

Enquête auprès des organisations de la région de la Capitale-Nationale sur la conciliation travail-famille

■ 555, boul. René-Lévesque O.
9^e étage
Montréal (Québec)
H2Z 1B1 CANADA
(514) 861-0809

Télécopieur (514) 861-0881
Internet info@zba.ca

■ 1145, boul. Lebourgneuf
Bureau 220
Québec (Québec)
G2K 2K8 CANADA
(418) 626-2360

Télécopieur (418) 626-1423
Internet info@zba.ca

www.zba.ca

Pour :



Février 2011



Zins Beuchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

Table des matières

	Page
1. Introduction et rappel des objectifs	2
2. Rappel de la méthodologie suivie	4
3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF	10
4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF	26
5. Conclusion	37





1. Introduction et rappel des objectifs

1. Introduction et rappel des objectifs

- Le présent rapport d'analyse réalisé par **Zins Beuchesne et associés** pour le compte de la Conférence régionale des élus (CRÉ) de la Capitale-Nationale présente les résultats d'un sondage auprès des organisations de la région sur la conciliation travail-famille.
- Officiellement créée en 2004, la CRÉ de la Capitale-Nationale est reconnue comme l'interlocuteur privilégié du gouvernement en matière de développement régional pour le territoire qu'elle représente, soit la région de la Capitale-Nationale.
- Son champ d'intervention est vaste et inclut notamment les secteurs suivants : agroalimentaire, aînés, condition féminine, culture, développement économique, développement social, éducation, immigration, paysages, ressources naturelles et territoire, tourisme.
- Dans le cadre de son intervention en développement social, la CRÉ anime un comité sur la conciliation travail-famille pour l'implantation de mesures concrètes de conciliation travail-famille au sein des organisations et l'élaboration d'un plan d'action régional plus général sur la conciliation travail-famille-études.
- C'est dans ce contexte que la CRÉ désirait réaliser une enquête auprès des organisations de la région de la Capitale-Nationale au sujet de la conciliation travail-famille (CTF). Plus précisément, deux sondages ont été réalisés :
 - un sondage auprès de 85 organisations n'ayant pas de mesures de CTF;
 - un sondage auprès de 319 organisations ayant des mesures de CTF.
- On trouvera donc dans les pages suivantes:
 - un rappel de la méthodologie suivie;
 - une analyse détaillée du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF;
 - une analyse détaillée du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF;
 - une conclusion.



2. Rappel de la méthodologie suivie

2. Rappel de la méthodologie suivie

- Dans le cadre de cette étude, **Zins Beaugesne et associés** a suivi une méthodologie de recherche comportant six grandes activités illustrées ci-dessous et décrites ci-après.



2. Rappel de la méthodologie suivie ...

Activité 1 : Rencontre de planification du mandat

- Une première rencontre s'est tenue en début de mandat avec les représentants de la CRÉ de la Capitale-Nationale afin de valider les objectifs poursuivis par l'étude, la démarche méthodologique proposée, les livrables, l'échéancier de réalisation et le budget requis.
- Cette rencontre a également permis aux représentants de la CRÉ de remettre à **Zins Beaugesne et associés** toute l'information pertinente à une bonne compréhension du mandat et de sa problématique, soit:
 - la dernière ébauche des questionnaires;
 - la liste des organisations ayant déjà accepté d'être contactées (comprenant le nom de la personne-ressource ainsi que ses coordonnées, notamment courriel) qu'elles aient des mesures de conciliation travail-famille (CTF) ou non,

Activité 2 : Finalisation des questionnaires d'enquête

- **Zins Beaugesne et associés** a ensuite procédé à la révision des questionnaires. La version finale des questionnaires a ensuite été soumise aux représentants de la CRÉ pour discussion et approbation. La longueur du questionnaire était fixée à environ :
 - 7 minutes (30 variables) pour les organisations n'ayant pas de mesures de CTF;
 - 5 minutes (20 variables) pour les organisations ayant des mesures de CTF.

Activité 3 : Informatisation des questionnaires et prétest

Informatisation des questionnaires

- Les questionnaires ont ensuite été programmés sur un logiciel d'administration en ligne qui permet d'inclure des sauts de questions, de prendre en compte des questions filtres et de constituer automatiquement le fichier de données au fur et à mesure que les questionnaires sont complétés.
- Une validation de la programmation a été réalisée par les professionnels de **Zins Beaugesne et associés** avant le prétest des questionnaires. Les questionnaires à être complétés en ligne étaient accessibles à partir d'un lien Internet envoyé par courriel aux organisations concernées.

Zins Beaugesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION

2. Rappel de la méthodologie suivie ...

Activité 3 : Informatisation des questionnaires et prétest ...

Prétest des questionnaires

- Afin de s'assurer de la bonne compréhension des questions, de la durée d'administration moyenne des questionnaires et du fonctionnement efficace du sondage, le lien Internet conduisant aux questionnaires en ligne a été envoyé à une dizaine de personnes, incluant des représentants de la CRE de la Capitale-Nationale pour validation.
- Suite au prétest, certaines modifications mineures ont été effectuées (p. ex. : des reformulations de questions). Ces modifications ont été soumises aux représentants de la CRE de la Capitale-Nationale pour validation finale.

Activité 4 : Administration des questionnaires

- Ainsi, une fois les questionnaires validés par le client, un courriel a été envoyé à tous les contacts de la base de données pour les inviter à répondre au sondage. Jusqu'à quatre relances courriel ont été effectuées auprès des contacts ayant une adresse courriel active.
- Une relance téléphonique a également été effectuée, tout d'abord auprès des répondants dont le courriel s'est avéré inactif, et par la suite auprès des non-répondants. Les personnes de la liste désirant répondre directement par téléphone ont pu le faire à ce moment.
- Le sondage s'est déroulé du 15 novembre 2010 au 31 janvier 2011. Un total de 404 questionnaires ont été complétés, soit 85 auprès d'organisations n'ayant pas de mesures de CTF et 319 auprès d'organisations ayant de telles mesures.

Bases administratives du sondage

Total contacts	901	100,0%
Entrevues complétées	404	44,8%
Mauvais contact/non joignable	117	13,0%
Non-réponse avec courriel	145	16,1%
Non-réponse sans courriel	208	23,1%
Refus	27	3,0%

2. Rappel de la méthodologie suivie ...

Activité 5 : Validation des données et traitement statistique

Validation des données

- L'ensemble des réponses aux questions ont été saisies automatiquement (grâce à l'administration des questionnaires en ligne sur Internet) pour constituer un fichier de données.
- La structure du fichier a ensuite fait l'objet d'une validation continue pour repérer les codes incorrects et les erreurs d'alignement. **Zins Beaugesne et associés** a ainsi procédé à la validation des codes de réponse et des liens logiques dans les questionnaires. Un examen des valeurs extrêmes a par ailleurs été effectué afin de s'assurer que les valeurs entrées sont réelles.

