



Régime québécois de l'assurance parentale (RQAP)

Sondage sur l'expérience des employeurs concernant le recours au régime

Rapport réalisé à la demande du

*Conseil de gestion
de l'assurance
parentale*

Québec 

Mars 2011

**Régime québécois de l'assurance
parentale (RQAP)
Sondage sur l'expérience des employeurs
concernant le recours au régime**

**Rapport réalisé pour le compte du
Conseil de gestion de l'assurance parentale
et du
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Par :



Mars 2011

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Faits saillants	1
Introduction	3
1 Les aspects méthodologiques	5
1.1 Population cible	5
1.2 Échantillonnage	5
1.3 Questionnaire	5
1.4 Envoi de lettre	5
1.5 Prétest	5
1.6 Collecte des données	6
1.7 Taux de réponse	6
1.8 Précision statistique	8
2 Le portrait des employeurs	9
2.1 Portrait de l'organisation	9
2.2 Portrait des répondants(es)	11
3 Le portrait de l'employé(e) ayant pris congé	12
4 Le recours au RQAP	14
4.1 L'expérience antérieure	14
4.2 La prise de congé.....	19
4.3 L'absence.....	29
4.4 Le retour dans l'organisation	34
5 La conciliation travail-famille	36
6 Les opinions des employeurs vis-à-vis du RQAP	41

Annexe 1 : Lettres aux employeurs

Annexe 2 : Consigne et questionnaire

LISTE DES TABLEAUX

	Page
<i>Tableau 1</i>	<i>Distribution des appels téléphoniques 6</i>
<i>Tableau 2</i>	<i>Rapport de terrain..... 6</i>
<i>Tableau 3</i>	<i>Précision statistique 8</i>
<i>Tableau 4</i>	<i>Portrait des deux groupes d'employeurs 10</i>
<i>Tableau 5</i>	<i>Portrait des répondants(es) au sondage 11</i>
<i>Tableau 6</i>	<i>Portrait des personnes employées ayant participé au RQAP dans les organisations ciblées..... 13</i>
<i>Tableau 7</i>	<i>Répartition des deux groupes d'employeurs selon que leur organisation rend accessibles diverses mesures de conciliation travail-famille à leurs employés(es)..... 37</i>
<i>Tableau 8</i>	<i>Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur degré d'accord avec divers énoncés traitant de la conciliation travail-famille 40</i>
<i>Tableau 9</i>	<i>Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur degré d'accord avec divers énoncés traitant du RQAP et de l'implication des employeurs 42</i>

LISTE DES GRAPHIQUES

	Page
Graphique 1 Répartition des organisations selon leurs expériences antérieures de prise de congé de maternité, de paternité, parental et d'adoption par leurs employés(es).....	15
Graphique 2 Répartition des organisations selon la personne ayant été informée en premier lieu de la prise d'un congé du RQAP par l'employé(e).....	19
Graphique 3 Répartition des organisations selon le temps écoulé entre le moment où elles ont été informées et la prise du congé du RQAP par l'employé(e)	22
Graphique 4 Répartition des organisations selon que la date de départ a été ou non l'objet de discussions avec l'employé(e).....	23
Graphique 5 Répartition des organisations selon que la durée du congé a été ou non l'objet de discussions avec l'employé(e).....	24
Graphique 6 Répartition des organisations selon que l'employé(e) a utilisé ou non toutes ses semaines de congé du RQAP de façon consécutive	25
Graphique 7 Répartition des organisations selon que l'employé(e) a pris des semaines de congé du RQAP avec ses vacances annuelles	26
Graphique 8 Répartition des organisations selon qu'elles ont été informées ou non à l'avance de la façon dont leur employé(e) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP	27
Graphique 9 Répartition des organisations selon que la façon de répartir les semaines de congé a été ou non l'objet de discussions avec l'employé(e).....	28
Graphique 10 Répartition des organisations selon que l'absence de l'employé(e) a entraîné ou non des difficultés	29
Graphique 11 Répartition des organisations selon les moyens qu'elles ont pris pour pallier l'absence de leur employé(e).....	30
Graphique 12 Répartition des organisations selon le degré de facilité qu'elles ont eue à trouver un(e) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP.....	32
Graphique 13 Répartition des organisations selon la nécessité de former ou non le(la) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP.....	33
Graphique 14 Répartition des organisations selon que le(la) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP est toujours à leur emploi	34
Graphique 15 Répartition des organisations selon que l'employé(e) en congé du RQAP est de retour ou non au moment de l'entrevue	35
Graphique 16 Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception de l'élément le plus positif du régime	43
Graphique 17 Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception de l'élément le plus problématique du régime	44
Graphique 18 Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception générale du RQAP.....	46

Faits saillants

- ✓ La population cible regroupe des employeurs dont au moins un membre du personnel a commencé à recevoir des prestations du RQAP entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2009 et des employeurs dont aucun membre n'a reçu de telles prestations depuis l'existence du régime.

Les premiers résultats ne concernent que les organisations ayant vécu une expérience récente avec le RQAP

L'expérience antérieure

- ✓ Avant la prise de congé de l'employé(e) ayant reçu des prestations du RQAP, les deux tiers des organisations interrogées (65,8 %) avaient déjà vécu des congés de maternité parmi leurs membres, 57,9 % avaient expérimenté des congés parentaux, la moitié (50,4 %) avait vécu des congés de paternité et un peu plus d'une organisation sur dix (10,9 %) avait déjà expérimenté des congés d'adoption.

La prise de congé

- ✓ Dans plus de quatre organisations sur dix, le supérieur immédiat (44,9 %) ou le propriétaire (40,3 %) a été avisé en premier lieu de la décision de leur employé(e) de prendre un congé du RQAP.
- ✓ Un peu plus de la moitié des organisations (51,7 %) a été informée par son employé(e) entre 1 et 6 mois avant la prise du congé du RQAP, alors que près du quart a été avisé plus de 6 mois (24,2 %) ou moins d'un mois (24,1 %) avant la prise du congé.
- ✓ Plus d'une organisation sur dix (11,3 %) indique que la date de départ de l'employé(e) a été l'objet de discussions avec lui/elle. La principale raison de ces discussions concernait la planifi-

cation du remplacement (50,9 %). Ces discussions se sont avérées utiles dans 88,8 % des cas.

- ✓ C'est aussi une organisation sur dix (9,5 %) qui affirme avoir discuté avec son employé(e) de la durée de son congé, principalement pour la planification du remplacement ou la réorganisation du travail (39,9 %). De même, ces discussions ont été utiles dans 92,2 % des cas.
- ✓ Dans la majorité des organisations (84,8 %), l'employé(e) a utilisé consécutivement toutes ses semaines de congé du RQAP.
- ✓ Moins de trois organisations sur dix (28,9 %) affirment que leur employé(e) a pris des semaines de congé du RQAP avec ses vacances annuelles.
- ✓ C'est plus des trois quarts des organisations (78,5 %) qui ont été informées à l'avance de la façon dont leur employé(e) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP.
- ✓ La répartition des semaines de congé a été l'objet de discussions dans un peu plus d'une organisation sur dix (12,6 %). La principale raison de ces discussions concernait la planification du remplacement et la réorganisation du travail (46,3 %). L'ensemble des organisations (100 %) a précisé que ces discussions se sont avérées utiles.

L'absence

- ✓ Dans trois organisations sur dix (29,7 %), l'absence de leur employé(e) a entraîné des difficultés. Il s'agit principalement de problèmes d'organisation du travail (51,1 %) et de la difficulté de trouver un remplaçant ou de la surcharge de travail pour les collègues (38,6 %).

- ✓ La répartition du travail parmi les autres employés(es) (49,0 %) et l'embauche d'un(e) remplaçant(e) (41,0 %) sont nommées comme étant les principaux moyens pris par les organisations afin de pallier l'absence de leur employé(e).
- ✓ La recherche d'un(e) remplaçant(e) s'est révélée « facile » ou « plutôt facile » dans près des deux tiers (64,4 %) des organisations concernées, soit celles ayant embauché un(e) remplaçant(e), et 74,1 % d'entre elles ont dû former cette personne. Cette formation s'est faite à l'externe dans 71,9 % des cas et sa durée a été de plus de deux jours dans la majorité des organisations impliquées (84,2 %). Ce(tte) remplaçant(e) est toujours en emploi au moment de l'entrevue dans 58,2 % des organisations.

Le retour dans l'organisation

- ✓ Par ailleurs, dans près des deux tiers des cas (63,6 %), au moment de l'entrevue, l'employé(e) en congé du RQAP est de retour dans l'organisation. Parmi les 36,4 % des organisations dont l'employé(e) en congé du RQAP n'est pas de retour, on explique principalement cette absence par le fait que la personne s'est trouvé(e) un emploi (31,0 %) ou qu'elle a quitté l'emploi (20,9 %).

Les résultats suivants concernent les groupes d'employeurs

La conciliation travail-famille

- ✓ Les mesures accessibles à « tous » les employés(es) dans 50 % et plus des organisations des deux groupes sont : d'interrompre temporairement la journée de travail pour raisons personnelles ou familiales (87,3 % et 83,3 %), de recevoir des appels personnels au travail (75,9 % et 81,3 %) et de prendre le temps supplémentaire cumulé en jour de congé au lieu d'être payé (53,0 % et 52,7 %). À l'opposé, les mesures permettant de bénéficier d'un service de garderie en milieu de travail (6,4 % et 0,5 %) et de travailler à domicile (2,0 % et 5,0 %) sont très peu souvent offertes à « tous » les employés(es).

- ✓ Chez les employeurs ayant une expérience du RQAP, le taux d'accord¹ sur divers énoncés proposés varie de 87,1 % (« *Pour un employeur, permettre aux employés de concilier le travail et la vie de famille améliore la productivité* ») à 96,1 % (« *cela favorise de bonnes relations de travail* »), alors que chez les employeurs sans expérience du RQAP, ce taux passe de 86,2 % pour l'énoncé « *cela réduit l'absentéisme* » à 96,2 % pour « *cela favorise de bonnes relations de travail* ».

Les opinions des employeurs quant au RQAP

- ✓ Chez les employeurs ayant une expérience du RQAP, le taux d'accord varie entre 89,3 % pour l'énoncé stipulant qu'il est normal que les employeurs contribuent afin de : « *permettre aux hommes de bénéficier de congés parentaux adéquats* » et 95,8 % pour « *permettre aux femmes de bénéficier de congés parentaux adéquats* ». Chez les employeurs sans expérience du RQAP, ces deux énoncés cumulent le plus grand écart du taux d'accord, soit respectivement 80,1 % et 94,5 %.

L'élément le plus positif du régime

- ✓ Les deux groupes d'employeurs estiment que l'élément le plus positif du régime est le fait de permettre aux parents de passer du temps avec leur nouveau-né (27 % dans les deux groupes).

L'élément le plus problématique du régime

- ✓ Près du tiers des employeurs (respectivement 32,5 % et 29,6 %) indiquent que l'élément le plus problématique du régime est la difficulté à trouver des remplaçants. Notons aussi que plusieurs (23,9 % et 18,8 %, respectivement) n'en voyaient aucun.

Perception générale

- ✓ En terminant, 92,0 % des employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP qualifient le régime comme étant « très positif » ou « plutôt positif ». Pour les employeurs sans expérience du RQAP, cette proportion est de 90,2 %. Toutefois, lorsque l'on tient compte des refus de répondre au sondage, le taux d'adhésion pour ce groupe serait de 80 %.

¹ Calculé en additionnant les personnes « tout à fait en accord » et « plutôt en accord ».

Introduction

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) remplace les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations d'adoption qui étaient offertes aux nouveaux parents québécois en vertu du régime fédéral d'assurance-emploi. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs – salariés et autonomes – admissibles qui prennent un congé de maternité, un congé de paternité, un congé parental ou un congé d'adoption ont droit aux prestations du RQAP.

Le régime québécois d'assurance parentale présente des nouveautés comparativement au régime fédéral d'assurance-emploi. D'une part, les travailleuses et travailleurs autonomes sont couverts par le RQAP alors que ces personnes ne pouvaient bénéficier d'un congé parental sous le régime fédéral d'assurance-emploi. Le RQAP permet aussi aux parents de morceler leurs congés, et aux pères de bénéficier d'un congé qui leur est réservé.

