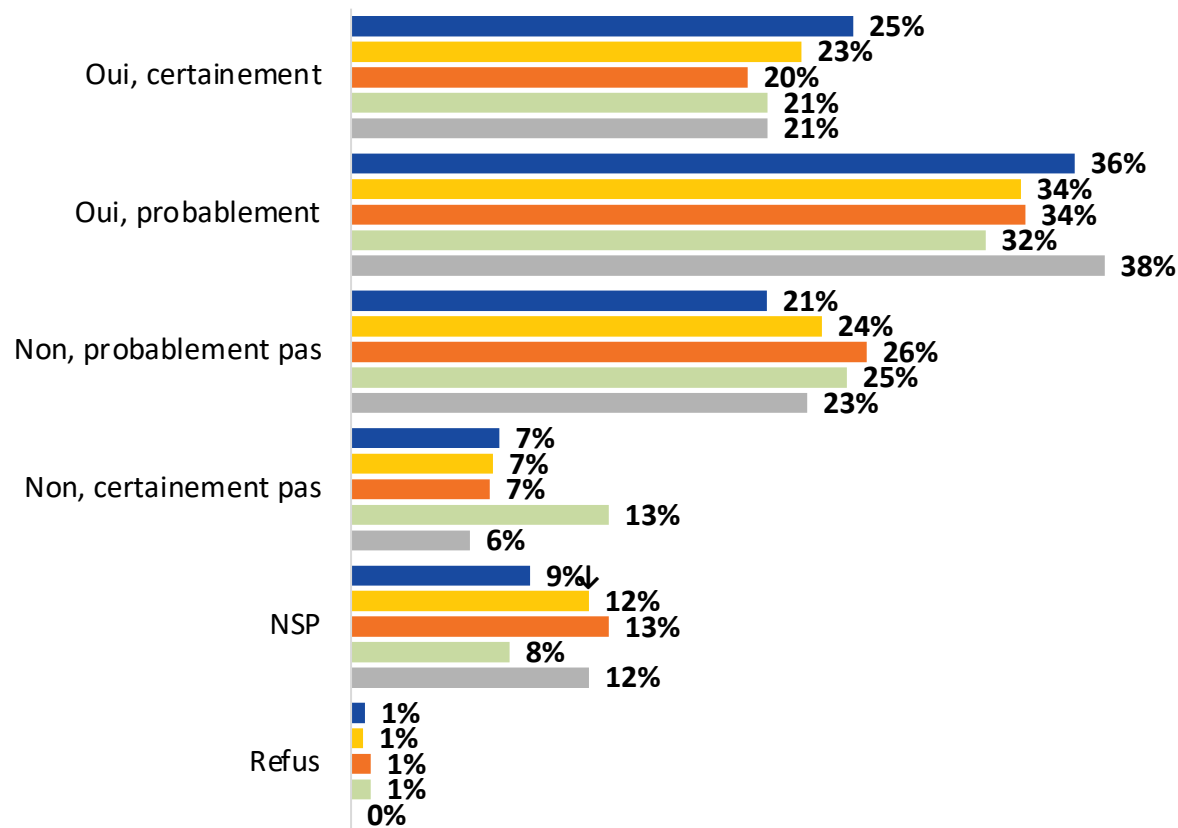
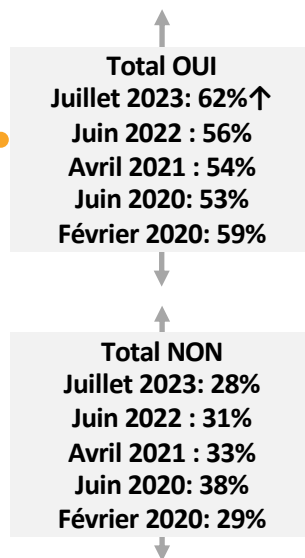
**Q47: Seriez-vous prêt à changer d'emploi si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?**

Base : Tous les répondants (n=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ Juin 2022 (n=3 108) ■ Avril 2021 (n=3 022) ■ Juin 2020 (n=3 006) ■ Février 2020 (n=954)

**Proportion supérieure chez :**

- Les femmes (65%)
- Les répondants âgés de 18-34 ans (73%)
- Les proches aidants (65%), particulièrement ceux qui sont parents (69%)
- Les répondants ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans (68%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: gestion d'entreprises et services administratifs (80%), soins de santé et assistance sociale (68%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (73%)



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

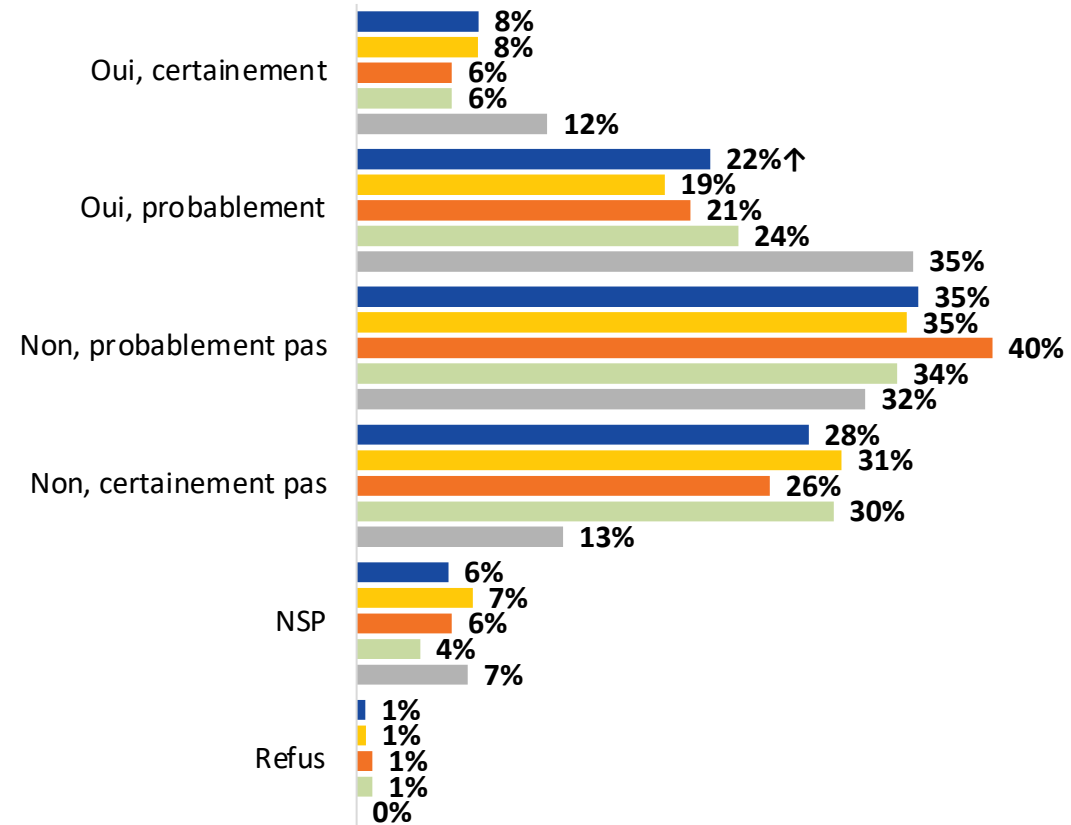
**Q46: Seriez-vous prêt à accepter une réduction de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?**

Base : Tous les répondants (n=3 030)

■ Juillet 2023 (n=3 030) ■ 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 (36%)
- Les proches aidants (33%), particulièrement ceux qui sont parents (38%)
- Les répondants ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans (34%)
- Les répondants ayant des enfants à besoins particuliers (36%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: gestion d'entreprises et services administratifs (59%), services publics (38%), commerce (39%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (33%)



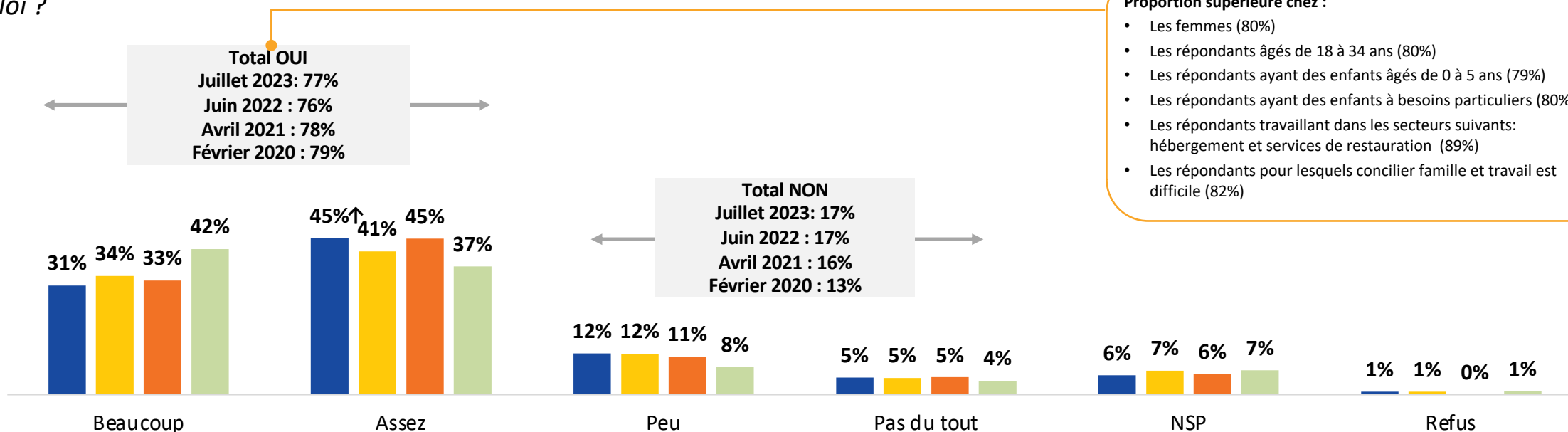
# IMPACT D'UN SCEAU DE RECONNAISSANCE SUR L'ATTRACTIVITÉ DES ENTREPRISES (1/2)