Traitement statistique

- Une fois les données de l'enquête saisies et validées, le logiciel STAT-XP a ensuite permis d'effectuer le tirage des fréquences simples pour toutes les questions.
- Afin d'assurer une représentativité de l'échantillon du sondage avec la population étudiée, un redressement de celui-ci a été effectué sur la base du nombre de contacts par région dans la liste d'origine. Par conséquent, chaque personne interrogée faisant partie d'une zone sous-représentée (p. ex.: organisations de Québec sans mesures de CTF) s'est vu attribuer un poids supérieur et l'inverse pour les répondants faisant partie d'une zone surreprésentée (p. ex. Québec avec mesures de CTF). Ainsi, chaque strate de répondants reflète son importance relative réelle dans la population à l'étude.

2. Rappel de la méthodologie suivie ...

Activité 5 : Validation des données et traitement statistique

Redressement des résultats du sondage

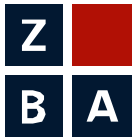
	Population à l'étude	Ratio d'importance dans la population	N complété	Poids dans l'échantillon	Pondération
Sans mesures de CTF		A		B	A / B
Québec	173	0,18722944	66	0,163366337	1,146071101
Charlevoix	15	0,01623377	9	0,022277228	0,728715729
Portneuf	13	0,01406926	10	0,024752475	0,568398268
Avec mesures de CTF					
Québec	587	0,63528139	262	0,648514851	0,979594197
Charlevoix	69	0,07467532	29	0,071782178	1,040304523
Portneuf	67	0,07251082	28	0,069306931	1,046227582

- De plus, des tableaux croisés en bannière ont été générés pour obtenir des fréquences pour certains sous-groupes prédéterminés de la population étudiée et pour tester l'existence de différences parmi ceux-ci (p. ex. : en fonction de la région, du secteur d'activité, de la taille de l'organisation). Les différences statistiquement significatives entre ces sous-groupes apparaissent dans les tableaux détaillés présentés dans une annexe séparée. Dans le cadre de la présente étude, les différences significatives ont été calculées à l'aide de tests de Khi carré et t de Student dans le logiciel Stat-XP avec un niveau de signification supérieur ou égal à 0,95 (++, +++ ou ++++).
- À cette étape-ci de l'étude, un rapport d'analyse est remis aux représentants de la CRÉ de la Capitale-Nationale aux fins de discussion et validation.
- Suite aux commentaires et suggestions des représentants de la CRÉ, le rapport sera produit dans sa version finale et remis en 3 exemplaires papier et en version électronique.

Activité 6 : Rapport d'analyse

Zins Beauchesne et associés

MARKETING ■ DÉVELOPPEMENT ■ INNOVATION



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF

- Sur l'ensemble des 404 organisations ayant répondu au sondage, 85 ont déclaré ne pas avoir de mesures de conciliation travail-famille pour leurs employés.
- Ces organisations proviennent principalement de la ville de Québec, mais également des MRC de Portneuf, Charlevoix et Charlevoix Est. Elles sont de tailles diverses et proviennent de différents secteurs d'activité, mais plus particulièrement dans les domaines des services et du commerce de détail.
- Plus de la moitié des organisations répondantes ont moins de 20 employés et la majorité sont en activité depuis plus de 15 ans.

Localisation

	Total
Ville de Québec	66
MRC de Portneuf	10
MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est	9

Nombre d'employés

	Total
0 à 19 employés	49
20 à 49 employés	26
50 employés et plus	10

Secteur d'activité

	Total
Soins de santé et assistance sociale	14
Commerce de détail	19
Hébergement et services de restauration	10
Fabrication	13
Services professionnels, scientifiques et techniques	3
Autres	26

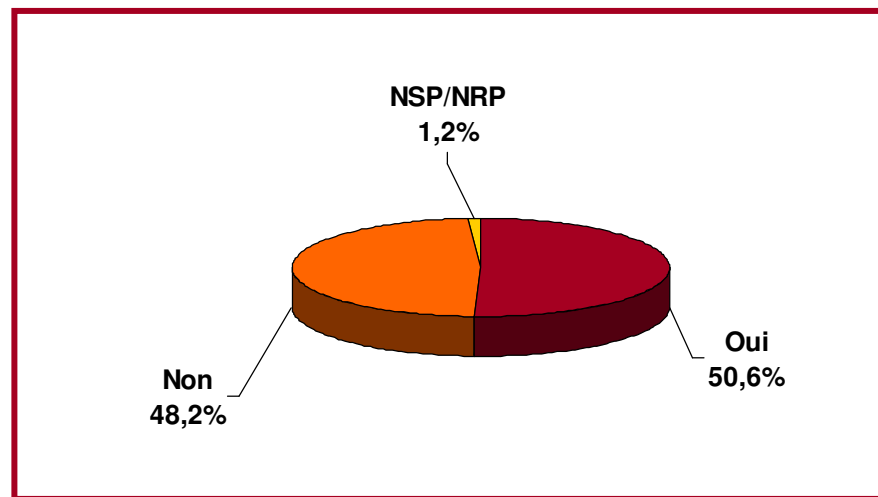
Année de fondation de l'organisation

	Total
1995 à aujourd'hui	18
1980 à 1994	28
Avant 1979	27
NSP/NRP	12

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF.

- La moitié (50,6%) des organisations interrogées disent avoir une politique de ressources humaines. Cette proportion est toutefois significativement plus faible parmi les petites organisations de 1 à 19 employés (38,8%).

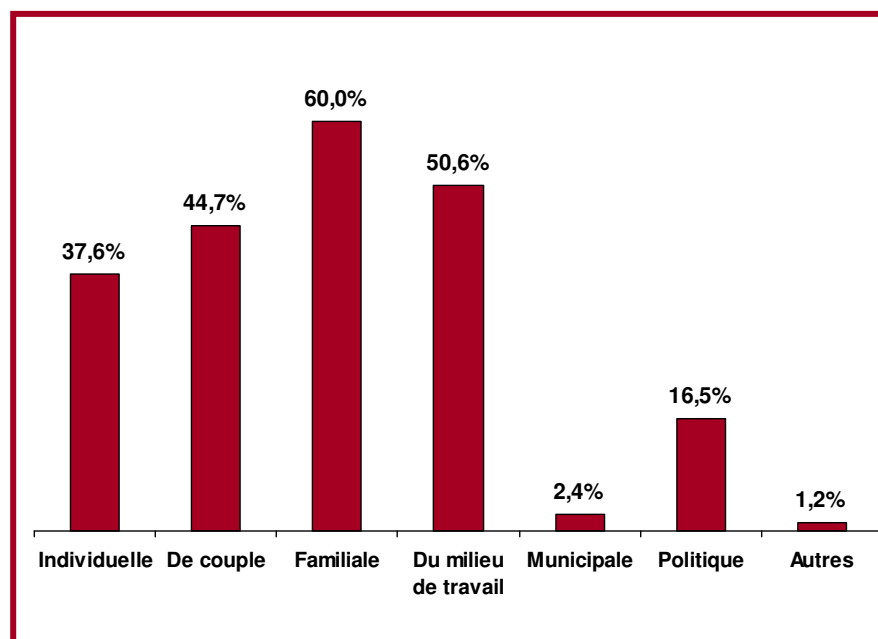
Q18. Avez-vous une politique de ressources humaines ? (n=85)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Selon les personnes interrogées, la conciliation travail-famille est une responsabilité partagée, notamment entre la famille (60,0% des répondants) et le milieu de travail (50,6%). Ce constat est généralisé, peu importe le type d'organisation.