L'étude vise à documenter l'expérience des employeurs concernant le recours au régime par leur personnel. Plus spécifiquement, les objectifs de cette étude sont les suivants :

- Connaître les difficultés vécues par les employeurs lors de la prise d'un congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption par leur personnel;
- Documenter les solutions qu'ils ont adoptées pour faire face à ces difficultés;
- Mesurer leur adhésion aux finalités du RQAP.

Le présent rapport se divise en six chapitres comme suit :

1. Les aspects méthodologiques;
2. Le portrait des employeurs;
3. Le portrait de l'employé(e) ayant pris congé;
4. Le recours au RQAP;
5. La conciliation travail-famille;
6. Les opinions des employeurs vis-à-vis du RQAP.

Finalement, le lecteur trouvera le questionnaire ayant servi à la collecte des données en annexe 2. Mentionnons aussi que tous les tableaux statistiques qui ont servi aux analyses de cette étude sont disponibles sous pli séparé.

1 Les aspects méthodologiques

Dans cette section, nous présentons les principaux paramètres méthodologiques qui ont servi à l'élaboration du sondage.

1.1 Population cible

La population cible comprend deux groupes d'employeurs. D'une part, des employeurs dont au moins un membre du personnel a commencé à recevoir des prestations du RQAP entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2009 et, d'autre part, des employeurs dont aucun membre n'a reçu de telles prestations depuis la mise en place du régime en janvier 2006.

1.2 Échantillonnage

Toutes les opérations d'échantillonnage étaient sous la responsabilité du requérant.

1.3 Questionnaire

Le questionnaire, de même que la consigne, utilisés pour cette étude sont présentés en annexe 2. Le questionnaire a été fourni par le requérant.

1.4 Envoi de lettre

Dans le but d'informer les employeurs de la tenue du sondage et des thèmes abordés et afin qu'ils puissent identifier la personne la mieux placée pour répondre au sondage et, au besoin, diriger l'appel de l'intervieweur vers cette personne, une lettre personnalisée a été envoyée à toutes les entreprises impliquées dans cette étude. Le lecteur intéressé trouvera une copie des lettres envoyées en annexe 1.

1.5 Prétest

Le prétest a eu lieu le 13 septembre 2010 en présence d'un représentant du Ministère. À la suite de ce prétest, des modifications mineures ont été apportées au questionnaire. Les 15 entrevues complétées lors du prétest ont été intégrées au fichier final d'analyse.

1.6 Collecte des données

L'ensemble de la collecte des données s'est échelonné entre le 13 septembre et le 28 octobre 2010. Toutes les opérations de collecte ont été réalisées à partir de notre central téléphonique à Montréal. Le tableau 1 présente la distribution des appels téléphoniques.

Tableau 1
Distribution des appels téléphoniques

	N	%
Semaine du 13 septembre 2010	137	19,1 %
Semaine du 20 septembre 2010	245	34,1 %
Semaine du 27 septembre 2010	139	19,4 %
Semaine du 4 octobre 2010	56	7,8 %
Semaine du 11 octobre 2010	82	11,4 %
Semaine du 18 octobre 2010	40	5,6 %
Semaine du 25 octobre 2010	19	2,6 %
Total	718	100 %

Le temps moyen de passation du questionnaire a été de 12 minutes.

1.7 Taux de réponse

Au total, 450 employeurs dont un membre du personnel a eu recours au ROAP et 268 employeurs sans expérience du ROAP ont complété l'entrevue téléphonique, soit respectivement 65,2 % et 43,4 % des employeurs admissibles² des échantillons transmis par le requérant.

Tableau 2
Rapport de terrain

Disposition finale	Employeurs avec expérience du ROAP		Employeurs sans expérience du ROAP	
	N	%	N	%
Entrevues complétées	450	57,4 %	268	23,2 %
Refus	154	19,6 %	195	16,9 %
Non rejoints	86	11,0 %	155	13,4 %
Entreprises fermées	34	4,3 %	101	8,8 %
Non éligibles	60	7,7 %	435	37,7 %
TOTAL	784	100 %	1 154	100 %

² Excluant les entreprises fermées et celles non éligibles. Notons que parmi les employeurs sans ROAP de l'échantillon, plusieurs se sont finalement avérés non éligibles puisqu'en définitive des membres de leur personnel avaient eu recours au ROAP.

Diverses méthodes peuvent être utilisées afin de calculer un taux de réponse. Nous utilisons comme base de référence pour nos calculs, la méthode de l'Association de la recherche et de l'intelligence marketing³. Le taux de réponse est de 65,9 % pour les employeurs avec expérience du RQAP et de 48,3 % pour les employeurs sans expérience du RQAP.

Les données de sondage ont été pondérées en tenant compte de la région, de la taille et du secteur d'activité afin d'assurer la meilleure représentativité possible des résultats, et ce, pour les deux groupes d'employeurs ciblés. Toutefois, comme le taux de refus est élevé parmi les organisations admissibles n'ayant pas d'expérience avec le RQAP (16,9 % / 53,5 % = 31,6 %), des analyses supplémentaires ont été effectuées afin d'étudier la possibilité d'un biais. Entre autres, l'écoute des contacts téléphoniques d'organisations ayant refusé de répondre au sondage a permis de constater que la majorité des refus étaient liés au manque de disponibilité pour une entrevue téléphonique, certains proposant même de leur envoyer une version papier du questionnaire par la poste. D'autres organisations, généralement de très petite taille, n'étaient tout simplement pas intéressées par le sujet, prétextant que l'ensemble du personnel avait passé l'âge d'avoir des enfants. Pour ces organisations, il n'y a pas lieu de croire que leur opinion concernant la conciliation travail-famille ou le régime québécois d'assurance parentale se démarque de l'ensemble des organisations ayant répondu au sondage.

Par contre, l'écoute des entrevues a aussi montré qu'une minorité d'organisations ayant refusé de répondre avait clairement une opinion mitigée, voire défavorable, concernant le régime sans qu'il soit pour autant possible de connaître pour quels motifs. Il appert donc que, pour les entreprises n'ayant jamais eu d'expérience avec le RQAP, la non-réponse au sondage pourrait avoir pour effet de surestimer leur adhésion au régime. Pour cette raison, des estimations tenant compte de la non-réponse, et en particulier des refus, ont été effectuées afin de permettre une estimation plus juste de l'opinion de la population d'employeurs n'ayant jamais eu d'expérience avec le RQAP.

³ Pour plus d'information, se référer au site suivant :
<http://www.mria-arim.ca/STANDARDS/Response.asp>

1.8 Précision statistique

La marge d'erreur d'échantillonnage maximale pour la taille des deux échantillons de cette étude ($n = 450^4$ et $n = 268^5$) est présentée au tableau 3 :

Tableau 3
Précision statistique

Pourcentage mesuré	Employeurs avec expérience du ROAP (n = 450)	Employeurs sans expérience du ROAP (n = 268)
5 % et 95 %	± 2,1 %	± 2,9 %
10 % et 90 %	± 2,9 %	± 4,0 %
15 % et 85 %	± 3,5 %	± 4,8 %
20 % et 80 %	± 3,9 %	± 5,4 %
25 % et 75 %	± 4,2 %	± 5,8 %
30 % et 70 %	± 4,5 %	± 6,1 %
35 % et 65 %	± 4,7 %	± 6,4 %
40 % et 60 %	± 4,8 %	± 6,6 %
45 % et 55 %	± 4,9 %	± 6,7 %
50 %	± 4,9 %	± 6,7 %

À titre d'exemple, au graphique 1, on constate qu'au niveau de notre échantillon, 65,8 % des organisations des employeurs avec expérience du ROAP avaient déjà vécu des congés de maternité parmi leurs membres. Si l'on désire extrapoler ce résultat à l'ensemble de la population, on doit y inclure une marge d'erreur. Ainsi, la marge d'erreur associée à un pourcentage de 66 % est de ± 4,7 % (tableau 3), ce qui nous permet de conclure que le pourcentage d'organisations ayant déjà vécu un tel congé parmi leurs membres dans la **population totale** se situe entre 61,1 % et 70,5 %.

Évidemment, lorsque les résultats présentés concernent un sous-ensemble d'organisations, la marge d'erreur est plus élevée puisque l'information est basée sur un nombre moindre d'organisations.

⁴ Les paramètres pour calculer la précision statistique sont : un niveau de confiance à 95 % avec un effet de plan de « 1,111 » et une population de très grande taille.

⁵ Les paramètres pour calculer la précision statistique sont : un niveau de confiance à 95 % avec un effet de plan de « 1,244 » et une population de très grande taille.

2 Le portrait des employeurs

Afin d'établir le profil des organisations ciblées par cette étude, nous décrivons tout d'abord dans ce chapitre leurs principales caractéristiques sociodémographiques et, par la suite, le sexe et le rôle des répondants(es) au sein de leur organisation.

2.1 Portrait de l'organisation

En ce qui a trait aux organisations dont au moins un membre du personnel a commencé à recevoir des prestations du RQAP entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2009, on apprend du tableau 4 que 60,7 % d'entre eux sont présents au Québec depuis 20 ans et plus, le quart (25,3 %) de 10 à 19 ans et 14,0 % y sont établis depuis 9 ans ou moins. Quatre organisations sur dix (39,6 %) œuvrent dans les secteurs du commerce ou des services, plus du quart (27,6 %) dans les secteurs de la construction ou de la fabrication et le tiers (32,8 %) est réparti dans les divers autres secteurs d'activité. Plus de la moitié (57,6 %) est constituée d'un seul établissement et la majorité (93,2 %) a son siège social ou son conseil d'administration situé au Québec. Près d'une organisation sur cinq (18,3 %) compte moins de 10 employés, 15,7 % emploient de 10 à 19 personnes, plus du tiers (36,5 %) ont 20 à 99 employés et 29,4 %, 100 employés et plus. En regard du sexe des personnes employées, on retrouve beaucoup ou un peu plus d'hommes dans 45,0 % des organisations, tandis qu'on y cumule beaucoup ou un peu moins d'hommes dans 37,2 % des organisations. Enfin, 17,8 % des organisations emploient autant d'hommes que de femmes.

Du côté des organisations dont aucun membre n'a reçu de prestations du RQAP depuis sa création en 2006, on note, toujours au tableau 4, que 55,4 % d'entre eux sont présents au Québec depuis 20 ans et plus, le quart (26,5 %) de 10 à 19 ans et 18,1 % sont établis depuis 9 ans ou moins.

Près de la moitié des organisations (47,3 %) œuvrent dans les secteurs du commerce ou des services, deux sur dix (21,2 %) dans les secteurs de la construction ou de la fabrication et trois sur dix (31,5 %) sont réparties dans les divers autres secteurs d'activité. La majorité est constituée d'un seul établissement (83,0 %) et le siège social ou le conseil d'administration est principalement situé au Québec (98,3 %). Dans plus du tiers (36,7 %) des organisations, le nombre d'employés est inférieur à 5 alors qu'il se situe de 5 à 9 employés dans 31,6 % des cas et autant d'organisations (31,7 %) emploient 10 personnes ou plus. En ce qui a trait au sexe des personnes employées, on retrouve beaucoup ou un peu plus d'hommes dans la moitié des organisations (49,7 %), tandis qu'on y cumule beaucoup ou un peu moins d'hommes dans le tiers des organisations (32,7 %) et près d'un cinquième (17,6 %) emploie autant d'hommes que de femmes.

Tableau 4
Portrait des deux groupes d'employeurs

		Type d'employeurs	
		Employeurs avec expérience du ROAP	Employeurs sans expérience du ROAP
		Total Effectif	
		62,7 %	37,3 %
		450	268
Âge de l'organisation	9 ans ou moins	14,0 %	18,1 %
	De 10 à 19 ans	25,3 %	26,5 %
	20 ans et plus	60,7 %	55,4 %
Secteur d'activité	Construction ⁶ et fabrication	27,6 %	21,2 %
	Commerce ⁷ et services	39,6 %	47,3 %
	Autres secteurs ⁸	32,8 %	31,5 %
Organisation avec plusieurs établissements	Oui	42,4 %	17,0 %
	Non	57,6 %	83,0 %
Siège social ou CA au Québec	Oui	93,2 %	98,3 %
	Non	6,8 %	1,7 %
Nombre d'employés	1 à 4 employés	7,1 %	36,7 %
	5 à 9 employés	11,3 %	31,6 %
	10 à 19 employés	15,7 %	16,4 %
	20 à 99 employés	36,5 %	15,3 %
	100 employés et plus	29,4 %	-
Ratio de masculinité	Beaucoup ou un peu plus d'hommes	45,0 %	49,7 %
	Autant d'hommes que de femmes	17,8 %	17,6 %
	Beaucoup ou un peu moins d'hommes	37,2 %	32,7 %

⁶ Inclus aussi les secteurs de l'agriculture, foresterie, pêche et chasse et de l'extraction minière et extraction de pétrole et de gaz.