**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=3 030)

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

■ Juillet 2023 (n=3 030)   ■ 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...**

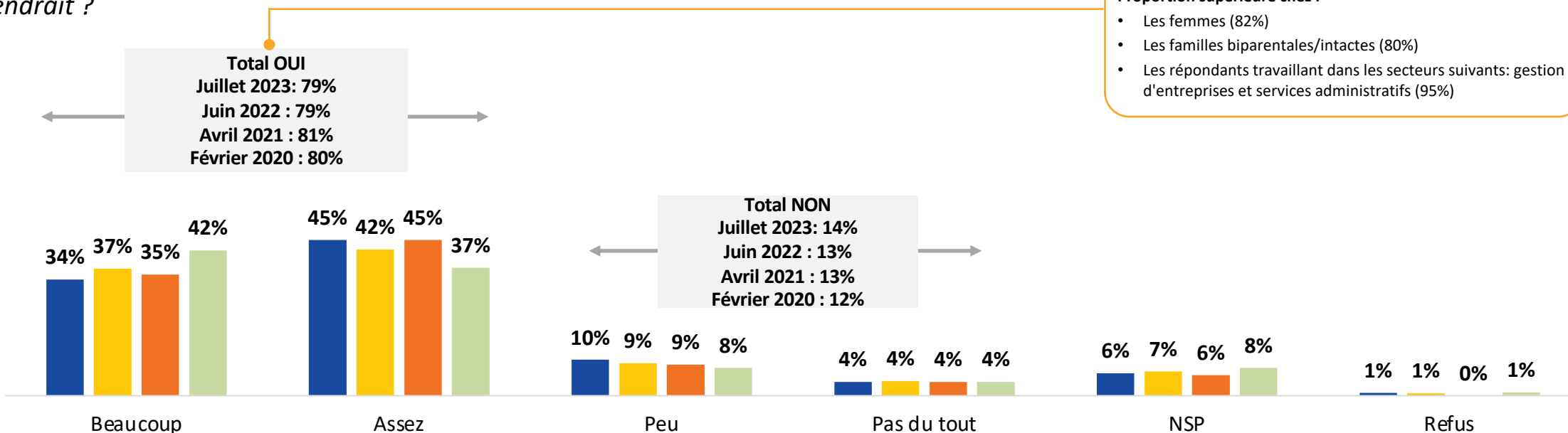
Base : Tous les répondants (n=3 030)

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

■ Juillet 2023 (n=3 030)   ■ Juin 2022 (n= 3 108)   ■ Avril 2021 (n=3 022)   ■ Février 2020 (n=954)

**Proportion supérieure chez :**

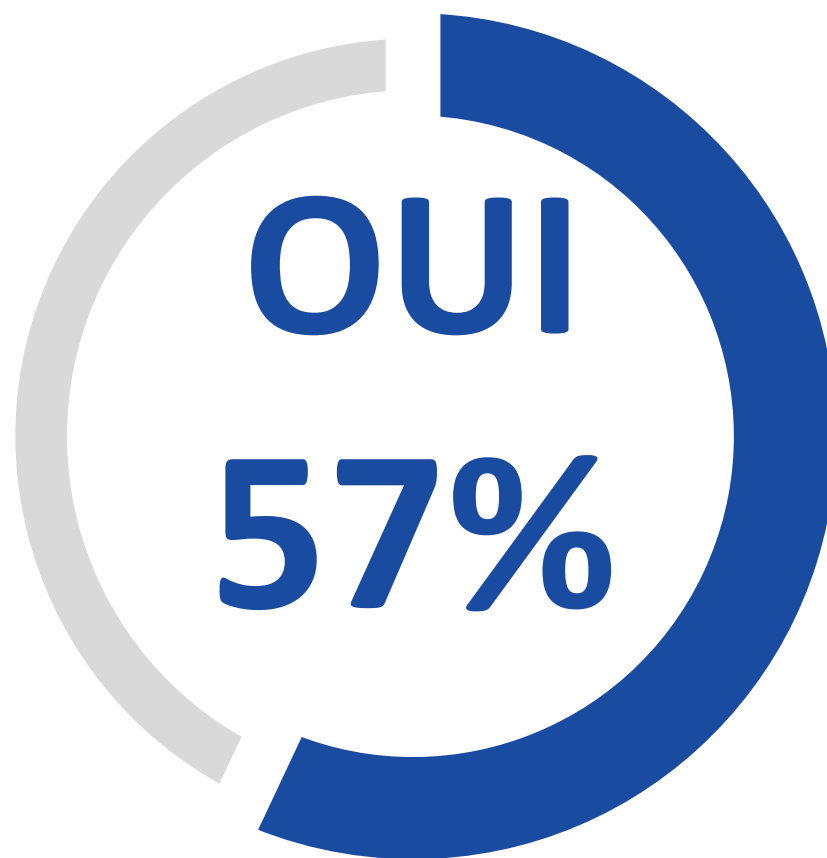
- Les femmes (82%)
- Les familles biparentales/intactes (80%)
- Les répondants travaillant dans les secteurs suivants: gestion d'entreprises et services administratifs (95%)



# IMPORTANCE D'UNE RECONNAISSANCE/DISTINCTION EN CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL POUR POSTULER À UN EMPLOI

Q22: Une reconnaissance ou une distinction en conciliation famille-travail est-elle un incontournable à vos yeux pour postuler ou non à un emploi?\*

Base : Tous les répondants (n=3 030)



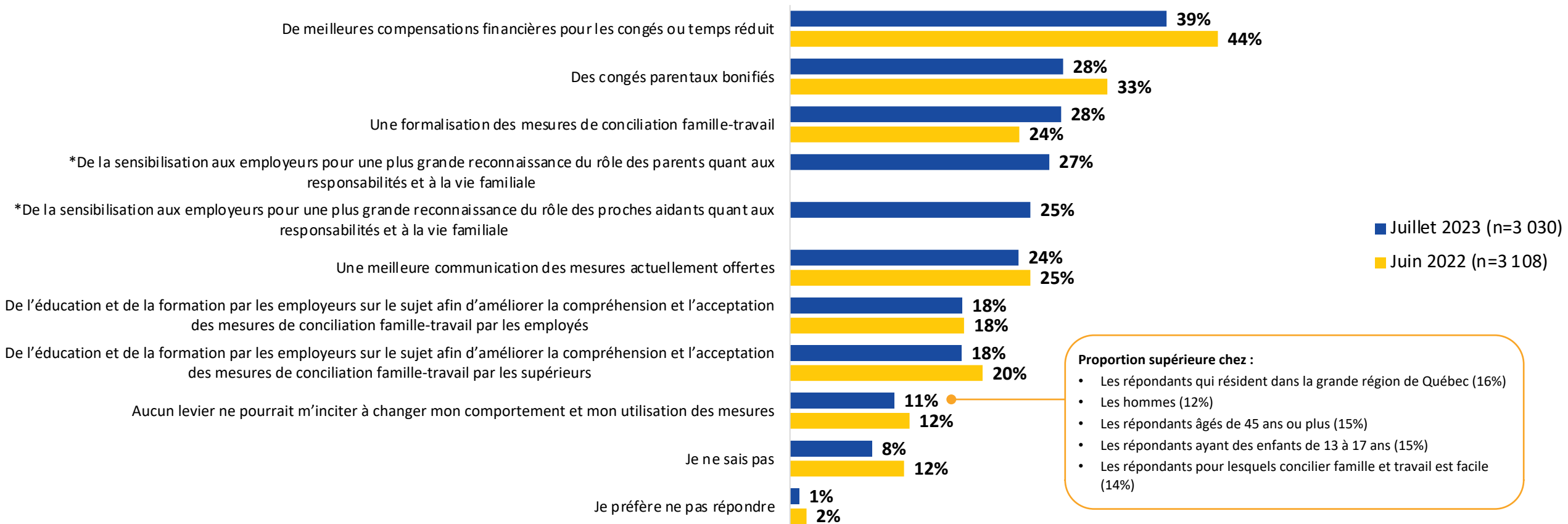
**Proportion supérieure chez :**

- Les résidents des régions à l'extérieur de Montréal et Québec (60%)
- Les femmes (61%)
- Les répondants ayant des enfants âgés de 0 à 5 ans (61%)
- Les familles biparentales/intactes (60%)
- Les répondants des secteurs suivants: les services publics (65%), les soins de santé et assistance sociale (64%), les administrations publiques (68%).