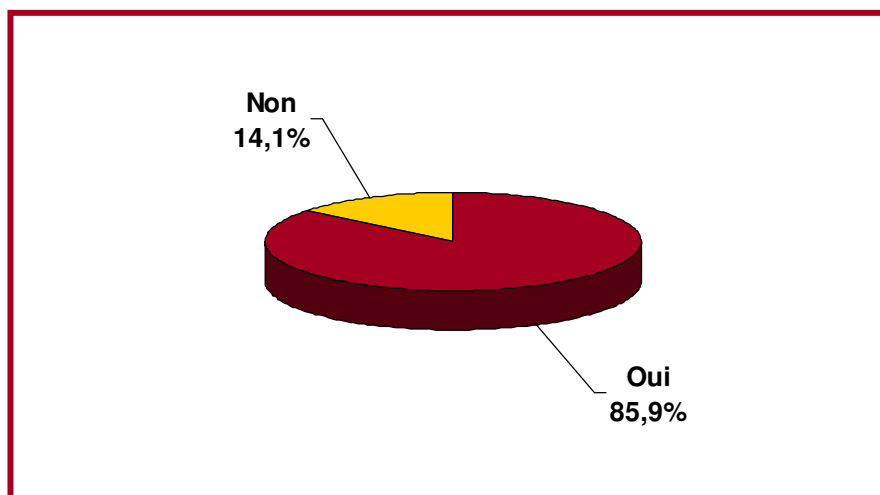
Q1. Selon vous, la conciliation travail-famille est une responsabilité? (n=85)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- D'ailleurs, une forte majorité (85,9%) des répondants savent ce qu'est une mesure de conciliation travail-famille.
- Parmi les mesures alors citées en exemple par ceux-ci, notons les horaires variables (70,0%), les congés pour s'occuper des enfants (par exemple lors de maladie ou fermeture d'école) (20,0%) ainsi que le service de garde en milieu de travail (18,6%).

Q2) Savez-vous ce qu'est une mesure de conciliation travail-famille? (n=85)



Q2b) Pouvez-vous en nommer quelques-unes? (n=70)

	Total
Horaires variables	70,0%
Congés pour enfants (malades, tempêtes de neige, etc.)	20,0%
Service de garde en milieu de travail	18,6%
Congés familiaux	12,9%
Télétravail	8,6%
Semaine de travail comprimée	8,6%
Présence des enfants acceptés au travail	2,9%
Préparation des repas	1,4%
Congés pour s'occuper d'une personne de la famille autre qu'enfant	1,4%
Autres (p.ex.: départ subit, ajustements du couple)	12,9%

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Selon les répondants, les mesures de conciliation travail-famille s'adressent surtout aux jeunes parents travailleurs (55,3%), mais également à l'ensemble des travailleurs et travailleuses (49,4%).

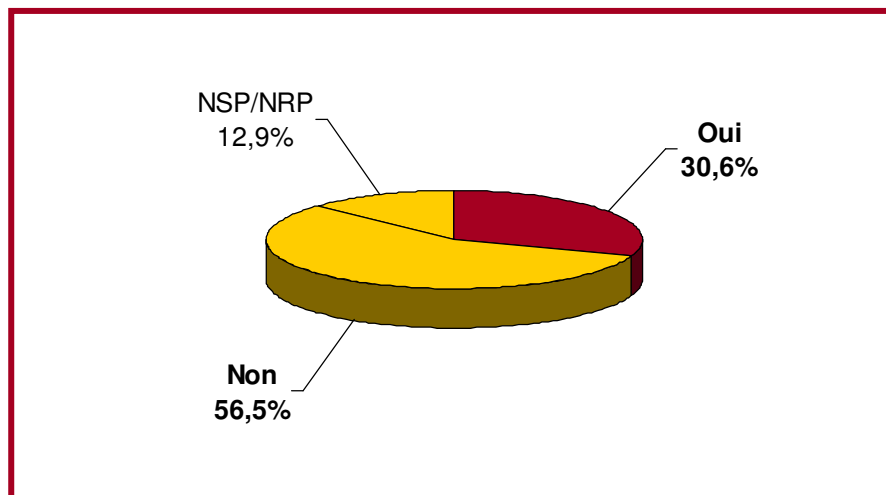
Q3) Selon vous, à qui s'adressent les mesures de conciliation travail-famille mises en place dans certaines organisations? (Plusieurs réponses possibles) (n=85)

	Total
Les jeunes parents travailleurs	55,3%
Toutes les travailleuses et tous les travailleurs	49,4%
Les parents travailleurs	36,5%
Les travailleurs ayant des parents vieillissants	28,2%
Les patrons	27,1%
Les proches aidants travailleurs	17,6%
Les travailleuses	11,8%
Autres (p. ex.: étudiants, familles monoparentales)	4,7%
NSP/NRP	1,2%

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Un peu plus de la moitié (56,6%) des répondants jugent que la présence de mesures de conciliation travail-famille ne serait pas pertinente dans leur organisation. Parmi les raisons mentionnées par ceux-ci, notons l'absence d'un besoin au sein de leur organisation ainsi que le fait que leurs employés n'ont pas d'enfants en bas âge. Rappelons à cet effet que la population à l'étude comportait plusieurs organisations de moins de 20 employés et une majorité d'organisations en activité depuis plusieurs années.

Q4) Croyez-vous que la présence de mesures de conciliation travail-famille serait pertinente dans votre organisation? (n=85)



Q4b-non) Pourquoi la présence de mesures ne serait pas pertinente? (n=44)

	Total
Pas de besoin	25,0%
Employés n'ayant pas d'enfants ou enfants trop âgés	20,5%
Situation adaptée au cas par cas	11,4%
Difficile à faire dans le cadre de la société	9,1%
Pas assez d'employés	6,8%
Beaucoup d'étudiants ou de jeunes employés	6,8%
Horaire impossible à varier	4,5%
Déjà pratiqué informellement	2,3%
Autres (p. ex.: Impossibilité avec la clientèle ou le type d'employés actuel)	18,2%

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Parmi les raisons mentionnées par les autres répondants ayant répondu que la présence de mesures de conciliation travail-famille serait pertinente dans leur organisation, on note en particulier une meilleure attractivité de l'organisation, des horaires variables et un plus faible roulement de personnel.