⁷ Regroupe les secteurs suivants : 41 – Commerce de gros, 44-45 – Commerce de détail, 48-49 – Transport et entreposage, 51 – Industrie de l'information et industrie culturelle, 52 – Finance et assurances, 53 – Services immobiliers et services de location, 54 – Services professionnels, scientifiques et techniques, 55 – Gestion de sociétés et d'entreprises et 56 – Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

⁸ Regroupe les secteurs suivants : 61 – Services d'enseignement, 62 – Soins de santé et assistance sociale, 71 – Arts, spectacles et loisirs, 72 – Hébergement et services de restauration, 81 – Autres services, sauf les administrations publiques et 91 – Administrations publiques.

Comparativement aux employeurs avec une expérience récente du ROAP, les employeurs sans expérience du ROAP comptent plus fréquemment moins de 10 employés (68,3 % contre 18,4 %) et sont plus fréquemment constitués d'un seul établissement (83,0 % contre 57,6 %).

2.2 Portrait des répondants(es)

Le tableau 5 traite uniquement des répondants(es) au sondage, on y voit notamment leur sexe et leur rôle au sein des organisations ciblées.

Ainsi, dans les organisations avec une expérience récente du ROAP, on relève une majorité de femmes (70,6 %) ayant répondu au sondage et dans près de quatre cas sur dix, il s'agissait du, ou de la, propriétaire ou d'un administrateur, ou d'une administratrice, (38,7 %) ou encore d'une personne gestionnaire des ressources humaines (36,8 %).

Du côté des organisations sans expérience du ROAP, environ une fois sur deux (52,3 %) la personne ayant répondu au sondage est une femme et deux fois sur trois (65,3 %), il s'agissait du, ou de la, propriétaire ou d'un administrateur, ou d'une administratrice. Dans 5,9 % des cas, c'est une personne gestionnaire des ressources humaines qui a répondu au sondage.

Tableau 5
Portrait des répondants(es) au sondage

		Type d'employeurs	
		Employeurs avec expérience du ROAP	Employeurs sans expérience du ROAP
Sexe du répondant	Homme	29,4 %	47,7 %
	Femme	70,6 %	52,3 %
Rôle du répondant	Propriétaire, administrateur	38,7 %	65,3 %
	Gestionnaire des RH	36,8 %	5,9 %
	Autres	24,6 %	28,8 %
	Effectif	450	268

3 Le portrait de l'employé(e) ayant pris congé

3

Cette section est consacrée spécifiquement à la description des personnes employées ayant reçu des prestations du RQAP dans les 450 organisations ciblées, soit ceux dont au moins un membre du personnel a commencé à recevoir des prestations du RQAP en 2009. L'ensemble des données recueillies à cet égard est présenté au tableau 6.

Il appert de ce tableau que plus de la moitié de ces prestataires est de sexe féminin (55,1 %). Une personne sur trois occupe un emploi relié à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles (29,6 %), plus du quart travaille dans la vente ou les services (27,6 %), presque autant (26,0 %) œuvre dans les métiers, le secteur primaire ou la transformation et 16,8 % dans la santé, l'enseignement ou les arts. Cet emploi est à temps plein dans 89,5 % des cas.

Au moment de leur congé, quatre prestataires du RQAP sur dix (39,9 %) occupaient leur emploi depuis deux ans ou moins, 31,2 % de 3 à 5 ans et 28,9 % depuis plus de cinq ans.

Par ailleurs, on note que près de huit personnes sur dix (79,3 %) pouvaient être remplacées en cas d'absence prolongée.

Enfin, moins du quart de ces emplois est syndiqué (23,6 %) et dans plus des trois quarts des conventions collectives de ces emplois syndiqués (76,7 %), il y a des clauses sur la prise de congé parental.

Tableau 6
Portrait des personnes employées ayant participé au RQAP dans les organisations ciblées

		Employeurs avec expérience du RQAP
Sexe du participant	Femme	55,1 %
	Homme	44,9 %
Occupation du participant	Gestion, affaires, sciences naturelles	29,6 %
	Santé, enseignement, arts	16,8 %
	Vente et services	27,6 %
	Métiers, secteur primaire, transformation	26,0 %
Type d'emploi	Temps plein	89,5 %
	Temps partiel	10,5 %
Ancienneté dans l'entreprise	2 ans et moins	39,9 %
	3 à 5 ans	31,2 %
	Plus de 5 ans	28,9 %
Possibilité de remplacement ⁹	Oui	79,3 %
	Non	20,7 %
Emploi syndiqué	Oui	23,6 %
	Non	76,4 %
		Effectif 450

En terminant, ajoutons que toutes les variables que nous venons de décrire dans les chapitres 2 et 3 ont servi aux analyses du chapitre 4 permettant de dégager les différences statistiquement significatives qui y sont décrites.

⁹ Ces données reposent sur 419 répondants, 38 personnes (8,4 %) ne savaient pas ou n'ont pas fourni de réponses.

4 Le recours au RQAP

Toutes les questions reliées au recours au RQAP sont analysées dans ce chapitre. Il se divise en quatre sections, soit l'expérience antérieure, la prise de congé, l'absence et le retour dans l'organisation. Il va de soi que ces questions ne s'appliquaient qu'aux entreprises dont au moins un membre du personnel avait commencé à recevoir des prestations du RQAP au cours du premier semestre de 2009.

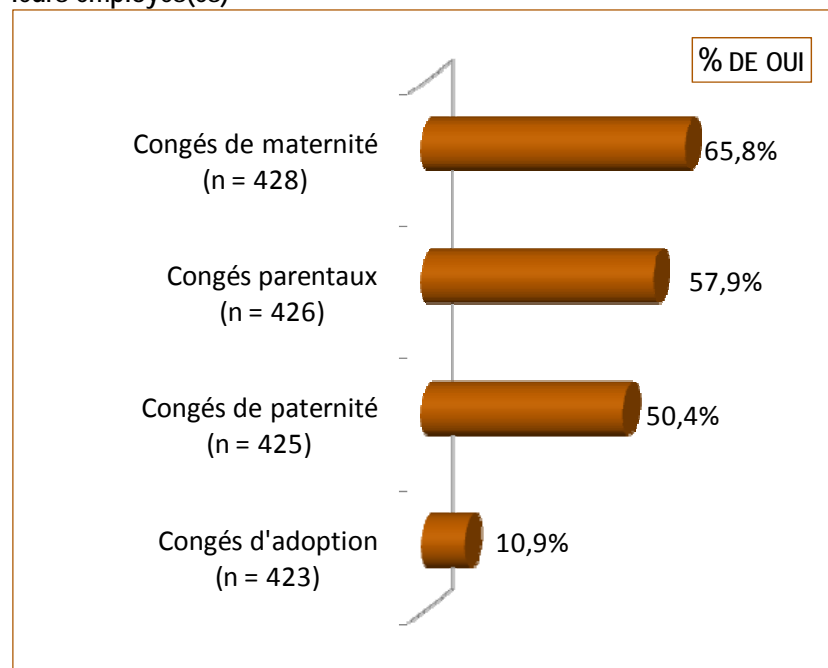
Chaque résultat est tout d'abord illustré par un graphique, suivi du compte-rendu des différences significatives relevées à partir d'analyses statistiques¹⁰ effectuées pour les divers sous-groupes décrits aux chapitres 2 et 3.

4.1 L'expérience antérieure

Tout d'abord, on apprend du graphique 1 qu'avant la prise de congé de l'employé(e) ciblé(e), les deux tiers des organisations interrogées (65,8 %) avaient déjà vécu des congés de maternité parmi leurs membres, 57,9 % avaient expérimenté des congés parentaux et un peu moins (50,4 %) avaient vécu les congés de paternité. Enfin, un peu plus d'une organisation sur dix (10,9 %) avait déjà expérimenté des congés d'adoption.

¹⁰ Rappelons que tous les tableaux statistiques qui ont servi aux analyses de cette étude sont disponibles sous pli séparé.

Graphique 1
Répartition des organisations selon leurs expériences antérieures de prise de congé de maternité, de paternité, parental et d'adoption par leurs employés(es)



Q1_8 : Avant [date du congé], était-il déjà arrivé qu'un de vos employés(es) prenne un congé ... ?

- A) De maternité
- B) De paternité
- C) Parental
- D) D'adoption

Les organisations des sous-groupes suivants s'avèrent en proportion plus élevée à avoir vécu l'expérience d'un **congé de maternité** chez leurs employés¹¹ :

- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (72,4 % contre 45,3 % pour celles établies depuis 9 ans ou moins).
- ❖ Celles provenant des autres secteurs d'activité (77,7 % contre 54,9 % pour les secteurs de la construction ou de la fabrication et 63,2 % pour le commerce et les services).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (81,7 % contre 53,8 % pour celles n'en ayant qu'un seul).

¹¹ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (90,3 %) comparativement à celles comptant de 20 à 99 employés(es) (69,2 %), elles-mêmes se démarquant de celles en cumulant de 1 à 19 (41,1 %).
- ❖ Celles dénombant beaucoup ou un peu moins d'hommes (79,2 %) ou autant d'hommes que de femmes (71,4 %), comparativement à celles en comptant beaucoup ou un peu plus (51,2 %).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 est une femme (75,3 % contre 53,6 % pour les hommes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts (85,0 %), à la vente ou aux services (71,4 %) ainsi qu'à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles (66,1 %), comparativement à 46,1 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation.
- ❖ De même, celles où la personne occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts (85,0 %), comparativement à 66,1 % pour la gestion, les affaires ou les sciences naturelles.
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 occupe un emploi à temps partiel (84,1 % contre 63,7 % pour les emplois à temps plein).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 occupe un emploi syndiqué (77,3 % contre 62,5 % pour les emplois non syndiqués).

Certains de ces résultats ne surprennent guères. Par exemple, on pouvait s'attendre à ce que les organisations de plus grande taille aient plus fréquemment vécu l'expérience d'un congé de maternité pris par une employée comparativement aux organisations de plus petite taille. En effet, lorsque le nombre d'employées est plus grand, il y a davantage de « chance » que l'une d'elles demande un congé de maternité. Les organisations constituées de plusieurs établissements étant, en général, de plus grande taille que celles constituées d'un seul établissement, l'association observée avec le nombre d'établissements pourrait être attribuable, du moins en partie, à la taille de l'organisation.

De même, entre deux organisations de même taille, celle comptant plus de femmes a une probabilité plus grande que l'une d'elles demande un congé de maternité ce qui pourrait contribuer à expliquer que l'expérience antérieure du congé de maternité soit plus fréquente dans les organisations comptant davantage de femmes. Ajoutons que selon l'Enquête sur la population active (EPA)¹², les femmes occupent la majorité des emplois des secteurs de la santé (81 %) et des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique (72 %) ce qui pourrait expliquer le lien avec le domaine d'activité professionnelle.

¹² Données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2007.

Bien entendu, ces considérations s'appliquent aussi aux autres types de congé.

Les organisations des sous-groupes suivants sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses à avoir vécu l'expérience d'un **congé parental** chez leurs employés(es) :

- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (62,5 % contre 38,7 % pour celles établies depuis 9 ans ou moins).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (76,0 % contre 44,2 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (88,8 %) comparativement à celles de 20 à 99 employés(es) (54,9 %), elles-mêmes se démarquant de celles en cumulant de 1 à 19 (33,8 %).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 occupe un emploi syndiqué (74,5 % contre 52,9 % pour les emplois non syndiqués).