# LEVIERS QUI INCITERAIENT À UTILISER LES MESURES DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q302: Parmi ces leviers, lesquels pourraient vous inciter à utiliser les mesures de conciliation famille-travail?\*

Base : Tous les répondants (n=3 030)



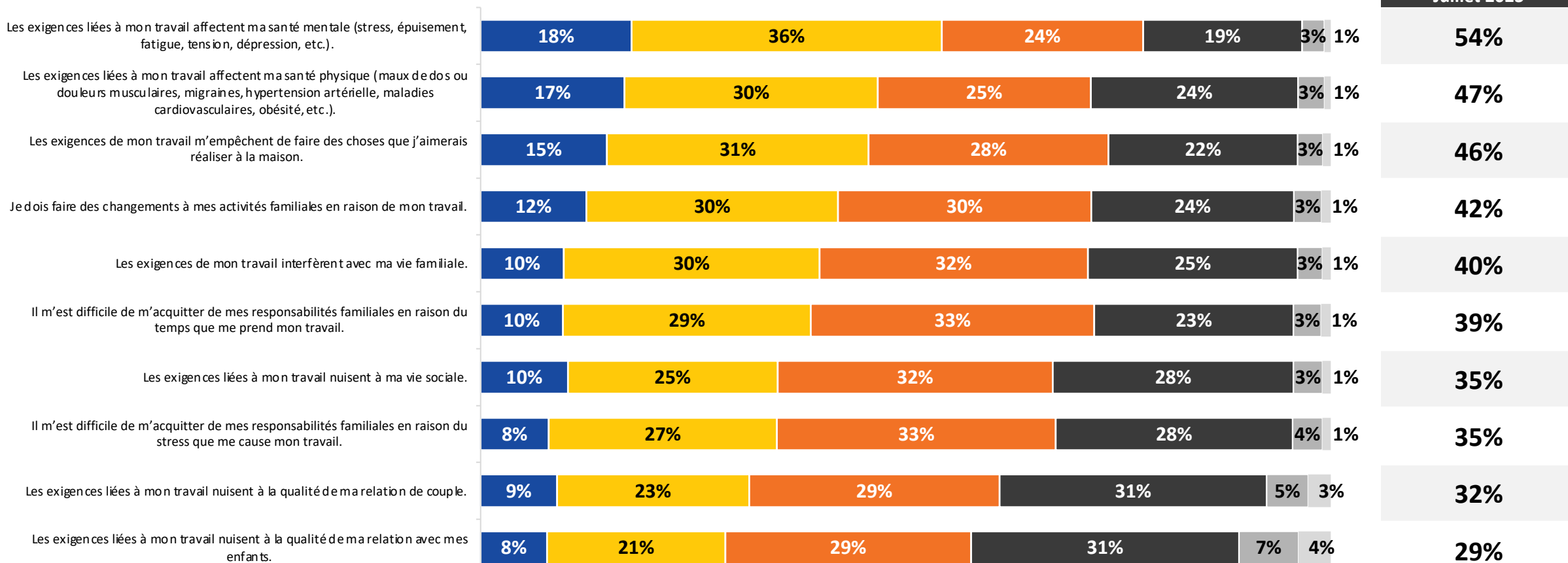
\*Nouveaux choix en 2023. Étant donné le changement dans les choix, la comparaison avec l'étude de 2022 n'est pas possible et les résultats des études précédentes sont montrés à titre indicatif seulement.

# NIVEAU D'ACCORD PAR RAPPORT AUX EXIGENCES LIÉES AU TRAVAIL

**Q15B: Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.\***

Base : Tous les répondants (n=3 030)

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



\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.



## 4. Formule de télétravail et pénurie de main-d'œuvre



---

## FAITS SAILLANTS

### Formule de télétravail

- Alors que le tiers des répondants (33%) se trouvent en mode de travail hybride, 17% font du télétravail à temps plein et 9% font du télétravail occasionnel (moins d'une journée par semaine). Cependant, deux travailleurs sur cinq (41%) ne font aucun télétravail au sein de leur entreprise.
- Parmi ceux qui sont en mode hybride, 41% sont un ou deux jours en télétravail, tandis que 59% sont trois à cinq jours à distance. Le nombre de jours en télétravail est variable pour 60% des travailleurs en mode hybride, et fixe pour 40%. De plus, la personne qui détermine le nombre de jours en télétravail varie grandement: pour 36% des personnes en mode hybride, c'est le gestionnaire qui prend cette décision, tandis que pour 32%, ce sont eux-mêmes (les travailleurs) qui décident, et pour 29%, c'est la direction qui détermine le nombre de jours.
- Pour la majorité des travailleurs qui sont en mode hybride (84%), ce mode de travail rend leur conciliation famille-travail plus facile.
- Plus de deux répondants sur trois (69%) sont satisfaits de la formule de télétravail adoptée par leur entreprise, alors que 31% sont insatisfaits. Également, 56% des personnes sondées sont satisfaites du processus employé par l'entreprise pour établir une formule de télétravail qui tienne compte de leurs préoccupations, alors que 19% en sont insatisfaits, tandis que 25% affirment qu'il n'y a eu aucune consultation.

### La pénurie de main-d'œuvre et son impact

- Un peu moins de deux travailleurs sur trois (61%) disent que leur entreprise fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre.
- Pour un peu plus de la moitié des travailleurs dont l'entreprise fait face à une pénurie de personnel (53%), cette pénurie affecte leur accès à des mesures de conciliation famille-travail de façon très ou assez importante. Plus précisément, ces répondants affirment que la pénurie de personnel affecte principalement leur charge de travail qui est à la hausse (63%), le climat de travail qui est plus stressant (52%) et une pression supplémentaire de l'employeur pour ne pas s'absenter (46%).

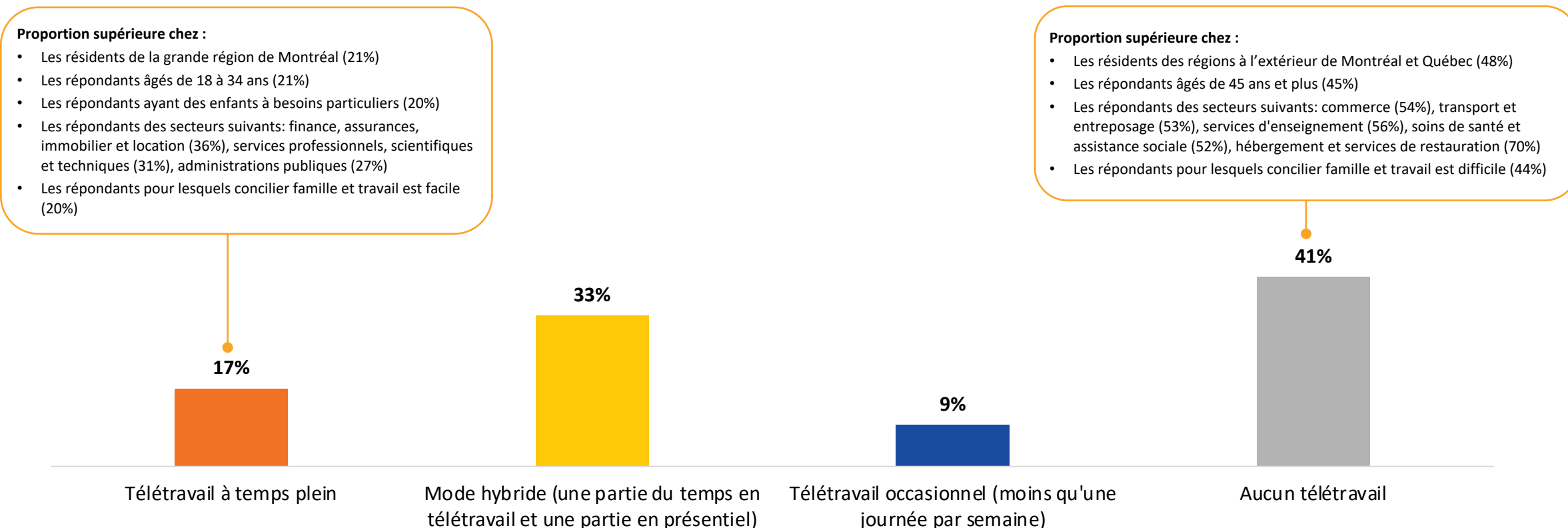
### Difficulté d'accès aux services de garde

- Parmi les parents d'enfants âgés de 5 ans ou moins, plus du tiers (35%) ont eu de la difficulté à avoir accès à des services de garde pour leur(s) enfant(s) au cours de la dernière année. Cette proportion est significativement plus élevée qu'en 2022 (28%).

# FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL

**Q401: Qu'est-ce qui décrit le mieux la formule de télétravail actuellement en vigueur dans l'entreprise pour laquelle vous travaillez?\***

Base : Tous les répondants (n=3 030)

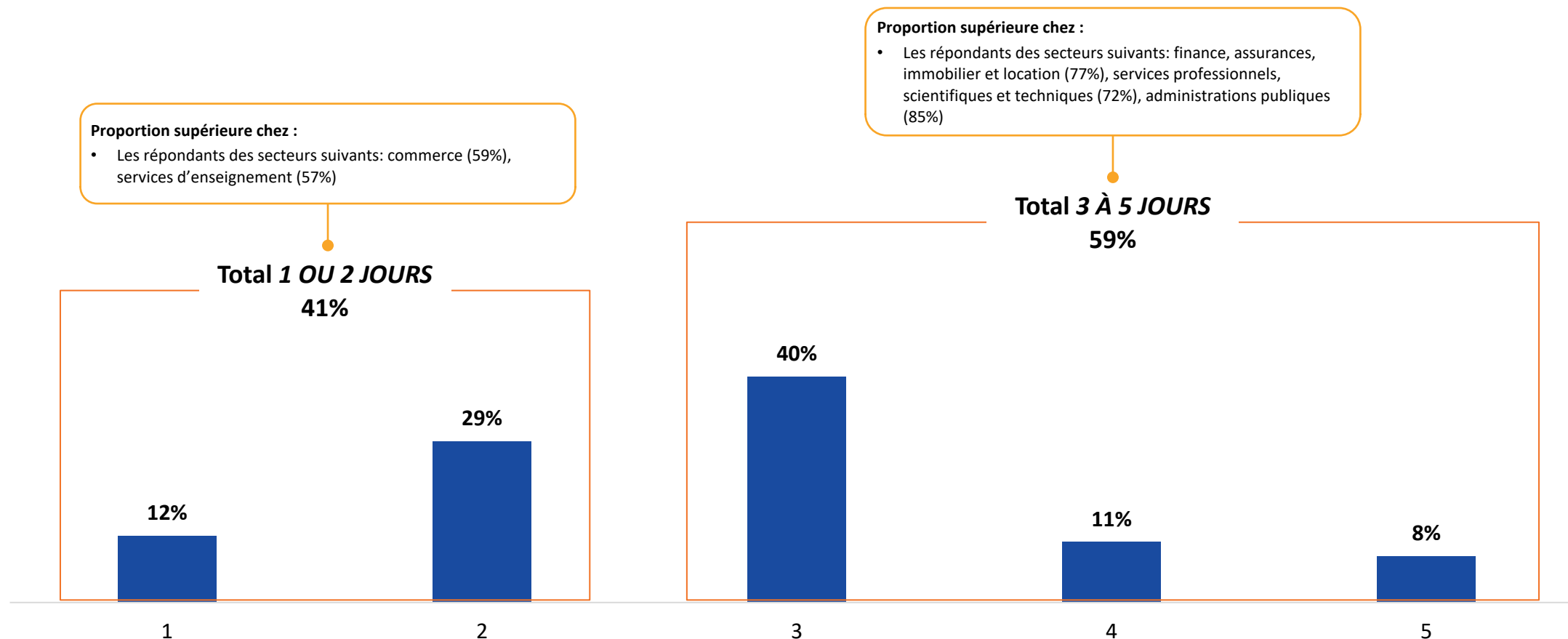


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL OFFERTS

**Q402: Jusqu'à combien de jours en télétravail sont offerts par semaine?\***

Base : Les répondants qui sont en mode de télétravail hybride (n=1 076)

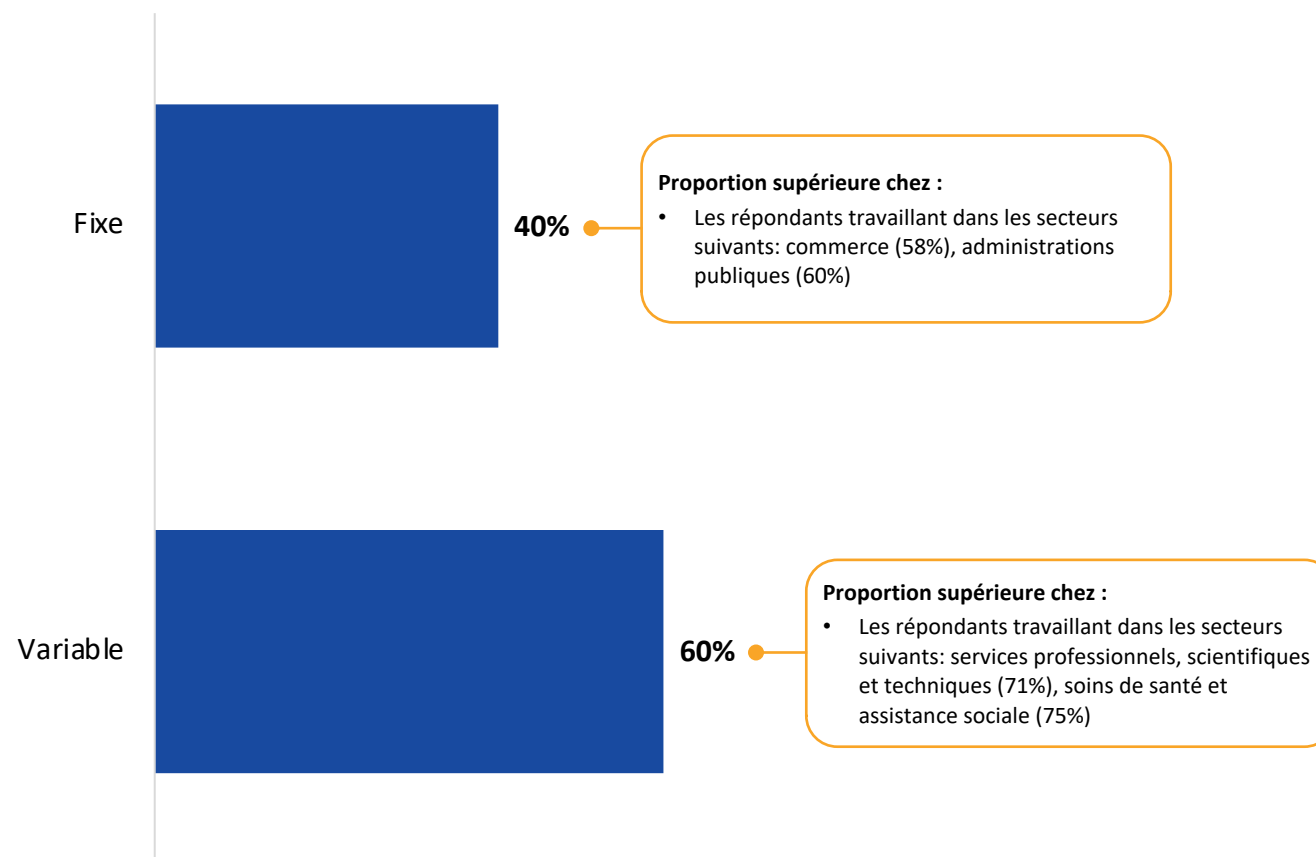


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# VARIABILITÉ DU NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL

**Q403: Le nombre de jours que vous pouvez prendre en télétravail est-il FIXE ou VARIABLE ?\***

Base : Les répondants qui sont en mode de télétravail hybride (n=1 076)

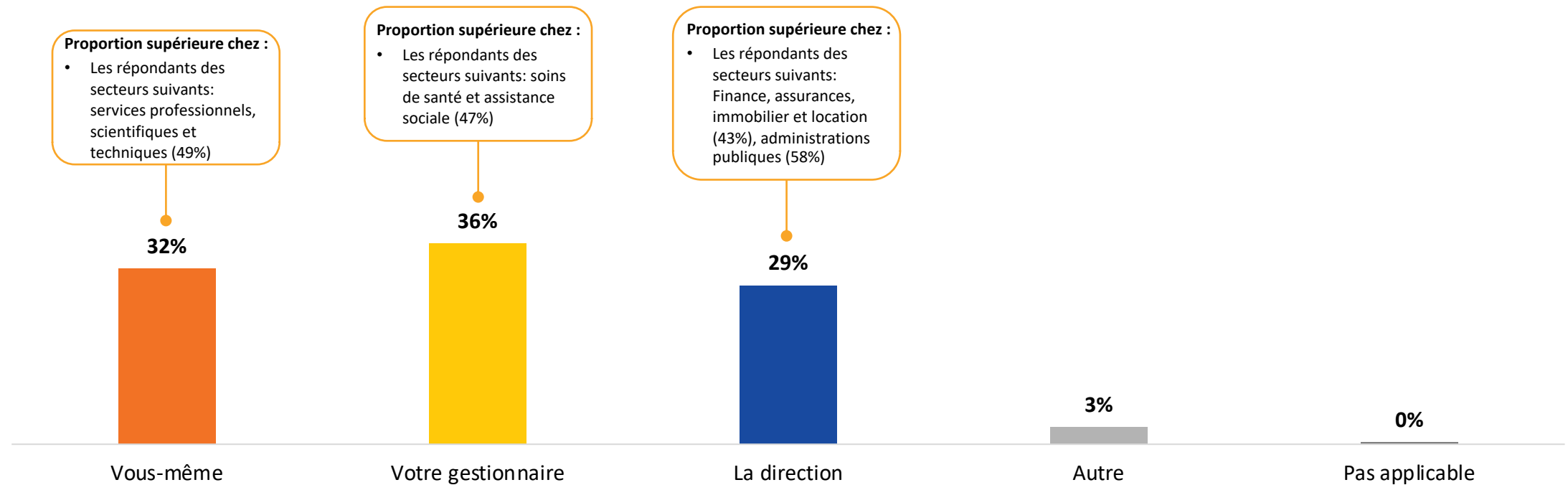


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# PERSONNE QUI DÉTERMINE LE NOMBRE DE JOURS EN TÉLÉTRAVAIL

**Q404: Qui détermine le nombre de jours en télétravail ?\***

Base : Les répondants qui sont en mode de télétravail hybride (n=1 076)