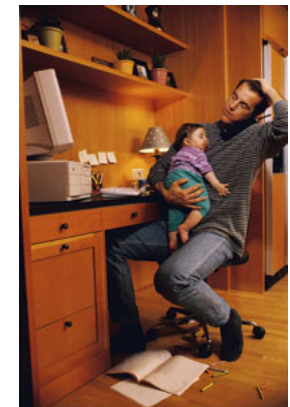
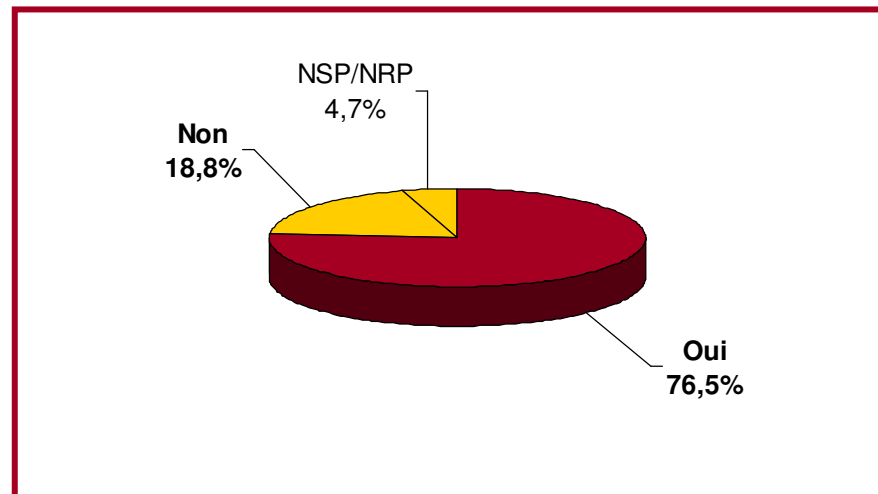
Q4b-oui) Pourquoi la présence de mesures serait pertinente? (n=25)

	Total
Meilleure attractivité de l'organisation	20,0%
Horaires variables	16,0%
Moins de roulement de main-d'œuvre	12,0%
Moins d'absentéisme	8,0%
Congés familiaux	4,0%
Augmentation de la motivation	4,0%
Rendre possible la conciliation Travail-Famille	4,0%
Meilleure ambiance au travail	4,0%
Satisfaction des employés	4,0%
Faciliter le travail des employés	4,0%
Autres (p. ex.: pour accommoder les employés, pour augmenter la satisfaction)	40,0%

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Parmi l'ensemble des répondants, les trois quarts (76,5%) jugent toutefois que la qualité de vie au travail et la vie personnelle passent par des mesures de conciliation travail-famille.

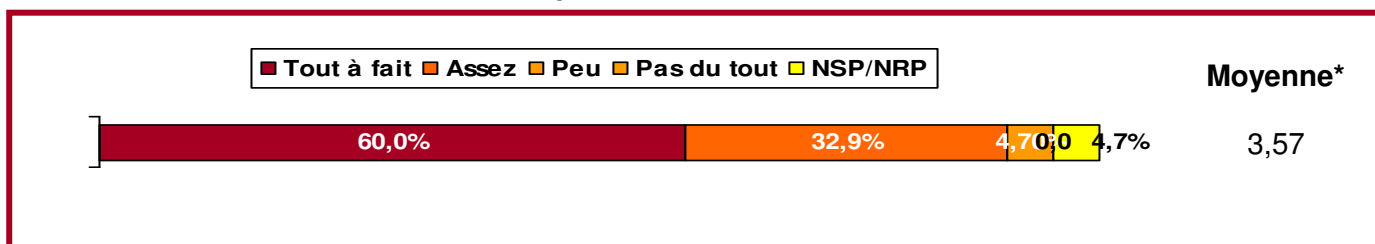
Q5) Croyez-vous que la qualité de vie au travail et la vie personnelle passent par des mesures de conciliation travail-famille? (n=85)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

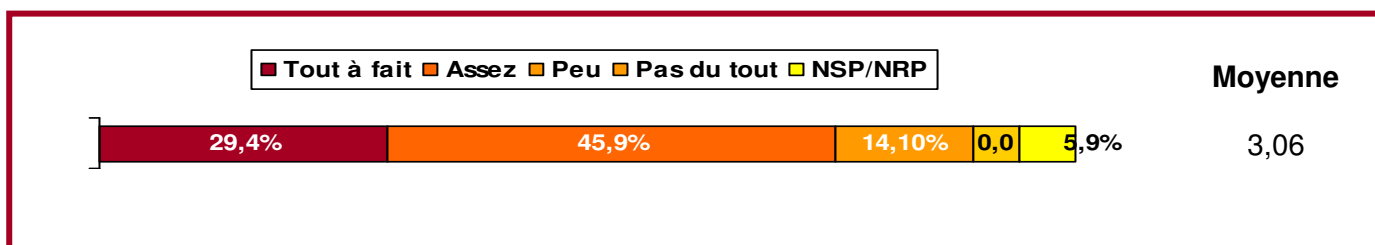
- Globalement, et peu importe le type d'organisation, neuf répondants sur dix (92,9%) pensent que les préoccupations personnelles peuvent affecter (tout à fait ou assez) le rendement et la productivité au travail, et ce, en plus forte proportion parmi les organisations ayant une politique de ressources humaines (avec 72,1% ayant répondu tout à fait c. 60,0%).

Q6) Pensez-vous que les préoccupations personnelles peuvent affecter le rendement et la productivité au travail? (n=85)



- Trois quarts des répondants (75,3%) jugent d'ailleurs qu'il est (tout à fait ou assez) rentable d'investir dans des mesures de conciliation travail-famille, et ce peu importe le type d'organisation.

Q7) Croyez-vous qu'il est rentable d'investir dans des mesures de conciliation travail-famille? (n=85)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- De l'avis de plusieurs répondants, la direction de l'organisation (71,8%) et, en moins forte proportion, l'ensemble des travailleurs et travailleuses (43,5%) devraient être les initiateurs et les maîtres d'œuvre de l'instauration des mesures de conciliation travail-famille dans une organisation.

Q8) Selon vous, qui doit être l'initiateur et le maître d'œuvre de l'instauration des mesures de conciliation travail-famille dans une organisation? (n=85)

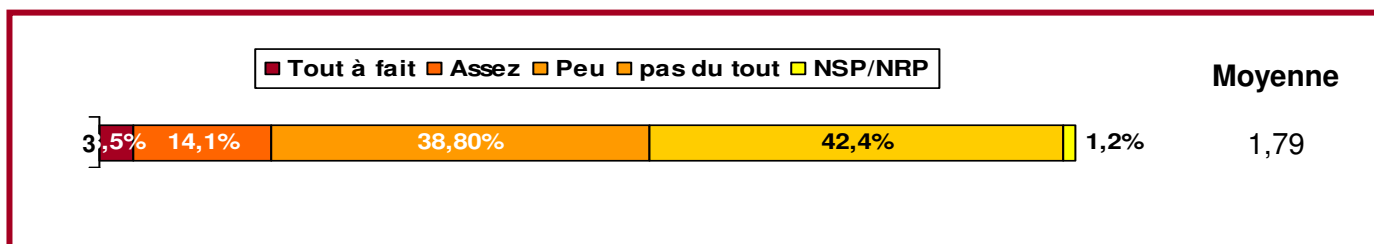
	Total
La direction de l'organisation	71,8%
Tous les travailleurs et toutes les travailleuses	43,5%
Les parents travailleurs	22,4%
La politique par une législation	17,6%
Le syndicat	9,4%
Les travailleuses	4,7%
Autres	3,5%
NSP / NRP	1,2%

- On constate que les représentants d'organisations ayant une politique de ressources humaines ont davantage tendance que l'ensemble des répondants à désigner la direction de l'organisation (83,7%).