Les organisations des sous-groupes suivants sont, toutes proportions gardées, plus nombreuses à avoir vécu l'expérience d'un **congé de paternité** chez leurs employés(es) :

- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (59,6 %) comparativement à celles établies depuis 10 à 19 ans (44,0 %), elles-mêmes se distinguant de celles établies depuis 9 ans ou moins (19,9 %).
- ❖ Celles provenant des secteurs de l'agriculture, des mines ou de la fabrication (59,1 % contre 42,7 % pour les autres secteurs d'activité).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (74,8 % contre 32,1 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (88,0 %), comparativement à celles cumulant de 20 à 99 employés(es) (48,1 %), elles-mêmes se démarquant de celles en cumulant de 1 à 19 (19,6 %).
- ❖ Celles dénombrant beaucoup ou un peu plus d'hommes que de femmes (60,2 % contre 37,6 % pour celles en comptant beaucoup ou un peu moins).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 est un homme (66,8 % contre 37,8 % pour les femmes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 occupe un emploi syndiqué (72,2 % contre 43,7 % pour les emplois non syndiqués).

Congé d'adoption:

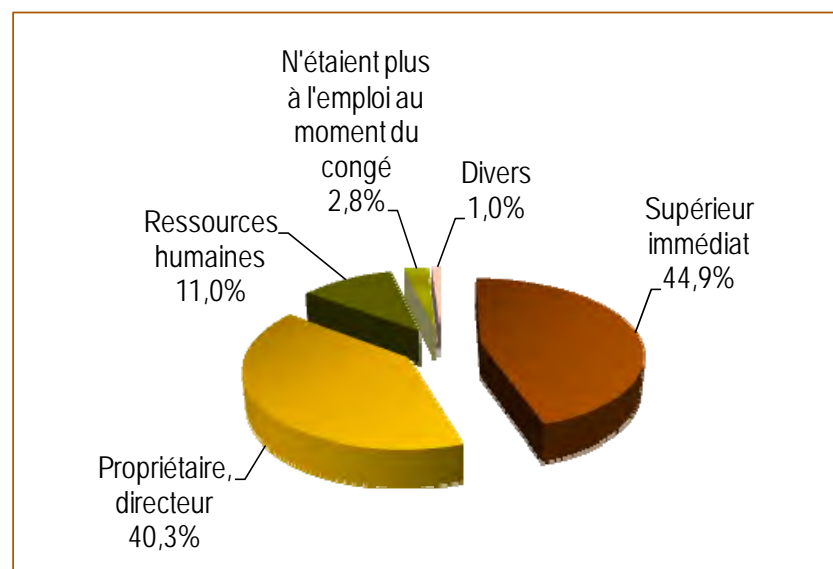
- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (16,5 % contre 1,0 % pour celles établies depuis 9 ans ou moins et 2,3 % pour celles établies depuis 10 à 19 ans).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (21,0 % contre 3,5 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (25,1 % contre 7,3 % pour celles cumulant de 20 à 99 employés(es) et 2,2 % pour les 1 et 19 employés(es)).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé en 2009 a plus de 5 ans d'ancienneté (19,7 % contre 5,0 % pour 2 ans et moins d'ancienneté).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi syndiqué (30,3 % contre 4,9 % pour les emplois non syndiqués).

4.2 La prise de congé

Les prochains graphiques concernent le congé du RQAP pris par les personnes ayant pris congé en 2009 et qui ont été ciblées pour cette étude. Tout d'abord, on constate au graphique 2 que dans plus de quatre organisations sur dix, le supérieur immédiat (44,9 %) ou le propriétaire (40,3 %) a été avisé en premier lieu de la décision de leur l'employé(e) de prendre un congé du RQAP.

Graphique 2

Répartition des organisations selon la personne ayant été informée en premier lieu de la prise d'un congé du RQAP par l'employé(e)
(n = 433)



Q2_1 : En premier lieu, qui M./Mme [nom de l'employé(e)] a-t-il (elle) informé de sa décision?

Les organisations des sous-groupes suivants affichent des proportions supérieures où la personne ayant été informée du congé en premier lieu est :

Supérieur immédiat :

- ❖ Celles provenant des secteurs du commerce ou des services (52,3 % contre 33,3 % pour les autres secteurs d'activité).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (60,1 % contre 33,6 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (70,9 %), comparativement à celles cumulant de 20 à 99 employés(es) (53,2 %), elles-mêmes étant plus nombreuses que celles en cumulant de 1 à 19 (13,4 %).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé est un homme (53,0 % contre 38,3 % pour les femmes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé peut être remplacée en cas d'absence prolongée (47,5 % contre 28,5 % pour celles ne pouvant pas remplacer cet(te) employé(e)).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi syndiqué (58,0 % contre 41,1 % pour les emplois non syndiqués).
- ❖ Celles ayant déjà vécu l'expérience d'un congé de maternité, paternité, parental ou d'adoption (48,2 % contre 35,6 % pour celles n'en ayant pas).

Propriétaire ou directeur :

- ❖ Celles établies au Québec depuis 9 ans ou moins (59,4 %) et entre 10 et 19 ans (51,3 %), comparativement à 31,6 % pour celles établies depuis 20 ans et plus.
- ❖ Celles provenant des autres secteurs d'activité (49,4 % contre 34,9 % pour les secteurs du commerce ou des services).
- ❖ Celles constituées d'un seul établissement (54,1 % contre 21,7 % pour celles ayant plusieurs établissements).
- ❖ Celles comptant de 1 à 19 employés(es) (79,2 %), comparativement à celles cumulant de 20 à 99 employés(es) (35,1 %), de même que celles-ci comparativement à celles en cumulant 100 et plus (3,4 %).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé est une femme (44,9 % contre 34,7 % pour les hommes).

- ❖ Celles où la personne ayant pris congé ne peut pas être remplacée en cas d'absence prolongée (54,0 % contre 39,1 % pour celles pouvant remplacer cet(te) employé(e)).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi non syndiqué (46,7 % contre 19,4 % pour les emplois syndiqués).
- ❖ Celles n'ayant pas l'expérience d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant (56,1 % contre 34,7 % pour celles en ayant).

Ressources humaines :

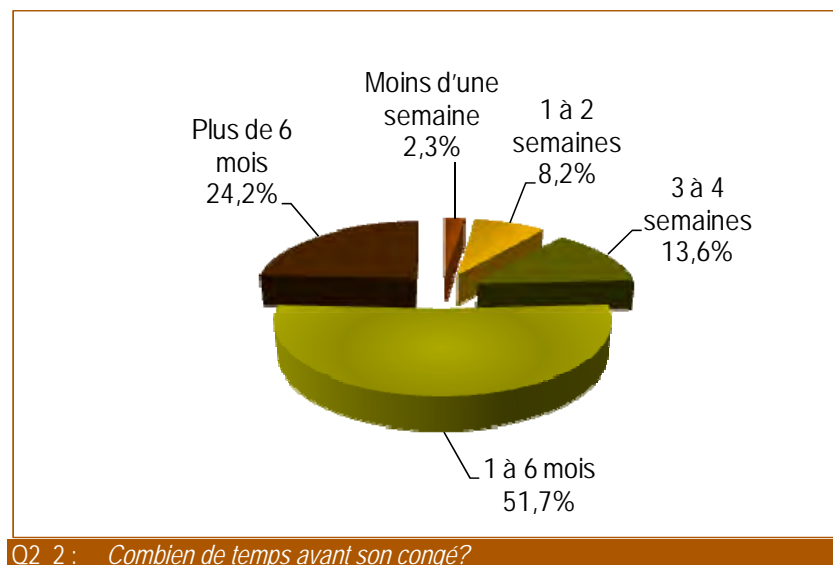
- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (15,2 % contre 4,6 % pour celles établies depuis 10 à 19 ans).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (15,6 % contre 7,6 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles comptant 100 employés(es) et plus (20,3 % contre 8,6 % pour celles cumulant de 20 à 99 employés(es) et 5,1 % pour les 1 et 19 employés(es)).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi syndiqué (19,2 % contre 8,6 % pour les emplois non syndiqués).
- ❖ Celles ayant déjà l'expérience d'un congé lié à l'arrivée d'un enfant (13,3 % contre 4,4 % pour celles n'en ayant pas).

Certaines de ces associations étaient prévisibles. Ainsi, on pouvait s'attendre à ce que les employés des organisations de plus grande taille déclarent plus fréquemment informer les ressources humaines tout simplement parce que ces organisations ont plus fréquemment un tel service, comparativement aux organisations de plus petite taille. Ajoutons que les organisations de plus grande taille sont davantage susceptibles d'avoir un employé, ou une employée, pouvant remplacer la personne absente et aussi plus susceptibles d'avoir vécu antérieurement l'expérience d'un congé pris par un membre de leur personnel en raison de l'arrivée d'un enfant.

En ce qui a trait au délai, un peu plus de la moitié des organisations (51,7 %) a été informée par son employé(e) entre 1 et 6 mois avant la prise de son congé du RQAP, alors que près du quart a été avisé plus de 6 mois (24,2 %) avant la prise du congé et autant, moins d'un mois (24,1 %) avant le congé (graphique 3).

Graphique 3

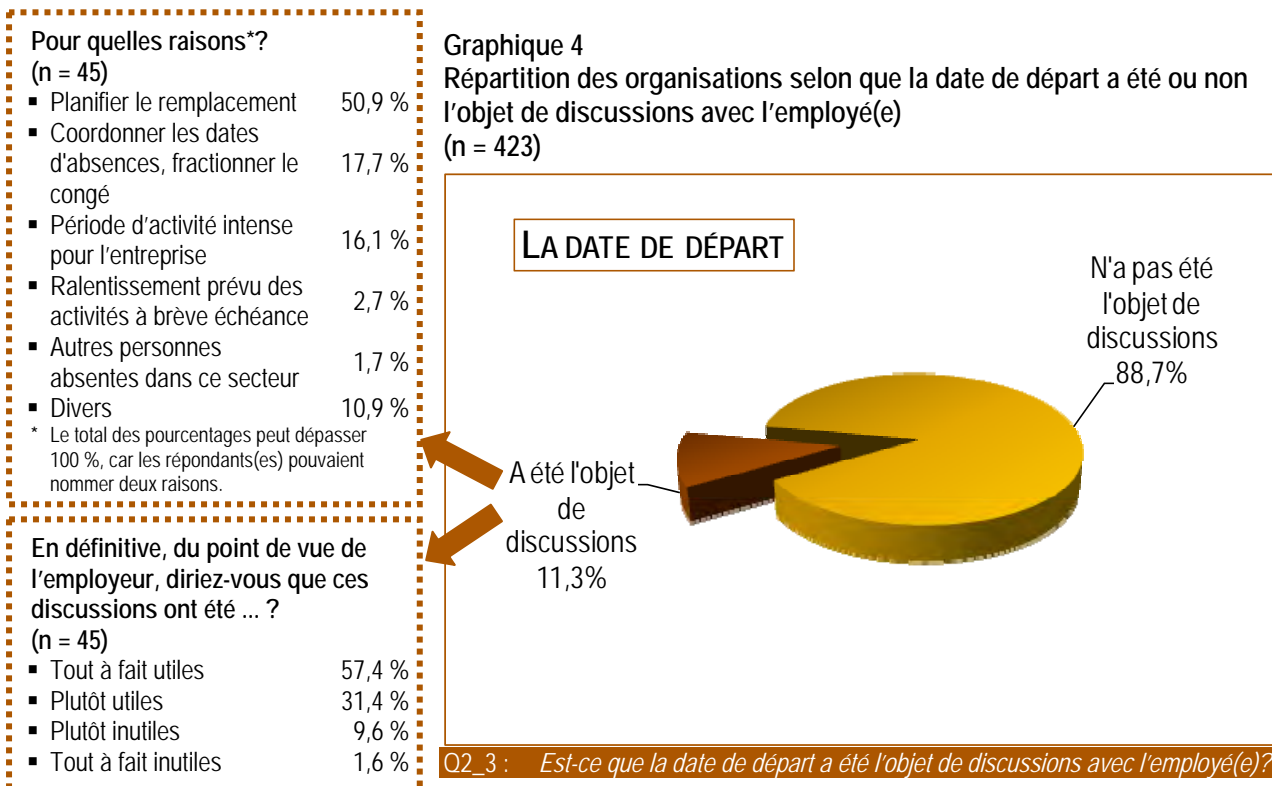
Répartition des organisations selon le temps écoulé entre le moment où elles ont été informées et la prise du congé du RQAP par l'employé(e)
(n = 351)¹³



- ❖ L'avis de la prise de congé est plus fréquemment transmis plus de 6 mois à l'avance dans les organisations où la personne ayant pris congé est une femme (35,1 % contre 9,9 % pour les hommes) alors qu'à l'inverse, lorsqu'il s'agit d'un employé, le délai est plus fréquemment de 3 à 4 semaines (22,9 % contre 6,5 % pour les femmes) ou 1 à 6 mois (58,6 % contre 46,4 % pour les femmes).
- ❖ Un lien est aussi observé avec l'occupation professionnelle, mais uniquement chez les femmes. Ainsi, dans les organisations, les femmes dont l'occupation est reliée à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles sont en proportion supérieure à avoir été avisées du congé plus de 6 mois avant celui-ci (58,4 % contre 22,6 % pour la santé, l'enseignement ou les arts et 22,0 % pour la vente ou les services).
- ❖ L'avis de congé est aussi plus fréquemment transmis plus de 6 mois à l'avance lorsque la personne, homme ou femme, occupe un emploi non syndiqué (27,3 % contre 14,9 % pour les emplois syndiqués).