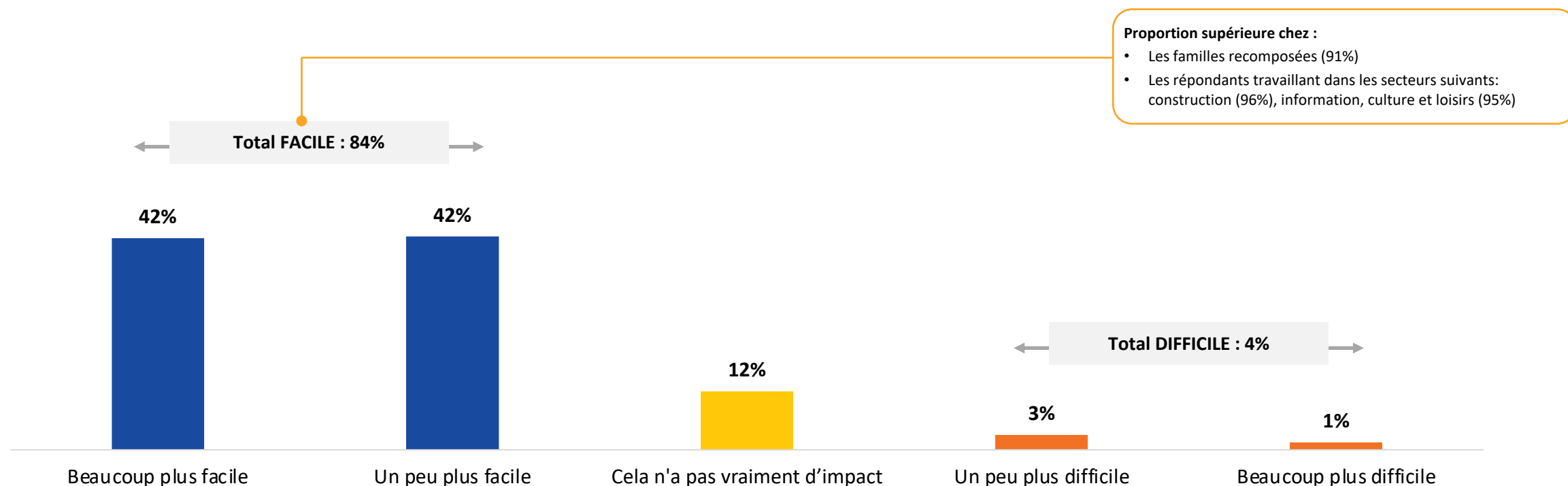


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# IMPACT DU MODE HYBRIDE SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Q405: Est-ce que le travail en mode hybride rend votre conciliation famille-travail plus facile, plus difficile, ou cela n'a pas vraiment d'impact ?\*

Base : Les répondants qui sont en mode de télétravail hybride (n=1 076)



\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

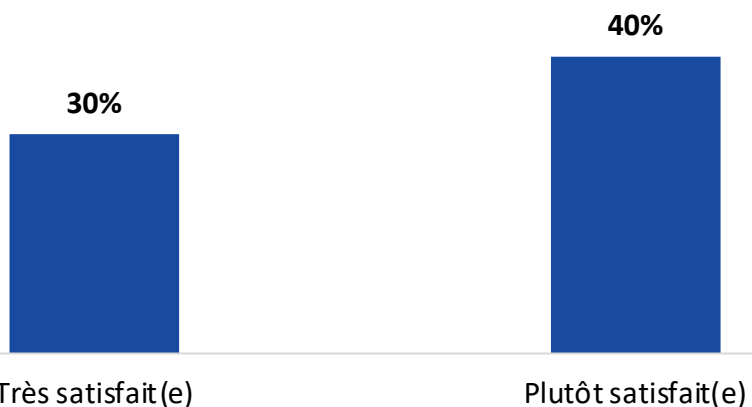
# SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL DE L'ENTREPRISE

Q406: Quel est votre degré de satisfaction quant à la formule de télétravail qui a été adoptée par votre entreprise ? Diriez-vous que vous êtes ... ?\*

Base : Tous les répondants (n=3 030)

- Proportion supérieure chez :**
- Les hommes (72%)
  - Les répondants âgés de 18 à 34 ans (74%)
  - Les proches aidants qui sont parents (75%)
  - Les répondants familles biparentales/intactes (72%)
  - Les répondants des secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (83%), services professionnels, scientifiques et techniques (82%), administrations publiques (79%), construction (79%), gestion d'entreprises et services administratifs (87%), information, culture et loisirs (87%)
  - Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est facile (77%)

← **Total SATISFAIT(E) : 69%** →



- Proportion supérieure chez :**
- Les femmes (33%)
  - Les répondants âgés de 45 ans et plus (34%)
  - Les répondants des secteurs suivants: transport et entreposage (46%), services d'enseignement (40%), soins de santé et assistance sociale (39%)
  - Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (41%)

← **Total INSATISFAIT(E) : 31%** →



\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# SATISFACTION À L'ÉGARD DU PROCESSUS EMPLOYÉ PAR L'ENTREPRISE POUR ÉTABLIR UNE FORMULE DE TÉLÉTRAVAIL

Q407: Quel est votre degré de satisfaction quant au processus employé par l'entreprise pour établir une formule de télétravail qui tienne compte de vos préoccupations ? Diriez-vous que vous êtes ... ?\*

Base : Tous les répondants (n=3 030)

**Proportion supérieure chez :**

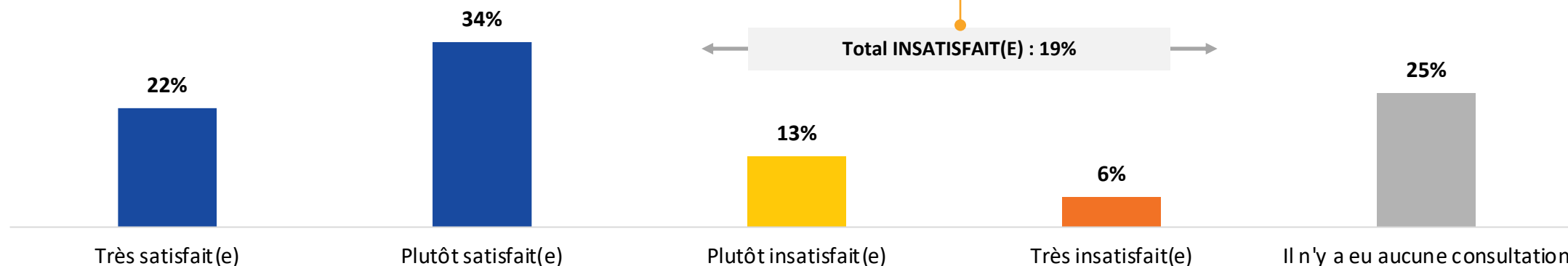
- Les résidents de la grande région de Montréal (60%)
- Les répondants âgés de 18 à 34 ans (60%)
- Les répondants familles biparentales/intactes (59%)
- Les proches aidants qui sont parents (64%)
- Les répondants des secteurs suivants: finance, assurances, immobilier et location (84%), services professionnels, scientifiques et techniques (72%), information, culture et loisirs (82%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est facile (63%)

← Total SATISFAIT(E) : 56% →

**Proportion supérieure chez :**

- Les familles monoparentales (24%)
- Les répondants des secteurs suivants: services d'enseignement (32%)
- Les répondants pour lesquels concilier famille et travail est difficile (28%)

← Total INSATISFAIT(E) : 19% →



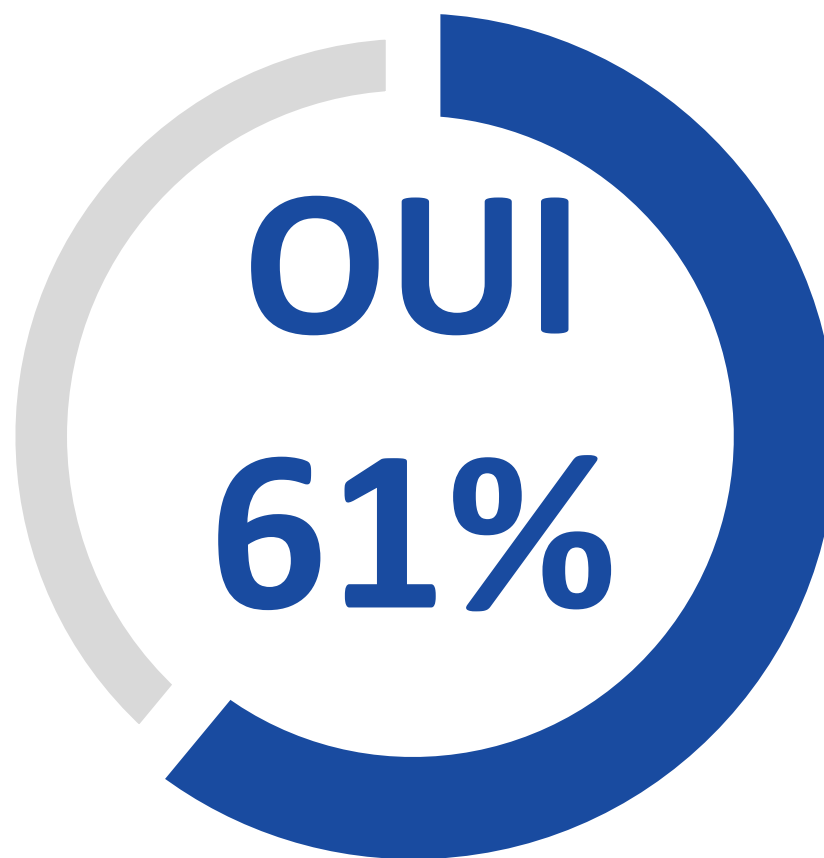
\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.



# PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'ENTREPRISE

Q408: L'entreprise pour laquelle vous travaillez fait-elle actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre (difficulté à pourvoir des postes)?\*

Base : Tous les répondants (n=3 030)



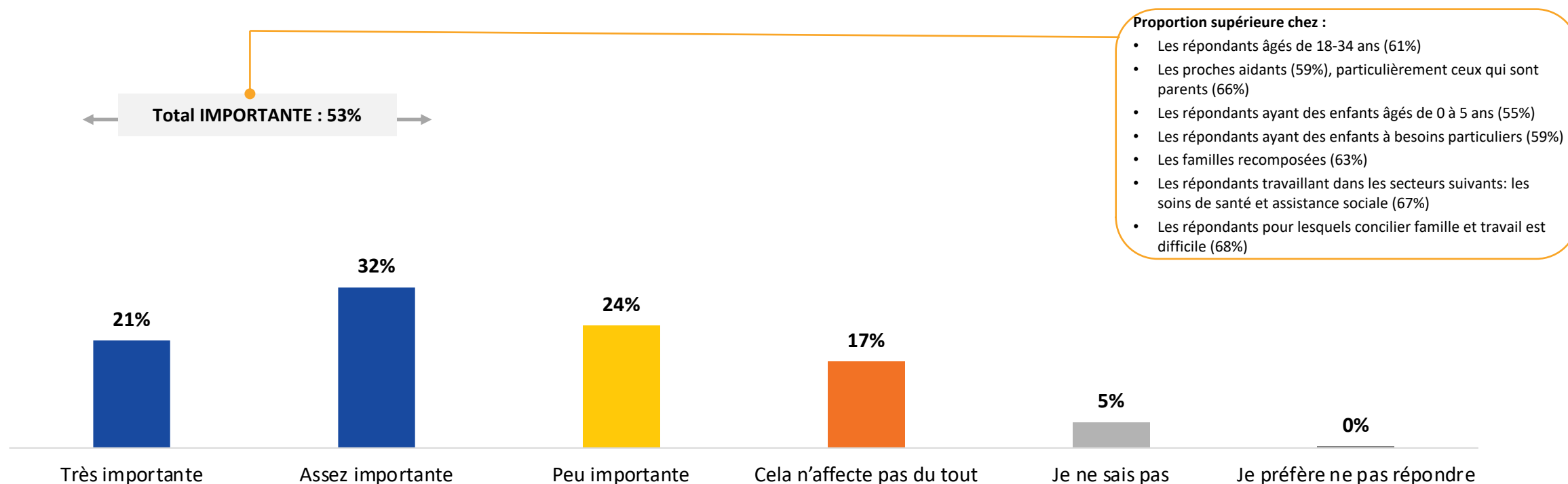
**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants qui résident dans la grande région de Québec (68%)
- Les répondants qui résident dans une région à l'extérieur des grandes régions de Montréal ou Québec (66%)
- Les répondants des secteurs suivants: les services publics (68%), les services d'enseignement (75%), les soins de santé et assistance sociale (77%)

# IMPACT DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE 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 : Les répondants dont l'entreprise fait face à une pénurie de main d'œuvre (n=1 949)

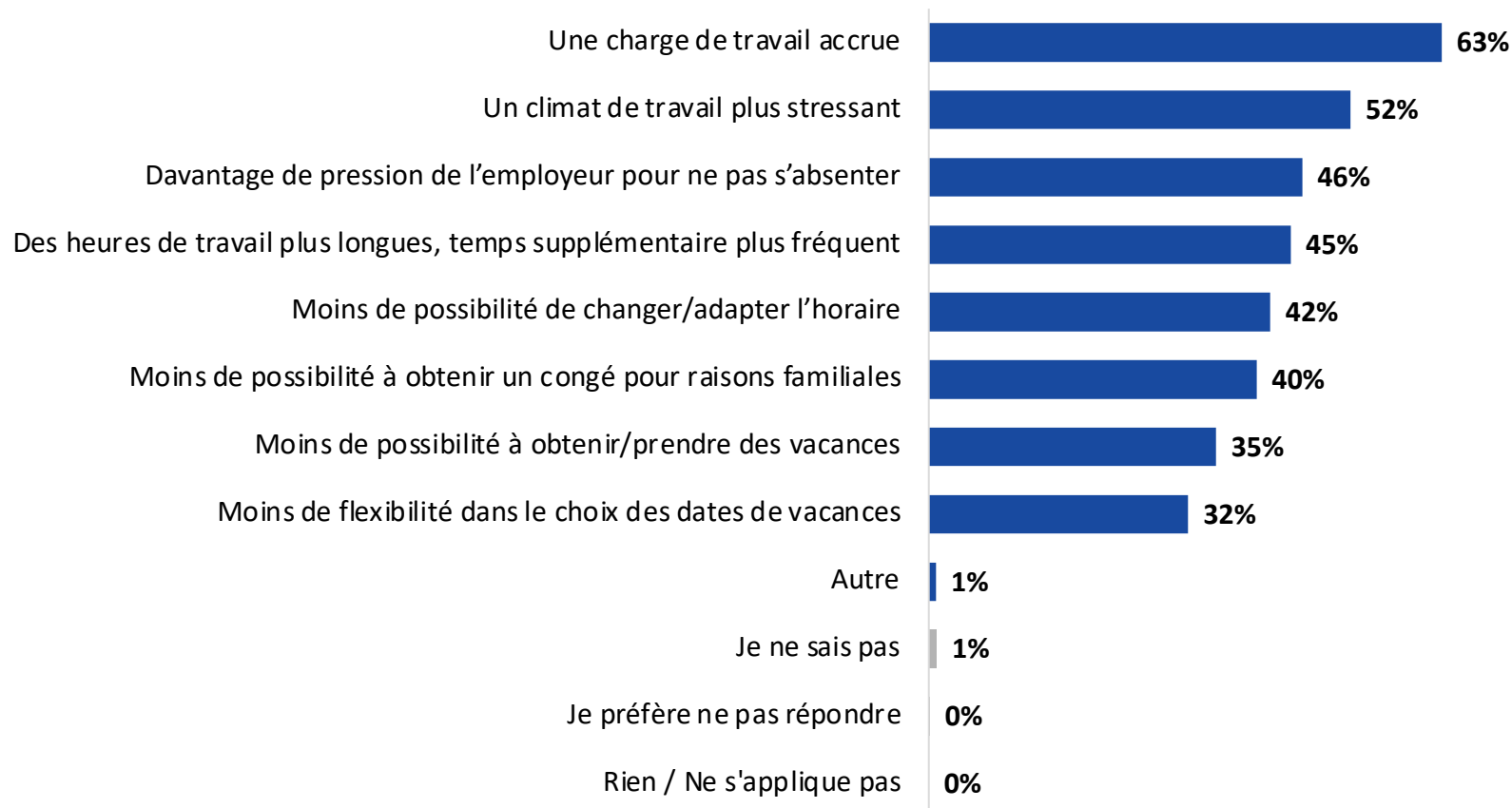


\*La question étant posée à une base de répondants différente en 2022, aucune comparaison possible.

# NATURE DE L'IMPACT DE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

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

Base : Les répondants dont l'entreprise fait face à une pénurie de main-d'œuvre et dont l'accès aux mesures de conciliation famille-travail a été affecté de façon importante par cette pénurie (n=1 018)

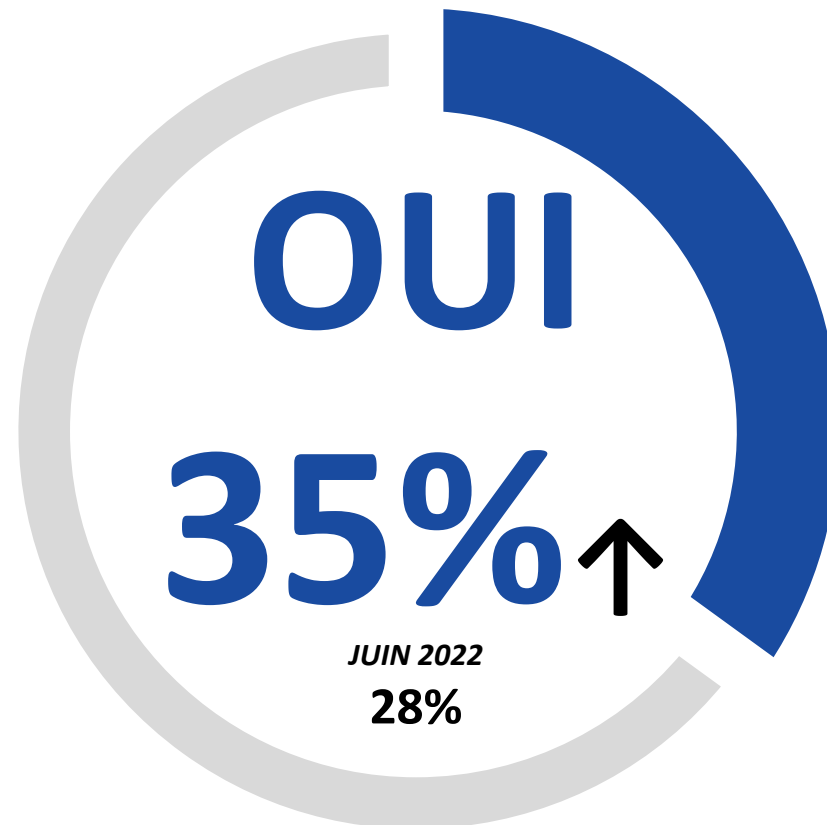


\*La question étant posée à une base de répondants différente en 2022, aucune comparaison possible.