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

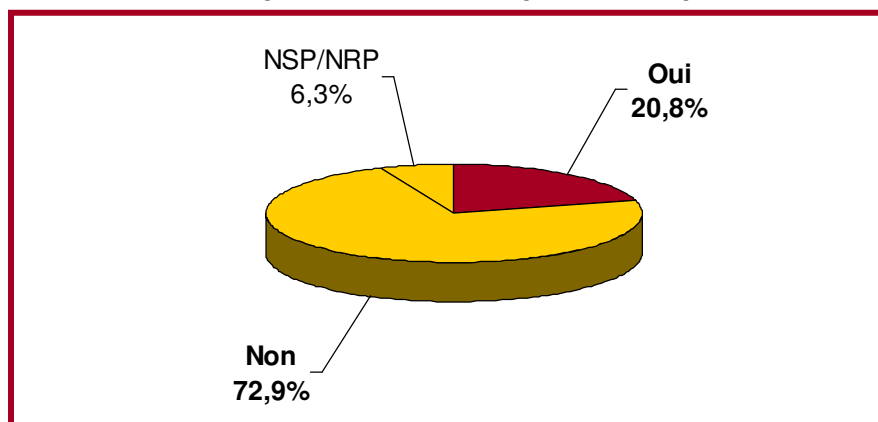
- Moins de deux répondants sur dix (17,6%) disent globalement avoir des problèmes de rétention de personnel au sein de leur organisation.

Q9) Avez-vous des problèmes de rétention de personnel? (n=85)



- Parmi les répondants disant avoir des problèmes de rétention de personnel, seulement 20,8% ont déjà pensé à instaurer des mesures de conciliation travail-famille pour contrer cette problématique. Il n'existe pas de différence entre les diverses organisations sur ce point.

Q10) Avez-vous déjà pensé à instaurer des mesures de conciliation travail-famille pour contrer cette problématique? (n=48)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- Les répondants mentionnent différentes raisons expliquant le fait qu'ils n'offrent pas de mesures de conciliation travail-famille à leurs employés, principalement l'absence de demande de la part des employés.

- Ainsi, en contrepartie, une demande de la part des employés pourrait être l'élément déclencheur pour instaurer des mesures de conciliation travail-famille au sein de leur organisation.

Q12) Qu'est-ce qui pourrait vous inciter à instaurer des mesures de conciliation travail-famille au sein de votre organisation? (n=85)

	Total
Demandes des employé(e)s	65,9%
Aide financière	18,8%
Rien	15,3%
Accompagnement	11,8%
Autres (p. ex.: changement dans la convention, présence d'employés plus jeunes)	9,4%
NSP / NRP	3,5%

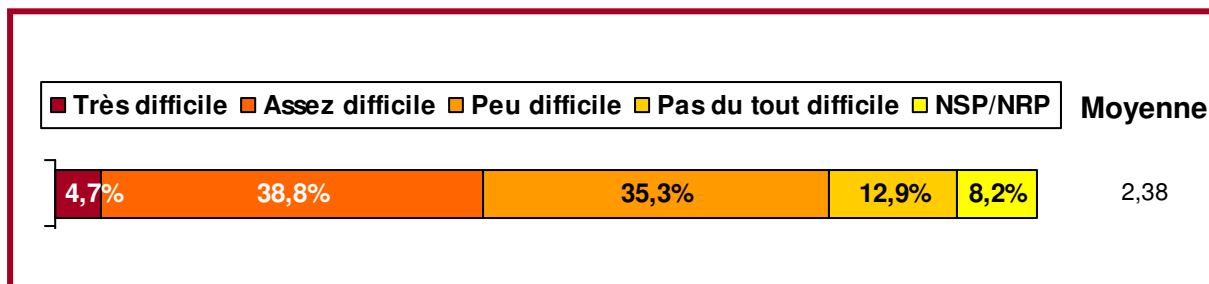
Q11) Pourquoi n'offrez-vous pas de mesures de conciliation travail-famille à vos employés? (n=85)

	Total
Pas de demande de la part des employé(e)s	50,6%
Trop compliqué	22,4%
Préfère que ça demeure informel	22,4%
Trop dispendieux	11,8%
Peur de perdre le contrôle des employé(e)s si trop de souplesse	10,6%
Milieu de travail d'hommes	9,4%
Ce n'est pas la responsabilité de l'organisation, ingérence dans la vie privée	4,7%
Autres (p. ex.: organisation trop petite, organisation régie selon la convention collective, employés n'ayant pas d'enfants en bas âge)	23,5%
NSP / NRP	1,2%

3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- L'avis des participants est partagé quant à savoir si l'instauration de mesures de conciliation travail-famille serait difficile ou non dans leur organisation. Près de la moitié des répondants (48,2%) disent que cela ne serait pas du tout difficile ou peu difficile alors que 43,5% pensent le contraire (très / assez difficile). Les petites organisations de 1 à 19 employés mentionnent d'ailleurs en plus forte proportion (61,2%) qu'une telle implantation ne serait pas du tout ou peu difficile.

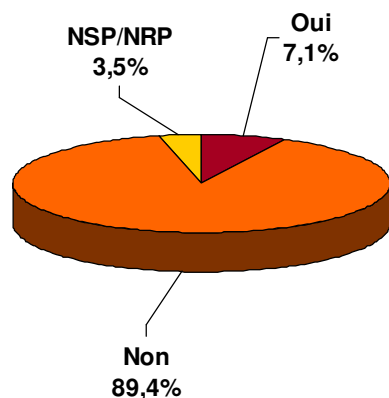
Q13. Dans votre organisation, est-ce que l'instauration des mesures de conciliation travail-famille vous semble... ? (n=85)



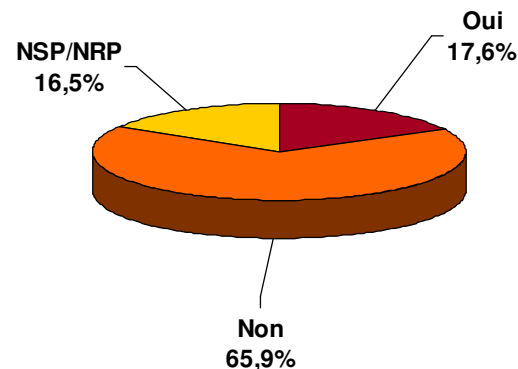
3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

- La forte majorité des répondants (89,4%) n'ont jamais essayé d'instaurer des mesures de conciliation travail-famille qu'ils auraient abandonnées.
- De plus, le fait d'avoir un accompagnement personnalisé ne les inciterait pas plus, pour la plupart (65,9%), à implanter de telles mesures. Ce constat est encore plus fort parmi les organisations n'ayant pas de politique de ressources humaines (78,0%).