¹³ 99 répondants n'ont pas fourni de réponses ou ne savaient pas. Tel que précisé dans le titre du graphique 3, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 351 répondants ayant fourni une réponse.

Au graphique 4, on apprend qu'environ une organisation sur dix (11,3 %) indique que la date de départ de l'employé(e) a été l'objet de discussions avec lui/elle. La principale raison de ces discussions concernait la planification du remplacement (50,9 %). Ajoutons que ces discussions se sont avérées utiles dans 88,8 % des cas (tout à fait : 57,4 % + plutôt : 31,4 %). Il est à noter que ces derniers résultats reposent sur de petits nombres (n = 45) et doivent être interprétés avec prudence.



On ne relève qu'un seul sous-groupe d'organisations se distinguant des autres par leur plus grande proportion à avoir eu des discussions avec leur employé(e) concernant sa date de départ, soit¹⁴ :

- ❖ Celles provenant des secteurs du commerce ou des services (17,4 % contre 3,9 % pour les autres secteurs d'activité).

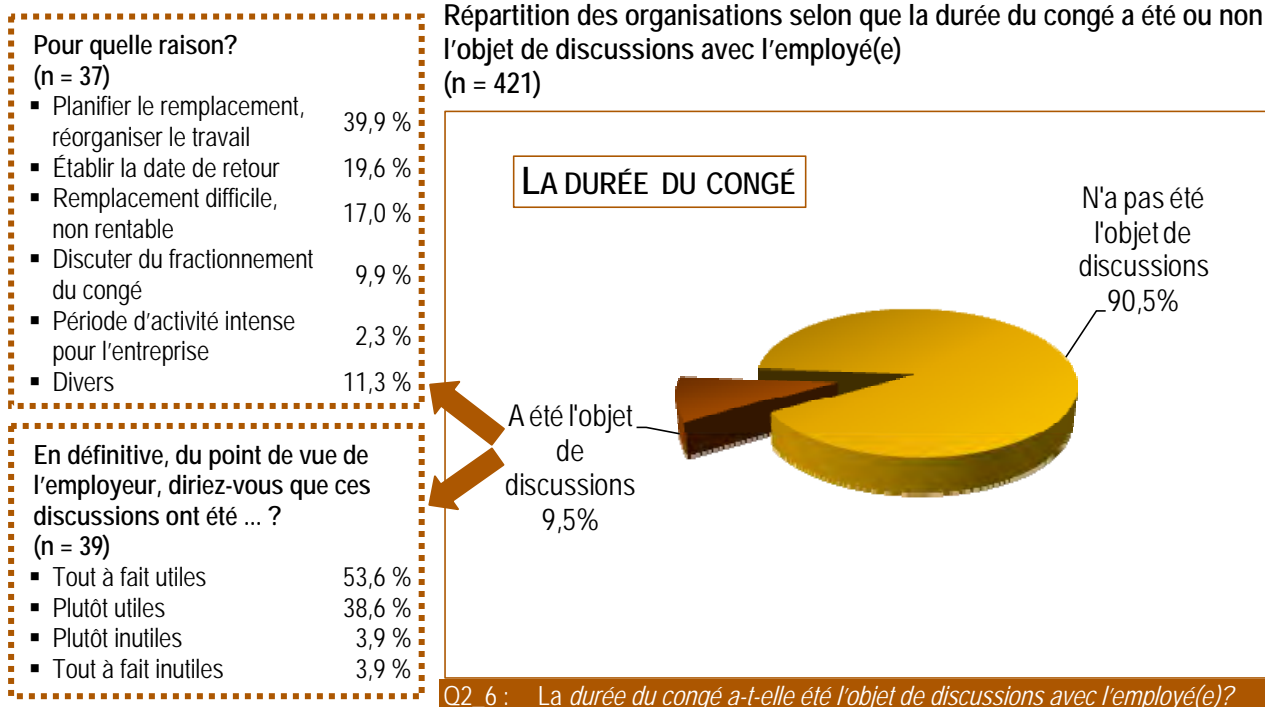
On note aussi que dans les organisations, les discussions concernant la date de départ est un plus fréquente lorsque :

- ❖ La personne demandant le congé est un homme (15,0 % contre 8,3 % pour les femmes).

¹⁴ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

C'est aussi une organisation sur dix (9,5 %) qui affirme avoir discuté avec son employé(e) de la durée de son congé (graphique 5) et, encore ici, la principale raison de ces discussions visait la planification du remplacement ou la réorganisation du travail (39,9 %). De même, ces discussions se sont avérées utiles dans 92,2 % des cas (tout à fait : 39,9 % + plutôt : 19,6 %). Encore une fois, il est important de considérer que ces derniers résultats reposent sur un petit nombre d'organisations et que la prudence est de mise dans leur interprétation.

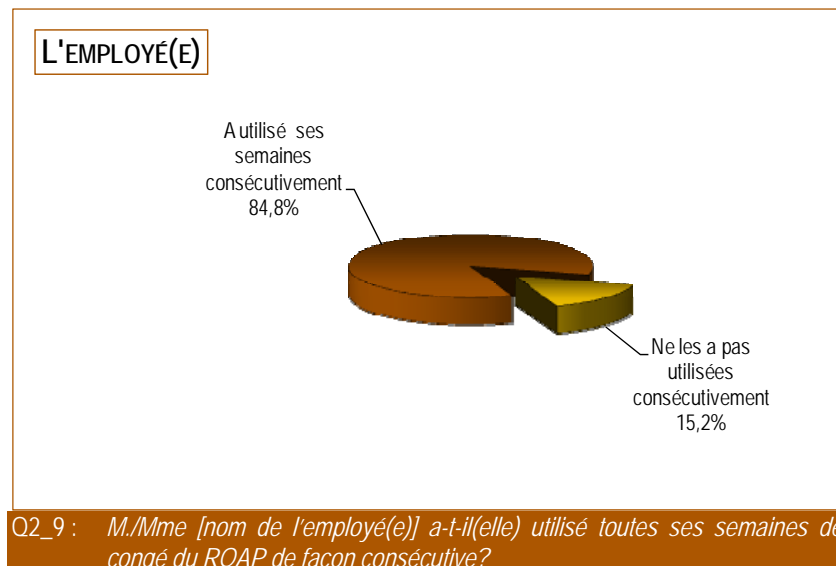
Graphique 5
Répartition des organisations selon que la durée du congé a été ou non l'objet de discussions avec l'employé(e)
(n = 421)



De son côté, le graphique 6 indique que dans la majorité des organisations (84,8 %) ¹⁵, l'employé(e) a utilisé consécutivement toutes ses semaines de congé du RQAP.

¹⁵ 70 répondants n'ont pas fourni de réponses ou ne savaient pas. Tel que précisé dans le titre du graphique 6, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 380 répondants ayant fourni une réponse.

Graphique 6
Répartition des organisations selon que l'employé(e) a utilisé ou non toutes ses semaines de congé du RQAP de façon consécutive
(n = 380)



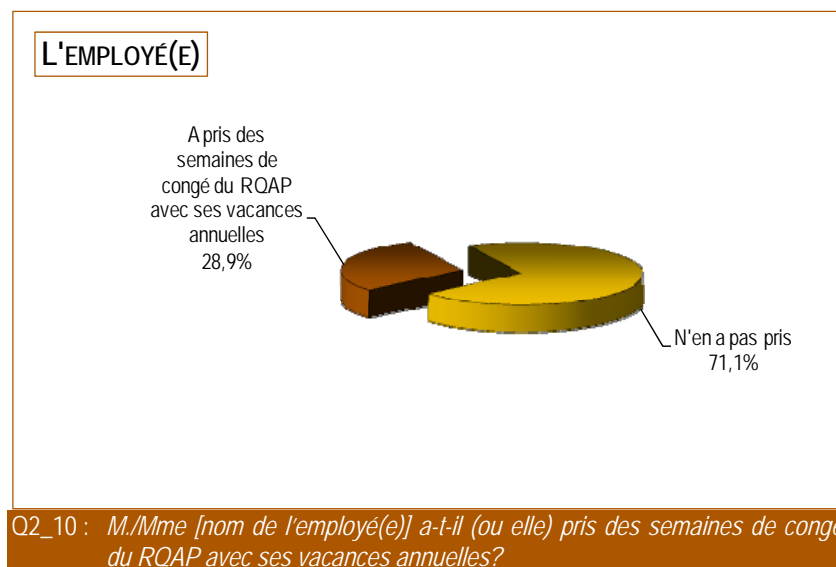
Les sous-groupes d'organisations suivants se distinguent des autres par leur proportion plus grande à avoir un(e) employé(e) ayant utilisé consécutivement ses semaines de congé¹⁶ :

- ❖ Celles provenant des secteurs du commerce ou des services (87,2 %) et des autres secteurs d'activité (91,7 %), comparativement aux secteurs de l'agriculture, des mines ou de la fabrication (72,0 %).
- ❖ Celles dénombrant beaucoup ou un peu moins d'hommes que de femmes (92,4 % contre 75,8 % pour celles comptant beaucoup ou un peu plus d'hommes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé est une femme (97,0 % contre 68,2 % pour les hommes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts (98,9 %) et à la vente ou aux services (88,4 %), comparativement à 69,6 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation.
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts (98,9 %), comparativement à 84,5 % pour la gestion, les affaires ou les sciences naturelles.

¹⁶ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

Parallèlement, moins de trois organisations sur dix (28,9 %) ¹⁷ affirment que leur employé(e) a pris des semaines de congé du RQAP avec ses vacances annuelles (graphique 7).

Graphique 7
Répartition des organisations selon que l'employé(e) a pris des semaines de congé du RQAP avec ses vacances annuelles (n = 346)



Dans les organisations, la prise des semaines de congé du RQAP avec les vacances annuelles est plus fréquente lorsque la personne ayant pris congé ¹⁸ :

- ❖ Est une femme (37,4 % contre 17,3 % pour les hommes).
- ❖ Occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts (39,6 % contre 18,7 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation).

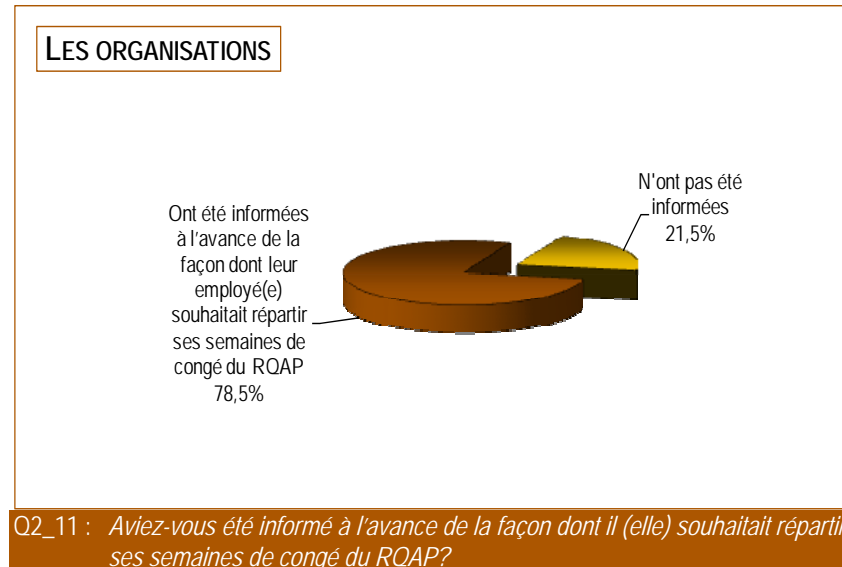
C'est plus des trois quarts des organisations (78,5 %) qui ont été informées à l'avance de la façon dont leur employé(e) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP (graphique 8).