# 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=1 003)



**Proportion supérieure chez :**

- Les répondants qui résident dans une région à l'extérieur des grandes régions de Montréal ou Québec (42%)
- Les répondants des secteurs suivants: les services publics (45%)



## 5. Enjeux liés à la proche aideance

---

## FAITS SAILLANTS

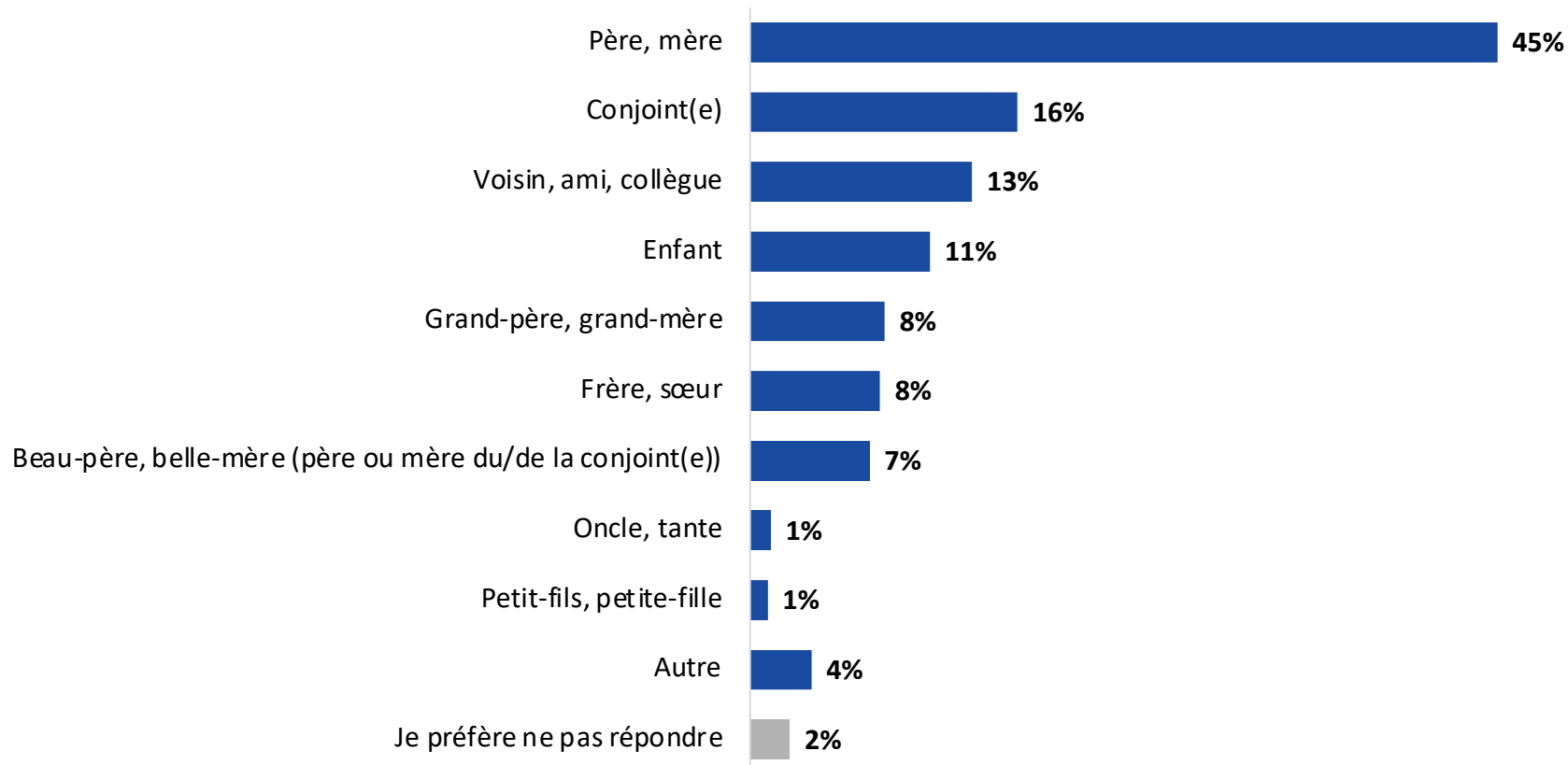
### La réalité des proches aidants

- Près de la moitié des proches aidants (45%), le soutien est apporté auprès de leur père ou de leur mère. Dans une moindre mesure, 16% des proches aidants soutiennent leur conjoint(e), 13% soutiennent leur voisin, ami ou collègue et 11% soutiennent leur enfant.
- La plupart des proches aidants (68%) soutiennent une seule personne. D'un autre côté, le quart d'entre eux (23%) en soutiennent deux, et une minorité (5%) aide trois personnes ou plus.
- Pour un peu moins de la moitié des proches aidants (48%), l'aide qu'ils apportent à leur proche affecte leur propre santé physique de façon importante, tandis que la moitié affirme le contraire.
- De plus, 53% des proches aidants affirment que l'aide apportée à leur proche affecte sa propre santé mentale de façon importante, alors que 45% d'entre eux affirment le contraire.
- Plus de la moitié des proches aidants (58%) sont d'accord pour dire qu'ils se sentent légitimes d'utiliser les mesures de conciliation famille-travail pour s'acquitter de leurs responsabilités de proche aidant.
- Moins de la moitié des proches aidants sondés s'accordent à dire que leurs réalités en tant que proches aidant sont comprises et reconnues par leur employeur (48%), que leur employeur est ouvert à offrir des accommodements au travail compte tenu de leur rôle de proches aidant (48%) et que les mesures de conciliation famille-travail offertes par leur employeur sont aussi facilement accessibles pour les proches aidants qu'elles le sont pour les parents (44%).
- D'un autre côté, le tiers des proches aidants affirment que leur employeur est ouvert à réviser leur charge de travail compte tenu de leur rôle (36%), qu'il leur est difficile de remplir leurs responsabilités de proche aidant en raison du stress causé par leur travail (35%) et qu'ils doivent régulièrement prendre des journées de congé en raison de leur rôle de proche aidant (35%).
- Finalement, le quart des proches aidants ou moins disent qu'ils doivent régulièrement interrompre leur travail pendant la journée en raison de leur rôle (29%), qu'ils doivent régulièrement réduire leurs heures de travail en raison de leur rôle (28%), qu'ils ont dû cesser de travailler en raison de leur rôle (de façon permanente ou pendant une certaine période) (25%), que ce rôle affecte négativement leur relation avec leurs supérieurs (24%) ou avec leurs collègues (21%).

# LIEN AVEC LA/LES PERSONNE(S) QUI REÇOIVENT DU SOUTIEN

Q501: Au début de ce questionnaire, vous avez indiqué apporter du soutien de manière non rémunérée à un ou à plusieurs proches ayant une maladie, un handicap, ou une incapacité temporaire ou permanente. Quel est votre lien avec cette ou ces personne(s)?\*

Base : Les proches aidants (n=1 252)

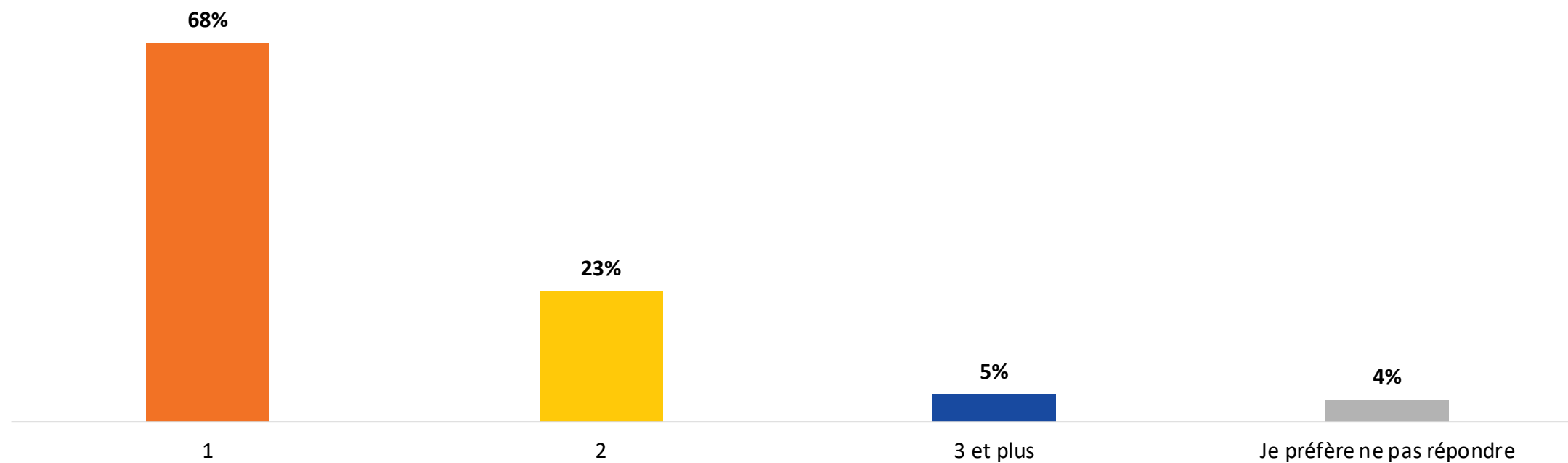


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# NOMBRE DE PROCHES SOUTENUS