Q14. Est-ce que vous avez déjà essayé d'instaurer des mesures conciliation travail-famille, mais vous avez abandonné ? (n=85)



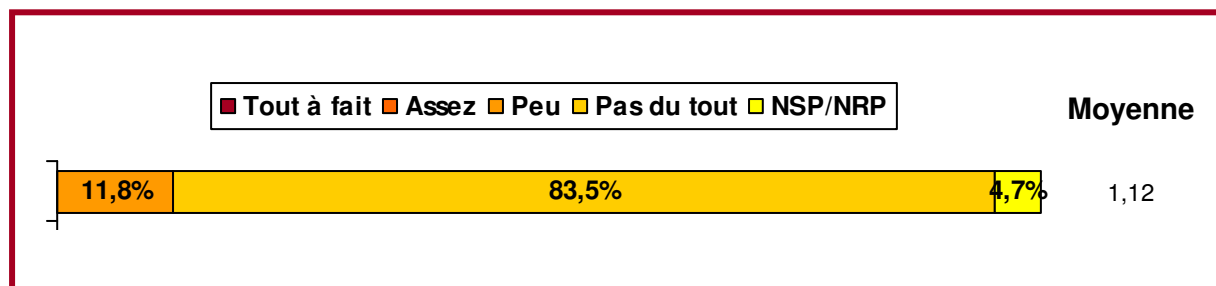
Q15. Si un accompagnement personnalisé vous était offert, est-ce que cela vous inciterait à implanter des mesures de conciliation travail-famille? (n=85)



3. Résultats du sondage auprès des organisations n'ayant pas de mesures de CTF ...

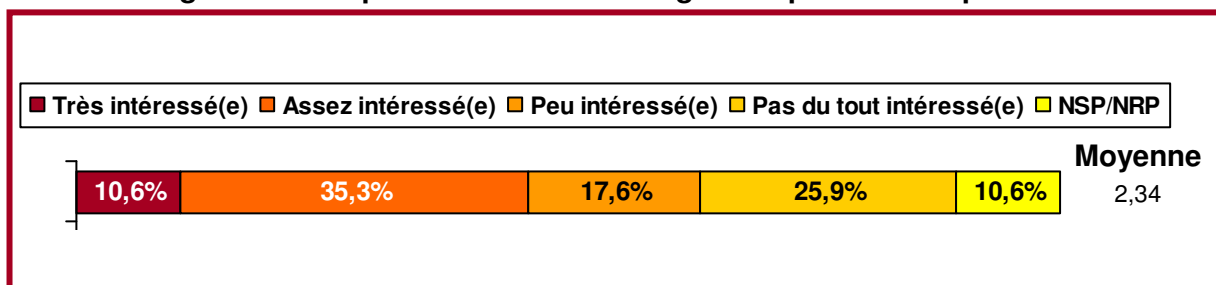
- La presque totalité des répondants (95,3%) ne sont pas bien au fait des programmes disponibles pour les aider à instaurer des mesures de conciliation travail-famille dans leur organisation.

Q16. Connaissez-vous les programmes disponibles pour vous aider à instaurer des mesures de conciliation travail-famille dans votre organisation ? (n=85)



- Finalement, l'intérêt des répondants est partagé quant à l'idée de signer une charte régionale portant sur la conciliation travail-famille afin de faire de la région de la Capitale-Nationale une région de prédilection pour les familles. En effet, la moitié des répondants se disent très (10,6%) ou assez (35,3%) intéressés à signer une telle charte et les autres (43,5%) ne le sont pas ou peu. Les représentants d'organisations ayant une politique de ressources humaines sont plus enclins que l'ensemble des répondants à vouloir signer une telle charte (globalement 58,1% c. 45,9%).

Q17. Quel serait votre intérêt à signer une charte régionale portant sur la conciliation travail-famille, afin de faire de la région de la Capitale-Nationale une région de prédilection pour les familles ? (n=85)





4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF

4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF

- Sur l'ensemble des 404 organisations ayant répondu au sondage, 319 d'entre elles ont déclaré avoir des mesures de conciliation travail-famille pour leurs employés.
- Une bonne proportion de ces organisations sont localisées dans la ville de Québec, sont de petite taille (moins de 20 employés) et proviennent de différents secteurs d'activité. La majorité des organisations sont en activité depuis plus de 15 ans.

Localisation

	Total
Ville de Québec	262
MRC de Portneuf	28
MRC de Charlevoix et Charlevoix-Est	29

Nombre d'employés

	Total
0 à 19 employés	165
20 à 49 employés	96
50 employés et plus	58

Secteur d'activité

	Total
Soins de santé et assistance sociale	64
Commerce de détail	44
Hébergement et services de restauration	37
Fabrication	26
Services professionnels, scientifiques et techniques	36
Autres	111

Année de fondation de l'organisation

	Total
1995 à aujourd'hui	89
1980 à 1994	104
Avant 1979	85
NSP/NRP	41

4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Ces organisations offrent diverses mesures à leurs employés, dont notamment les horaires variables, les semaines de travail en horaire comprimé et les congés familiaux.

Q19) Quelles sont les mesures de conciliation travail-famille que vous offrez à vos employés? (n=319)

	Total
Horaires variables	84,6%
Semaine de travail comprimée	39,5%
Congés familiaux	38,6%
Retour progressif après un congé	29,5%
Présence des enfants au travail acceptée	21,9%
Horaire d'été	19,4%
Télétravail	16,9%
Programme d'aide aux employé(e)s	15,0%
Rotation d'emploi	9,4%
Abonnement à des centres sportifs	8,5%
Services de garde sur le lieu de travail	7,8%
Paiement des frais de transport	7,5%
Paiement des frais de garde pour les rencontres en soirée	3,4%
Reprise de temps cumulé	1,9%
Autres	5,0%

- On constate que les plus grandes organisations, de 50 employés et plus, ont davantage tendance à offrir les congés familiaux (51,7% c. 38,6%) et le retour progressif au travail (46,6% c. 29,5%) que l'ensemble des organisations ayant des mesures de CTF.
- De plus, les organisations du secteur des soins de santé et assistance sociale offrent en plus forte proportion que l'ensemble des organisations les congés familiaux (59,4%) et l'acceptation de la présence des enfants en milieu de travail (31,3% c. 16,9%).
- Les organisations du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques sont quant à elles plus enclines à permettre le télétravail (38,9% c. 16,9% chez l'ensemble des répondants).
- Les organisations du commerce de détail permettent quant à elles en plus forte proportion les horaires variables (95,5% c. 84,6%).

4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Près de huit organisations sur dix disent que les mesures de conciliation travail-famille apportent comme principal bénéfice la satisfaction de leurs employés (78,1%). Parmi les autres bénéfices mentionnés, notons la réduction du stress des employés, un meilleur lien de confiance entre les employés et la direction, une réduction du roulement de personnel, ainsi qu'une meilleure ambiance au travail.

Q20) Quels sont les bénéfices que vous en retirez? (n=319)