¹⁷ 104 répondants n'ont pas fourni de réponses ou ne savaient pas. Tel que précisé dans le titre du graphique 7, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 346 répondants ayant fourni une réponse.

¹⁸ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

Graphique 8

Répartition des organisations selon qu'elles ont été informées ou non à l'avance de la façon dont leur employé(e) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP
(n = 412)



Les organisations sont proportionnellement plus nombreuses à avoir été informées à l'avance de la façon dont leur employé(e) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP¹⁹ parmi :

- ❖ Celles dénombrant beaucoup ou un peu plus d'hommes que de femmes (84,7 % contre 69,6 % pour celles en comptant beaucoup ou un peu moins).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé est un homme (83,3 % contre 74,7 % pour les femmes).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi relié à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles (89,4 % contre 72,9 % pour la santé, l'enseignement ou les arts et 70,2 % pour la vente ou les services).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé cumule plus de 5 ans d'ancienneté (87,5 %) et de 3 à 5 ans d'ancienneté (82,7 %), comparativement à 69,0 % pour celles ayant 2 ans et moins d'ancienneté.
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé occupe un emploi à temps plein (80,5 % contre 64,7 % pour les emplois à temps partiel).

¹⁹ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

Comme illustré au graphique 9, la répartition des semaines de congé a été l'objet de discussions dans un peu plus d'une organisation sur dix (12,6 %). La principale raison de ces discussions concernait la planification du remplacement et la réorganisation du travail (46,3 %). L'ensemble des organisations (100 %) a précisé que ces discussions se sont avérées utiles (tout à fait : 65,6 % + plutôt : 34,4 %). Il est à noter que ces derniers résultats reposent sur de petits nombres et doivent être interprétés avec prudence.

Graphique 9

Répartition des organisations selon que la façon de répartir les semaines de congé a été ou non l'objet de discussions avec l'employé(e)
(n = 413)

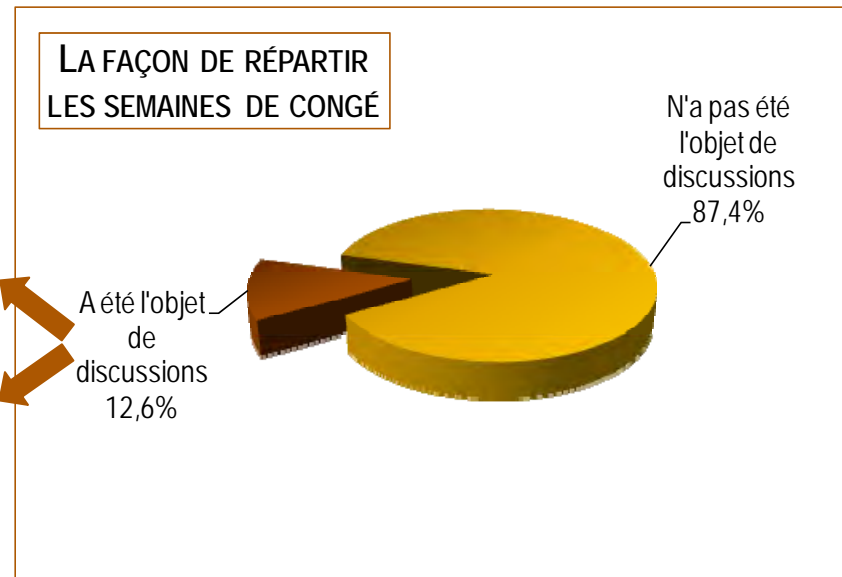
Pour quelles raisons*?
(n = 49)

Planifier le remplacement, réorganiser le travail	46,3 %
Arrimage avec les périodes d'activité moins intenses pour l'entreprise	16,3 %
Éviter la surcharge de travail dans ce secteur	14,0 %
Éviter les conflits d'horaire de vacances	11,0 %
Divers	17,1 %

* Le total des pourcentages peut dépasser 100 %, car les répondants(es) pouvaient nommer deux raisons.

En définitive, du point de vue de l'employeur, diriez-vous que ces discussions ont été ... ?
(n = 51)

Tout à fait utiles	65,6 %
Plutôt utiles	34,4 %



Q2_12 : La façon de répartir les semaines de congé a-t-elle été l'objet de discussions avec l'employé(e)?

On relève deux sous-groupes d'organisations se distinguant des autres par leur plus grande proportion à avoir eu des discussions avec leur employé(e) concernant la façon de répartir les semaines de congé, soit ²⁰ :

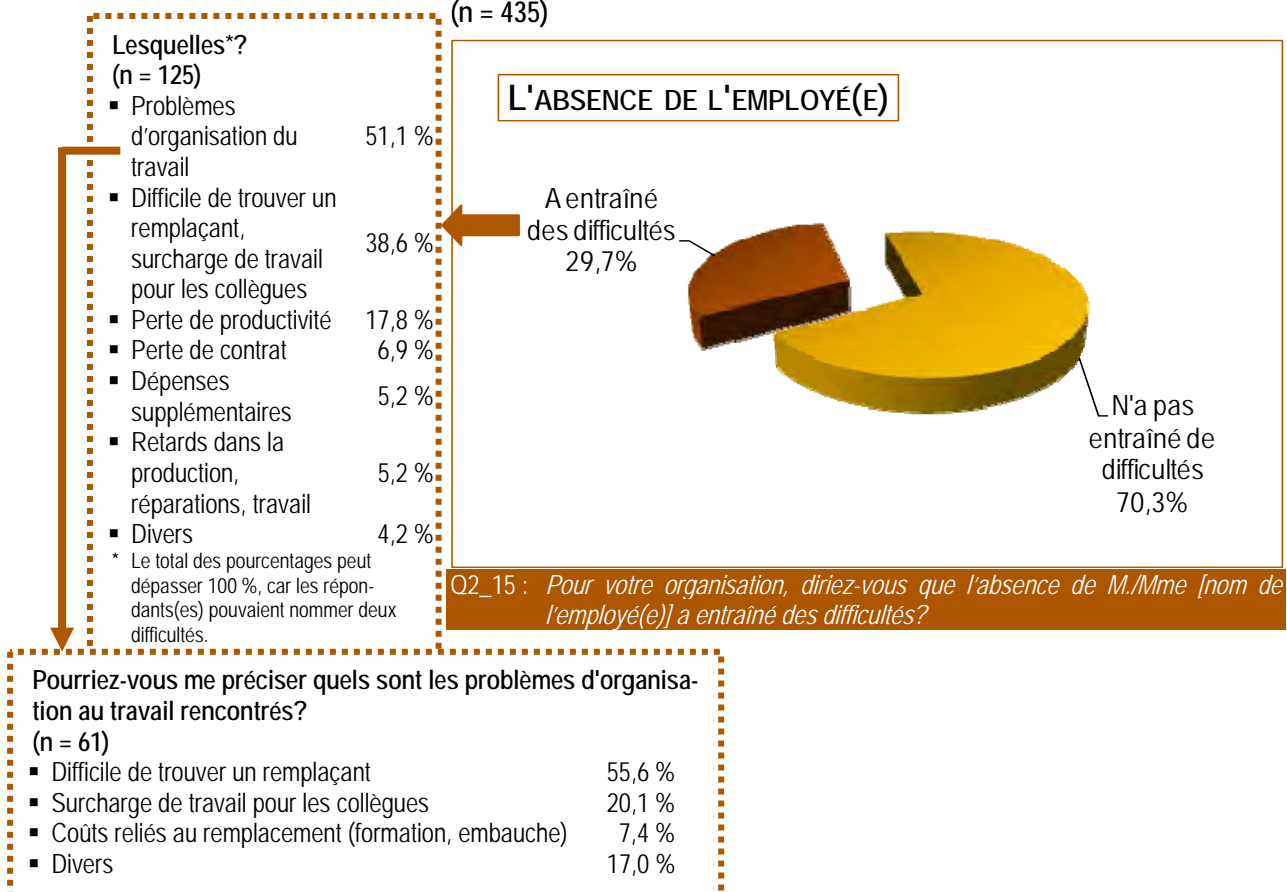
- ❖ Celles ayant déjà l'expérience d'un congé du RQAP (14,7 % contre 6,8 % pour celles n'en ayant pas).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé est un homme (18,5 % contre 8,1 % pour les femmes).

²⁰ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

4.3 L'absence

Cette section aborde les implications reliées à l'absence de l'employé(e) pendant son congé du RQAP. Tout d'abord, le graphique 10 indique que dans trois organisations sur dix (29,7 %), l'absence de l'employé(e) a effectivement entraîné des difficultés. Il s'agit principalement de problèmes d'organisation du travail (51,1 %) et de la difficulté de trouver un remplaçant ou de la surcharge de travail pour les collègues (38,6 %).

Graphique 10
Répartition des organisations selon que l'absence de l'employé(e) a entraîné ou non des difficultés
(n = 435)



On retrouve une plus forte proportion d'organisations pour lesquelles l'absence de leur employé(e) a entraîné des difficultés dans les sous-groupes suivants²¹ :

- ❖ Celles constituées d'un seul établissement (33,8 % contre 24,1 % pour celles ayant plusieurs établissements).

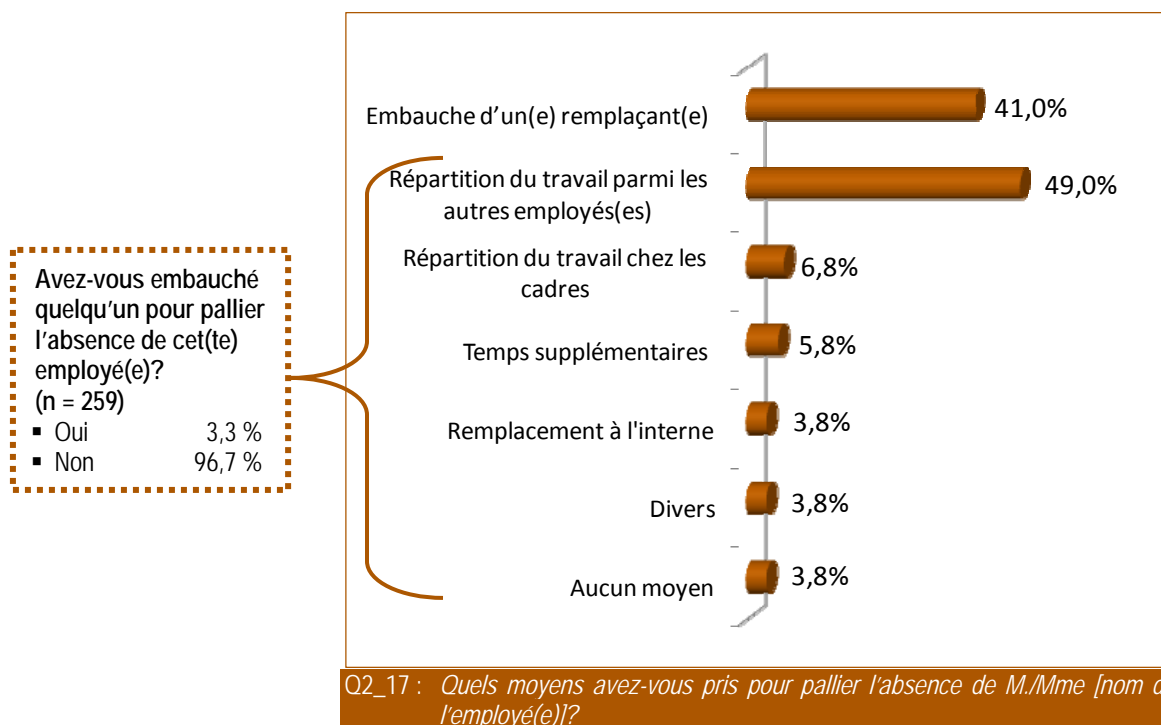
²¹ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

- ❖ Celles comptant de 1 à 19 employés(es) (43,7 %) comparativement à celles en cumulant de 20 à 99 (26,8 %) et celles de 100 employés(es) et plus (17,1 %).
- ❖ Celles dénombant beaucoup ou un peu plus d'hommes que de femmes (32,8 %) et celles en ayant beaucoup ou un peu moins (33,6 %), comparativement à celles comptant autant d'hommes que de femmes (15,5 %).
- ❖ Celles où la personne ayant pris congé ne peut pas être remplacé(e) en cas d'absence prolongée (47,1 % contre 24,6 % pour celles pouvant remplacer cet(te) employé(e)).