Q502: Combien de proche(s) ayant une maladie, un handicap ou une incapacité temporaire ou permanente avez-vous soutenus au cours du dernier mois?\*

Base : Les proches aidants (n=1 252)



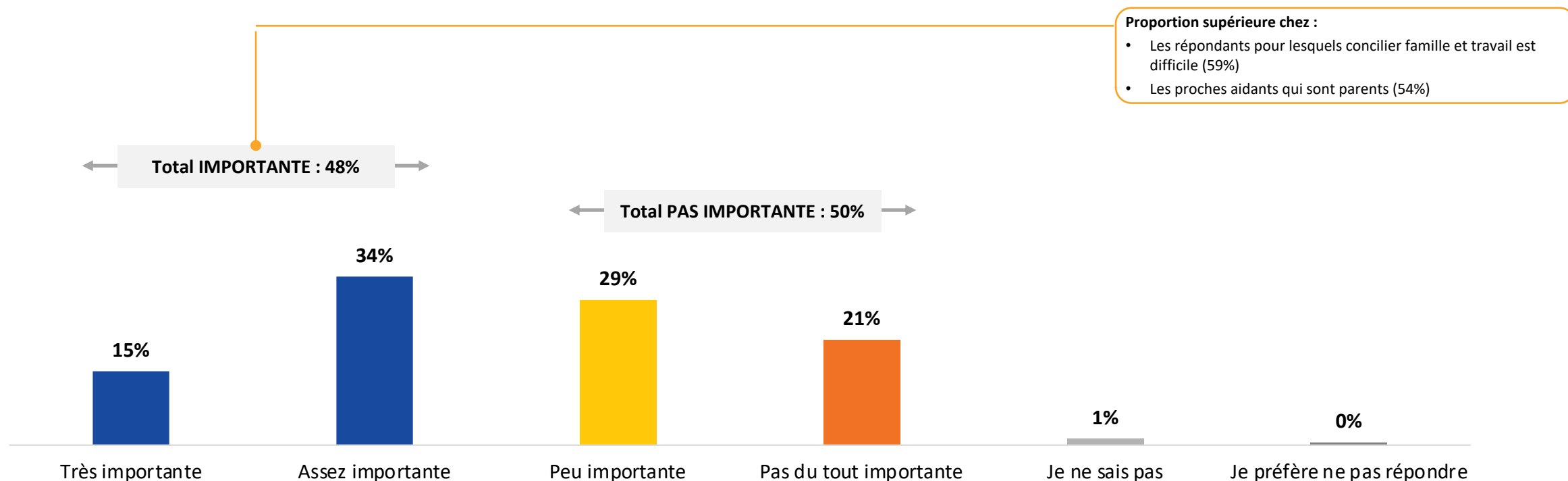
\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.



# IMPACT DE LA PROCHE AIDANCE SUR LA SANTÉ PHYSIQUE

Q503: Diriez-vous que l'aide que vous apportez à votre ou vos proche(s) affecte votre propre santé physique (fatigue, douleurs, maladies, etc.) de façon ... ?\*

Base : Les proches aidants (n=1 252)

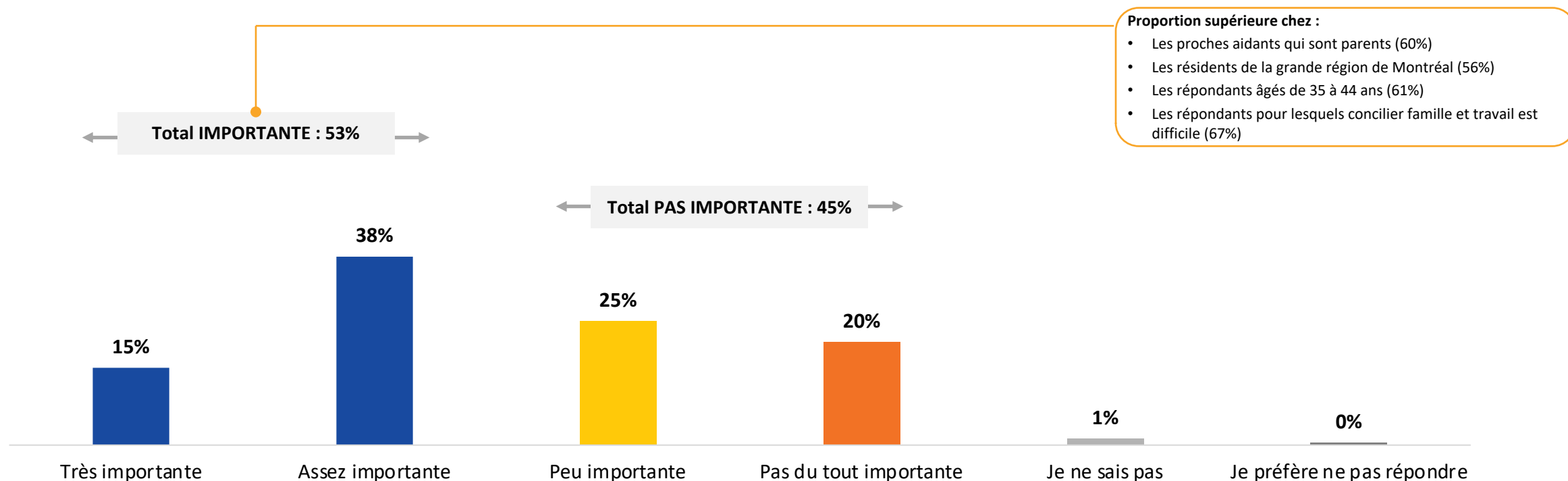


\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# IMPACT DE LA PROCHE AIDANCE SUR LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

Q504: Diriez-vous que l'aide que vous apportez à votre ou vos proche(s) affecte votre propre santé psychologique (épuiement émotionnel, inquiétudes, impuissance, culpabilité, colère, etc.) de façon ... ?\*

Base : Les proches aidants (n=1 252)



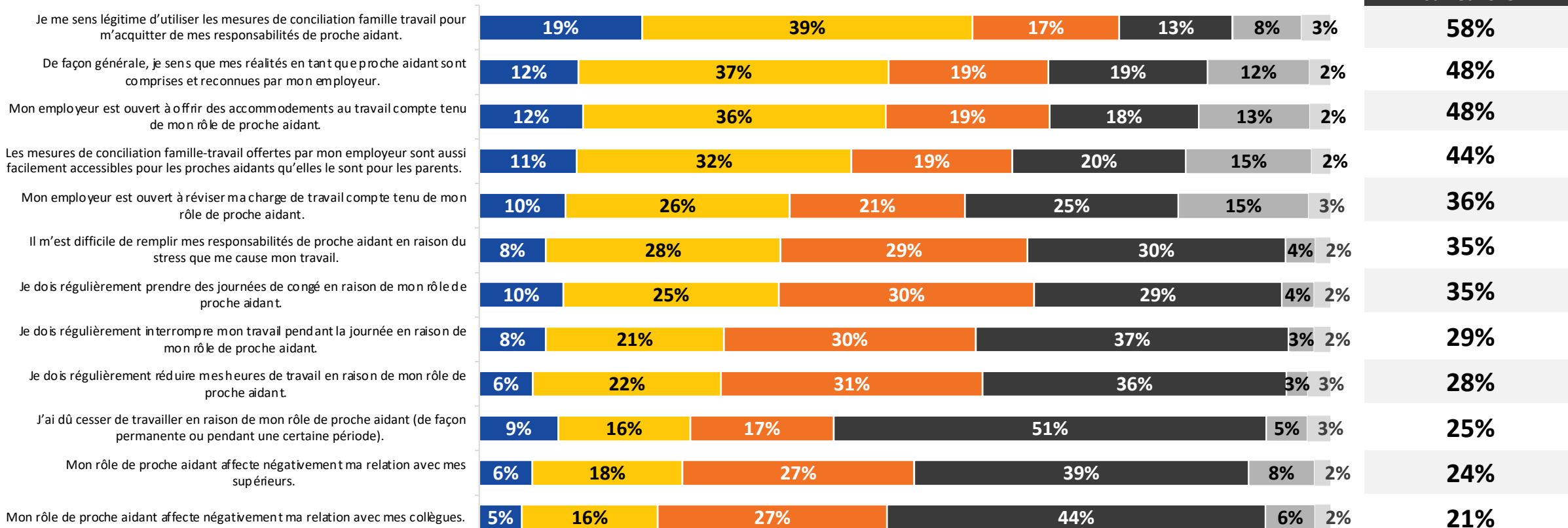
\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.

# NIVEAU D'ACCORD PAR RAPPORT AU RÔLE DE PROCHE AIDANT

Q505: Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants.\*

Base : Les proches aidants (n=1 252)

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



\*Nouvelle question en 2023, aucune comparaison possible.




ÉQUIPE


# ÉQUIPE

Pour plus d'information sur cette étude, veuillez contacter

**Éric Chalifoux**

Directeur conseil sénior

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

 514-982-2464

**Équipe projet**

**Éric Chalifoux**, Directeur conseil sénior

**Stefan Rakoto**, Analyste de recherche sénior

## 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*