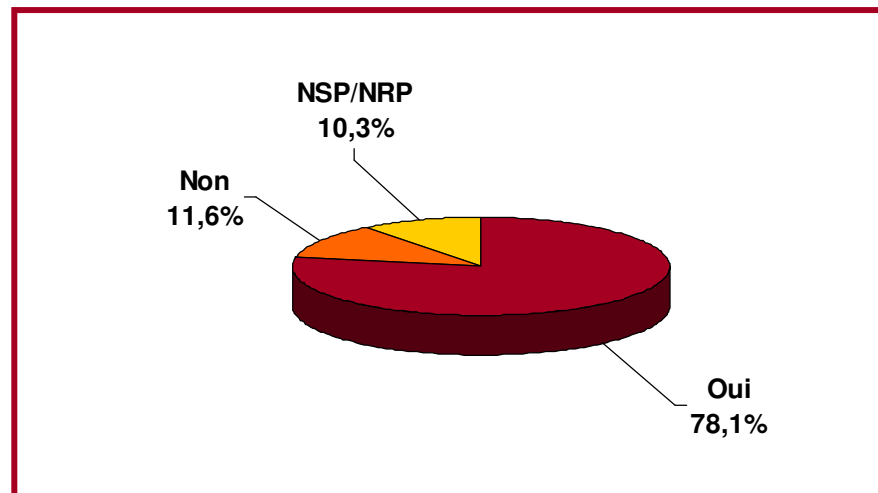
	Total
Satisfaction des employé(e)s	78,1%
Réduction du stress chez les employé(e)s	46,3%
Meilleur lien de confiance entre les employé(e)s et la direction	45,8%
Moins de roulement de main-d'oeuvre	45,1%
Meilleure ambiance (climat) au travail	42,0%
Augmentation de la motivation des employé(e)s	41,3%
Moins d'absentéisme	40,7%
Augmentation de l'engagement des employé(e)s	39,5%
Augmentation de la productivité	25,1%
Augmentation de la polyvalence des employé(e)s	10,1%
Aucun	1,2%
Autres	0,3%
NSP/NRP	1,0%

- Les organisations comptant 50 employés et plus mentionnent en plus forte proportion la réduction du stress chez les employés ainsi qu'une meilleure ambiance au travail comme bénéfices rencontrés (respectivement 62,0% et 58,6%).
- Les organisations du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques sont quant à elles plus enclines à percevoir une baisse du roulement de personnel (72,1% c. 45,1%).

4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Les trois quarts des répondants (78,1%) considèrent que les mesures de conciliation travail-famille leur rapportent plus qu'elles leur en coûtent. Les petites organisations de 19 employés et moins ont d'ailleurs davantage tendance que l'ensemble des répondants à dire que ces mesures leur rapportent plus (83,0% c. 78,1%).

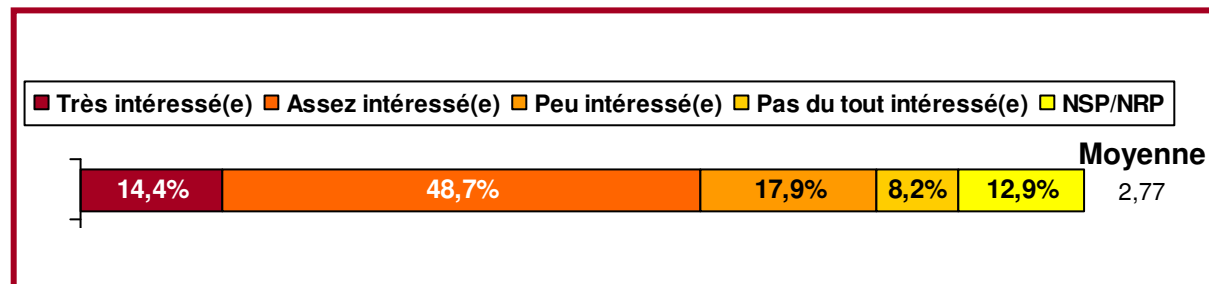
Q21. Est-ce que les mesures de conciliation travail-famille vous rapportent plus qu'elles vous en coûtent ? (n=319)



4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Plus de la moitié des répondants (61,1%) se disent assez, voire très intéressés à signer une charte régionale portant sur la conciliation travail-famille afin de faire de la région une région de prédilection pour les familles.
- Les répondants percevant une rentabilité positive des mesures de conciliation travail-famille dans leur organisation sont d'ailleurs plus enclins à vouloir signer une telle charte (67,1% c. 61,1%), ainsi que les représentants d'organisations dans le secteur des soins de santé et assistance sociale (79,7%).

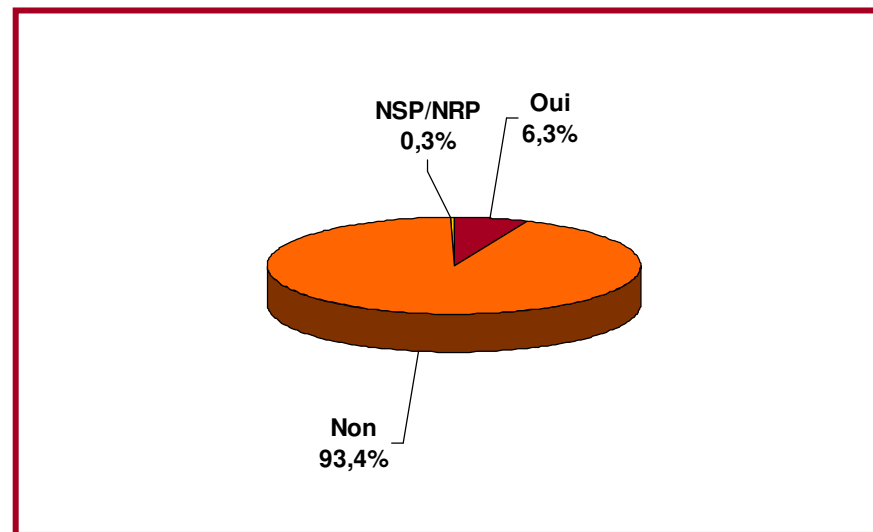
Q22. Quel serait votre intérêt à signer une charte régionale portant sur la conciliation travail-famille, afin de faire de la région de la Capitale-Nationale une région de prédilection pour les familles ? (n=319)



4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Neuf répondants sur dix n'ont pas instauré de comité consultatif composé entre autres d'employés pour les questions de conciliation travail-famille dans leur organisation.
- Notons que les organisations ayant été fondées durant les 15 dernières années ainsi que celles dans le secteur des soins de santé et l'assistance sociale ont instauré, en plus forte proportion, des comités consultatifs dans leur organisation (respectivement 12,4% et 15,6% c. 6,3% dans l'ensemble).

Q23. Avez-vous instauré un comité consultatif, composé entre autres d'employé(e)s, pour les questions de conciliation travail-famille ? (n=319)



4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Dans la majorité des organisations sondées (64,3%), les mesures de conciliation travail-famille ont été amorcées par la direction, et ce peu importe le type d'organisation.

Q24) Comment les mesures de conciliation travail-famille ont-elles été amorcées dans votre organisation (n=319)

	Total
Initiative de la direction de l'organisation	64,3%
Demandes de tous les travailleuses et travailleurs	26,6%
Demandes des parents travailleurs	19,7%
Demandes des travailleuses	15,0%
Initiative du syndicat	7,5%
Convention collective	0,9%
Cas par cas	0,9%
Autres	4,7%
NSP/NRP	4,1%

4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

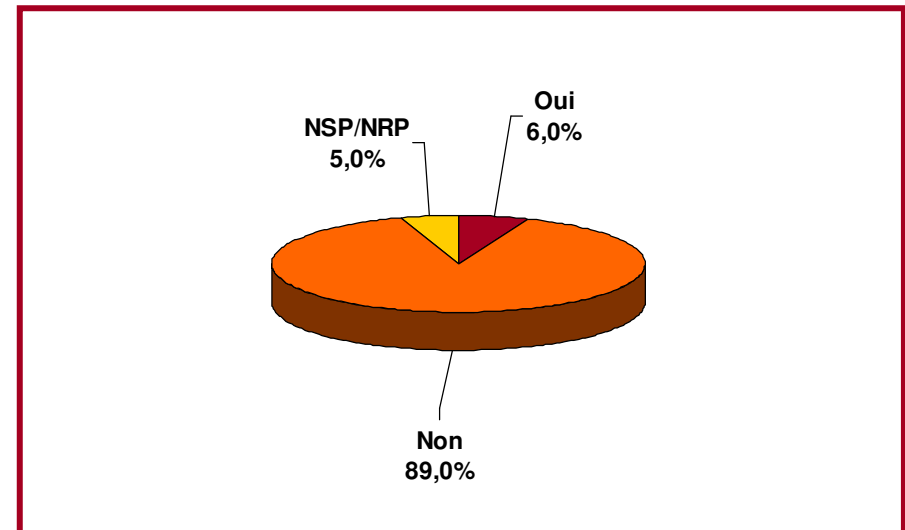
- Près de neuf répondants sur dix n'ont pas été accompagnés pour l'élaboration de leurs mesures de conciliation travail-famille.