Les principaux moyens pris par les organisations afin de pallier l'absence de leur employé(e) sont décrits au graphique 11. On y voit que la répartition du travail parmi les autres employés(es) (49,0 %) et l'embauche d'un(e) remplaçant(e) (41,0 %) sont nommées en priorité.

Ajoutons que l'embauche d'un(e) remplaçant(e) a été l'objet d'une seconde question s'adressant à tous ceux et celles n'ayant pas cité spontanément ce moyen, où 96,7 % des organisations ont confirmé ne pas l'avoir fait.

Graphique 11
Répartition des organisations selon les moyens²² qu'elles ont pris pour pallier l'absence de leur employé(e)
(n = 432)



²² Le total des pourcentages peut dépasser 100 %, car les répondants(es) pouvaient nommer deux moyens.

Selon les deux principaux moyens pris, les sous-groupes d'organisations suivants se distinguent des autres par leur plus grande utilisation de ces moyens. Notons que l'un s'avère la réciproque de l'autre.

La répartition du travail parmi les autres employés(es) :

- ❖ Celles provenant des autres secteurs d'activité (60,0 % contre 29,7 % pour les secteurs de l'agriculture, des mines ou de la fabrication et 32,8 % pour le commerce ou les services).
- ❖ Celles dénombant beaucoup ou un peu moins d'hommes (58,8 % ou autant d'hommes que de femmes (43,4 %), comparativement à celles en comptant beaucoup ou un peu plus (23,9 %).

Il en est de même dans les organisations où :

- ❖ La personne ayant demandé le congé est une femme (61,9 % contre 14,3 % pour les hommes).
- ❖ L'occupation de la personne est reliée à la santé, à l'enseignement ou aux arts (65,2 % contre 39,0 % pour la gestion, les affaires ou les sciences naturelles, 44,1 % pour la vente ou les services et 22,5 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation).
- ❖ L'occupation de la personne est reliée à la vente ou aux services (44,1 % contre 22,5 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation).
- ❖ La personne ayant demandé congé ne peut pas être remplacée en cas d'absence prolongée (57,9 % contre 36,3 % pour celles pouvant remplacer cet(te) employé(e)).
- ❖ La personne ayant demandé congé occupe un emploi à temps partiel (56,2 % contre 39,0 % pour les emplois à temps plein).

L'embauche d'un(e) remplaçant(e) :

- ❖ Celles provenant des secteurs de l'agriculture, des mines ou de la fabrication (56,9 %) et du commerce ou des services (53,9 %), comparativement aux autres secteurs d'activité (36,6 %).
- ❖ Celles dénombant beaucoup ou un peu plus d'hommes (64,1 % ou autant d'hommes que de femmes (49,6 %), comparativement à celles en comptant beaucoup ou un peu moins (31,2 %).

Il en est de même lorsque dans les organisations où :

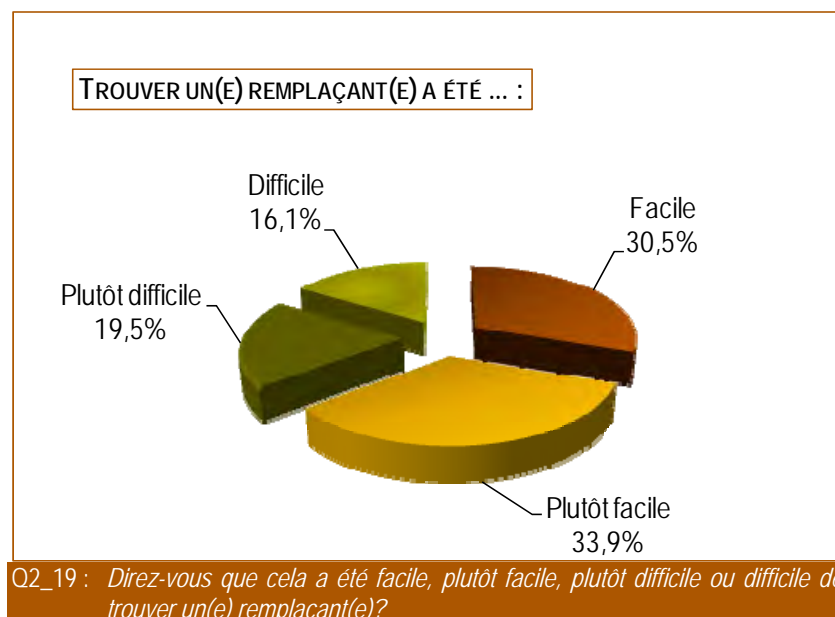
- ❖ La personne demandant le congé est un homme (72,7 % contre 30,4 % pour les femmes).

- ❖ L'occupation de la personne est reliée aux métiers, au secteur primaire ou la transformation (66,7 % contre 47,0 % pour la gestion, les affaires ou les sciences naturelles, 32,3 % pour la santé, l'enseignement ou les arts et 45,9 % pour la vente ou les services).
- ❖ La personne demandant le congé peut être remplacée en cas d'absence prolongée (55,0 % contre 28,4 % pour celles ne pouvant pas remplacer cet(te) employé(e)).
- ❖ La personne demandant le congé occupe un emploi à temps plein (51,1 % contre 31,9 % pour les emplois à temps partiel).

Il appert du graphique 12 que la recherche d'un(e) remplaçant(e) s'est révélée « facile » ou « plutôt facile » pour près des deux tiers (64,4 %) des organisations concernées, soit celles ayant embauché un(e) remplaçant(e).

Graphique 12

Répartition des organisations selon le degré de facilité qu'elles ont eue à trouver un(e) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP (n = 183)



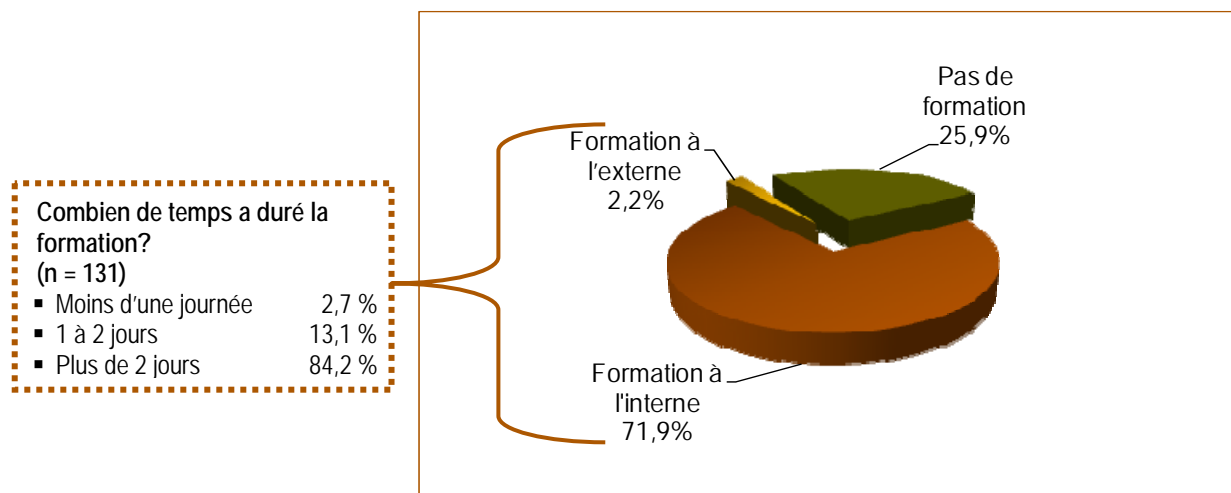
- ❖ Les organisations constituées de plusieurs établissements sont proportionnellement plus nombreuses à avoir trouvé cette recherche « plutôt facile » (44,8 % contre 27,4 % pour celles n'en ayant qu'un seul), tout comme celles comptant 100 employés(es) et plus (43,8 % contre 21,8 % pour celles en cumulant de 1 à 19).
- ❖ Cette recherche a aussi été qualifiée par l'employeur comme étant « plutôt difficile » dans les organisations où la personne prenant congé est un homme (35,7 % contre 16,1 % pour les femmes) ainsi que lorsque la personne occupe un emploi syndiqué (33,8 % contre 15,5 % pour les emplois non syndiqués).

Toujours parmi les organisations ayant embauché un(e) remplaçant(e), on apprend du graphique 13 que 74,1 % des organisations ont dû former cette personne, soit à l'interne (71,9 %) ou à l'externe (2,2 %). C'est donc dire que la formation se fait quasi exclusivement à l'interne (71,9 % / 74,1 % = 97,0 % des cas). La durée de cette formation a été de plus de deux jours dans la majorité des organisations impliquées (84,2 %), de 1 à 2 jours pour plus d'une organisation sur dix (13,1 %) et de moins d'une journée dans 2,7 % d'entre elles.

Graphique 13

Répartition des organisations selon la nécessité de former ou non le(la) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP

(n = 183)



Q2_20 : A-t-il été nécessaire de former cette personne à l'interne ou à l'externe?

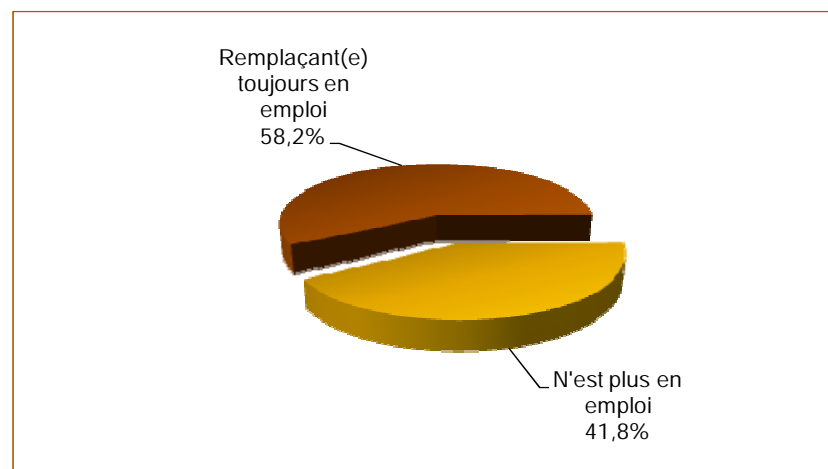
- ❖ On est significativement plus nombreuses à avoir fait de la formation à l'interne parmi les organisations où la personne ayant fait la demande de congé occupe un emploi relié à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles (86,1 % contre 60,5 % pour la santé, l'enseignement ou les arts) et parmi celles où la personne occupe un emploi non syndiqué (77,4 % contre 53,7 % pour les emplois syndiqués).
- ❖ À l'inverse, les organisations où la personne ayant fait la demande de congé occupe un emploi relié à la santé, à l'enseignement ou aux arts sont plus nombreuses à n'avoir fait aucune formation (37,8 % contre 12,2 % pour la gestion, les affaires ou les sciences naturelles). Il en est de même de celles où la personne occupe un emploi syndiqué (46,3 % contre 19,8 % pour les emplois non syndiqués).
- ❖ Ajoutons aussi qu'on retrouve une plus grande proportion d'organisations pour qui la formation a duré plus de deux jours parmi celles dont la personne ayant fait la demande de congé est une femme (87,0 % contre 68,4 % pour les hommes) et celles dont l'occupation de la personne est reliée à la gestion, aux affaires ou

aux sciences naturelles (92,6 % contre 63,5 % pour les métiers, le secteur primaire ou la transformation).

Enfin, toujours parmi les organisations ayant embauché un(e) remplaçant(e), on découvre au graphique 14 que ce(tte) dernier(ère) est toujours en emploi au moment de l'entrevue dans 58,2 % des organisations.

Graphique 14

Répartition des organisations selon que le(la) remplaçant(e) de leur employé(e) en congé du RQAP est toujours à leur emploi (n = 169)



Q2_22 : Cette personne est-elle toujours à votre emploi?