- Les autres répondants disent avoir été accompagnés par le conseil d'administration, un consultant, la direction des ressources humaines ou par des employés.

Q25b) Par qui avez-vous été accompagné pour l'élaboration de vos mesures de conciliation travail-famille? (n=16)

	Total
Conseil d'administration	18,8%
Consultant	18,8%
Direction RH	18,8%
Par les employés	18,8%
Autres (p. ex.: Ville, compagnie mère)	25,0%

Q25. Avez-vous été accompagné pour l'élaboration de vos mesures de conciliation travail-famille ? (n=319)



4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- Le pourcentage d'employés qui utilisent les mesures de conciliation travail-famille varie d'une organisation à l'autre, avec une moyenne de 44,0% des employés.

Q26) Quel est le pourcentage des employés qui utilisent les mesures de conciliation travail-famille dans votre organisation? (n=319)

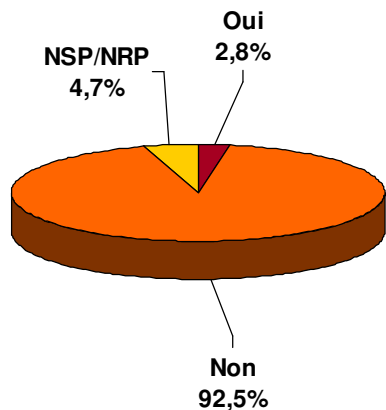
	Total
0%	0,3%
1 à 20%	36,1%
21 à 40%	17,9%
41 à 60%	12,5%
61 à 80%	6,3%
81 à 99%	8,2%
100%	15,7%
NSP/NRP	3,1%
Moyenne	44,0%

- En moyenne, ce pourcentage est plus élevé parmi les petites organisations de 19 employés et moins (49,6%) ainsi que parmi les organisations du secteur des soins de santé et assistance sociale (53,2%).

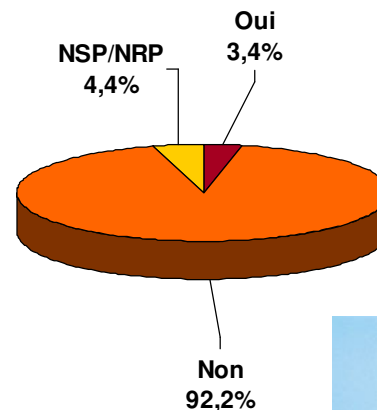
4. Résultats du sondage auprès des organisations ayant des mesures de CTF...

- La presque totalité des répondants disent qu'il n'y a pas de mesures qu'ils auraient instaurées puis auraient dû laisser tomber, soit par manque de temps ou parce qu'elles étaient trop dispendieuses.

Q27. Est-ce qu'il y a des mesures de conciliation travail-famille que vous aviez instaurées et que vous avez dû laisser tomber puisqu'elles prenaient trop de temps ? (n=319)



Q28. Est-ce qu'il y a des mesures de conciliation travail-famille que vous aviez instaurées et que vous avez dû laisser tomber puisqu'elles étaient trop dispendieuses ? (n=319)



- Parmi les mesures ayant été abandonnées par une minorité de répondants, notons la présence tolérée des enfants en milieu de travail (5 répondants).



5. Conclusion

5. Conclusion

- Les résultats du sondage démontrent premièrement que les organisations de la Capitale-Nationale connaissent généralement bien ce qu'est la conciliation travail-famille tant les organisations offrant de telles mesures que celles qui n'en offrent pas.
- Les mesures de conciliation travail-famille (CTF) sont très présentes dans les organisations de la Capitale-Nationale ayant répondu au sondage: plus de 75% de ces organisations disent offrir de telles mesures.
- Les organisations ayant des mesures de CTF semblent très satisfaites de leur implantation, y percevant un bénéfice au niveau de la rentabilité de l'organisation, mais également au niveau du bien-être de leurs employés. Elles ne semblent d'ailleurs pas avoir rencontré de problématiques liées au coût et/ou au temps nécessaires pour implanter certaines mesures.
- Les organisations n'ayant pas de mesures de conciliation travail-famille perçoivent également, pour la plupart, un avantage aux mesures de CTF, jugeant notamment en forte proportion que la qualité de vie au travail et la vie personnelle passent effectivement par ces mesures et que celles-ci sont rentables pour l'organisation.
- Par contre, environ deux organisations sur dix n'ayant pas de mesures de CTF disent rencontrer des problèmes de rétention de personnel au sein de leur organisation et seulement 20,8% d'entre elles ont déjà pensé à instaurer des mesures de CTF pour contrer cette problématique.
- Plus de la moitié des organisations qui n'ont pas de mesures de CTF croient d'ailleurs que celles-ci ne seraient pas pertinentes dans leur contexte organisationnel, mentionnant notamment l'absence d'un besoin en ce sens et le fait que leurs employés n'ont, pour la plupart, pas d'enfant en bas âge.
- Pour favoriser l'implantation de mesures de CTF au sein des organisations, une offre d'accompagnement ne semble pas être la solution puisque l'intérêt des organisations face à celle-ci est plutôt faible. Par contre, la sensibilisation des employés sur les avantages des mesures de CTF pourrait être une avenue. En effet, lorsque la demande de mesures de CTF provient des employés, les employeurs perçoivent alors qu'il y a un besoin, ce qui constitue un incitatif pour les organisations à adopter de telles mesures.

5. Conclusion...

- Des formations sur l'implantation des mesures de CTF les rendant plus faciles et moins dispendieuses aux yeux des organisations pourraient aussi être offertes aux employeurs, car la participation de la direction dans une telle implantation n'est pas à négliger: c'est la direction qui a amorcé les mesures de CTF chez 65% des organisations qui en ont présentement.
- De plus, étant donné la faible notoriété des programmes disponibles pour aider à instaurer des mesures de CTF, il serait pertinent de les faire connaître davantage auprès des organisations.
- Notons finalement que plus de la moitié des organisations avec mesures de CTF (61,1%) se disent assez, voire très intéressés à signer une charte régionale portant sur la conciliation travail-famille afin de faire de la région une région de prédilection pour les familles. L'intérêt est plus faible (45,9%), mais tout de même présent chez plusieurs organisations n'ayant pas de mesures de CTF.