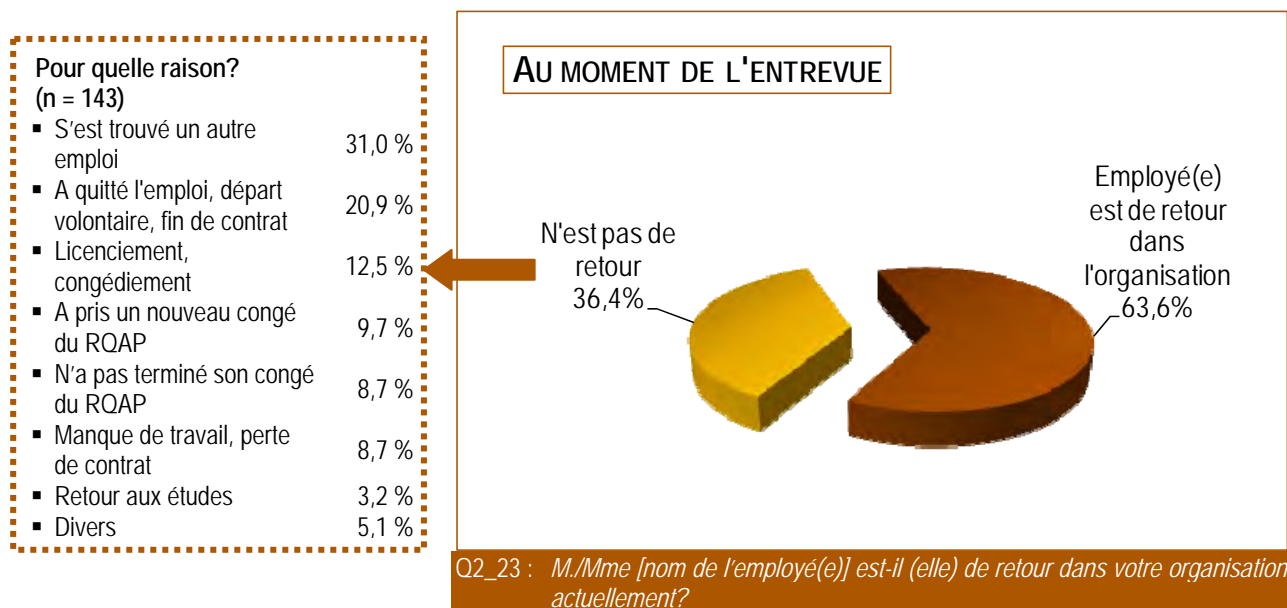
- ❖ Il n'est pas vraiment surprenant de constater que les organisations dont la personne ayant pris congé peut être remplacée en cas d'absence prolongée affichent un pourcentage plus grand de remplaçants(es) toujours en emploi au moment de l'entrevue (63,8 % contre 45,4 % pour celles ne pouvant pas remplacer cet(te) employé(e))²³.

4.4 Le retour dans l'organisation

Maintenant, si l'on revient à l'ensemble des organisations, on note au graphique 15 que dans près des deux tiers d'entre elles (63,6 %), au moment de l'entrevue, l'employé(e) en congé du RQAP est de retour dans l'organisation. Parmi les 36,4 % des organisations dont l'employé(e) en congé du RQAP n'est pas de retour, on explique principalement cette absence par le fait que la personne s'est trouvée un nouvel emploi (31,0 %) ou qu'elle a quitté l'emploi (20,9 %).

²³ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, la réciproque est aussi significative.

Graphique 15
Répartition des organisations selon que l'employé(e) en congé du RQAP est de retour ou non au moment de l'entrevue
(n = 441)



On retrouve une proportion supérieure d'organisations pour lesquelles l'employé(e) en congé du RQAP est de retour dans les sous-groupes suivants²⁴ :

- ❖ Celles établies au Québec depuis 20 ans et plus (70,2 % contre 50,3 % pour celles établies depuis 10 à 19 ans).
- ❖ Celles constituées de plusieurs établissements (70,5 % contre 58,6 % pour celles n'en ayant qu'un seul).
- ❖ Celles dénombrant beaucoup ou un peu plus d'hommes que de femmes (69,8 % contre 55,1 % pour celles en comptant beaucoup ou un peu moins).
- ❖ Celles dont la personne ayant fait la demande de congé est un homme (74,3 % contre 54,9 % pour les femmes).
- ❖ Celles dont l'occupation de la personne est liée à la gestion, aux affaires ou aux sciences naturelles (73,7 % contre 54,5 % pour la vente ou les services).
- ❖ Celles dont l'ancienneté de la personne ayant pris congé est de plus de 5 ans (81,1 %) et de 3 à 5 ans (71,0 %), comparativement à 47,8 % pour 2 ans et moins d'ancienneté.
- ❖ Celles dont la personne ayant pris congé occupe un emploi syndiqué (72,7 % contre 61,4 % pour les emplois non syndiqués).

²⁴ Étant donné qu'il s'agit d'une variable dichotomique, dans tous les cas décrits ici, la réciproque est aussi significative.

5 La conciliation travail-famille

Ce chapitre est consacré aux questions traitant de la conciliation travail-famille. Le principal but des analyses présentées est de relever les différences significatives entre le groupe des employeurs dont au moins un membre du personnel a commencé à recevoir des prestations du RQAP entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2009 et le groupe des employeurs n'ayant aucun membre n'a reçu de telles prestations depuis la mise en place du régime en janvier 2006.

Tout d'abord, le tableau 7 montre les huit mesures favorisant la conciliation travail-famille qui ont été proposées aux employeurs et pour lesquelles ils devaient indiquer « *si dans leur entreprise il est possible à tous, à certains ou à aucun de leurs employés(es) de [type de mesure]?* ». On y voit que les mesures généralement accessibles à « **tous** » les employés(es), tant chez les employeurs ayant vécu une expérience récente avec le RQAP que ceux n'ayant jamais vécu d'expérience avec le RQAP, sont d'interrompre temporairement la journée de travail pour raisons personnelles ou familiales (87,3 % et 83,3 %) et de recevoir des appels personnels au travail (75,9 % et 81,3 %).

Dans une moindre mesure, il est possible à « **tous** » de prendre le temps supplémentaire cumulé en jour de congé au lieu d'être payé (53,0 % et 52,7 %), d'ajuster son horaire de travail avec l'horaire du transport ou du service de garderie (42,7 % et 46,4 %), de réduire son temps de travail (35,2 % et 48,7 %) et d'avoir un horaire variable ou flexible (32,8 % et 53,5 %). À l'opposé, les deux mesures suivantes sont très peu souvent offertes à « **tous** » les employés(es) : bénéficier d'un service de garderie en milieu de travail (6,4 % et 0,5 %) et travailler à domicile (2,0 % et 5,0 %).

Tableau 7
Répartition des deux groupes d'employeurs selon que leur organisation rend accessibles diverses mesures de conciliation travail-famille à leurs employés(es)

		Employeurs avec expérience du RQAP	Employeurs sans expérience du RQAP
	Effectif	450	268
1) D'avoir un horaire variable ou flexible	Tous	32,8 % ²⁵	53,5 %
	Certains	34,0 %	19,6 %
	Aucun	33,2 %	26,9 %
2) De travailler à domicile	Tous	2,0 %	5,0 %
	Certains	22,4 %	12,8 %
	Aucun	75,6 %	82,2 %
3) D'interrompre temporairement la journée de travail pour raisons personnelles ou familiales	Tous	87,3 %	83,3 %
	Certains	8,9 %	6,9 %
	Aucun	3,8 %	9,8 %
4) De recevoir des appels personnels au travail	Tous	75,9 %	81,3 %
	Certains	11,6 %	7,2 %
	Aucun	12,5 %	11,5 %
5) De prendre le temps supplémentaire cumulé en jour de congé au lieu d'être payé	Tous	53,0 %	52,7 %
	Certains	14,3 %	5,0 %
	Aucun	32,7 %	42,3 %
6) D'ajuster son horaire de travail avec l'horaire du transport ou du service de garderie	Tous	42,7 %	46,4 %
	Certains	24,9 %	9,0 %
	Aucun	32,5 %	44,6 %
7) De réduire son temps de travail	Tous	35,2 %	48,7 %
	Certains	30,7 %	15,1 %
	Aucun	34,1 %	36,1 %
8) De bénéficier d'un service de garderie en milieu de travail	Tous	6,4 %	0,5 %
	Certains	1,2 %	0,0 %
	Aucun	92,4 %	99,5 %
Q3 : Pour les prochaines questions, veuillez me dire si, dans votre entreprise, il est possible à tous, à certains ou à aucun de vos employés(es) ... ?			

De plus, ce tableau dévoile plusieurs différences entre les deux groupes à l'étude quant à l'accessibilité de diverses mesures de conciliation travail-famille que leur organisation offre à ses employés(es).

²⁵ Les cellules marquées en beige indiquent une différence significative entre les deux groupes.

- ❖ Ainsi, on note que les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP offrent en plus grande proportion à « **certains** » de leurs employés(es) d'*avoir un horaire variable ou flexible* (34,0 % contre 19,6 % pour les employeurs sans expérience du RQAP), tandis que ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à offrir cette possibilité à « **tous** » leurs employés(es) (53,5 % contre 32,8 % pour les employeurs avec une expérience récente du RQAP).
- ❖ De même, *le travail à domicile* s'avère plus courant pour « **certains** » employés(es) parmi les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP (22,4 % contre 12,8 % pour les employeurs sans expérience du RQAP), mais plus souvent offert à « **tous** » les employés(es) par les employeurs sans expérience du RQAP (5,0 % contre 2,0 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP),
- ❖ La possibilité d'*interrompre temporairement la journée de travail pour des raisons personnelles ou familiales* s'avère significativement moins souvent offerte à « **aucun** » employé(e) par les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP (3,8 % contre 9,8 % pour les employeurs sans expérience du RQAP).
- ❖ *Prendre le temps supplémentaire cumulé en jour de congé au lieu d'être payé* est une mesure offerte en proportion plus élevée par les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP à « **certains** » employés(es) (14,3 % contre 5,0 % pour les employeurs sans expérience du RQAP) et plus souvent offerte à « **aucun** » employé(e) par les employeurs sans expérience du RQAP (42,3 % contre 32,7 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP).
- ❖ De même, la possibilité d'*ajuster son horaire de travail avec l'horaire du transport ou du service de garderie* est offerte en proportion supérieure par les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP à « **certains** » employés(es) (24,9 % contre 9,0 % pour les employeurs sans expérience du RQAP) et plus souvent offerte à « **aucun** » employé(e) par les employeurs sans expérience du RQAP (44,6 % contre 32,5 % pour les employeurs avec RQAP).
- ❖ La possibilité de *réduire son temps de travail* est aussi offerte en proportion plus grande par les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP à « **certains** » employés(es) (30,7 % contre 15,1 % pour les employeurs sans expérience du RQAP), mais plus souvent offerte à « **tous** » les employés(es) par les employeurs sans expérience du RQAP (48,7 % contre 35,2 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP).

- ❖ Pouvoir *bénéficier d'un service de garderie en milieu de travail* est une possibilité significativement plus souvent offerte par les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP à « **tous** » leurs employés(es) (6,4 % contre 0,5 % pour les employeurs sans expérience du RQAP) et, inversement, ces derniers l'offrent en plus grande proportion à « **aucun** » employé(e) (99,5 % contre 92,4 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP).

De son côté, le tableau 8 montre le degré d'accord des deux groupes d'employeurs ciblés avec divers énoncés traitant des avantages possibles de la conciliation travail-famille. Le début de chaque énoncé se lisait comme suit : « *Pour un employeur, permettre aux employés de concilier le travail et la vie de famille ... ?* »

Chez les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP, le taux d'accord²⁶ varie de 87,1 % (« *Améliore la productivité* ») à 96,1 % (« *Favorise de bonnes relations de travail* »), alors que chez les employeurs sans expérience du RQAP, ce taux passe de 86,2 % (« *Réduit l'absentéisme* ») à 96,2 % (« *Favorise de bonnes relations de travail* »).

Les énoncés traitant du fait que la conciliation travail-famille « *facilite le recrutement de nouveaux employés* » et « *permet de garder ses employés* » affichent des taux d'accord respectifs de 87,5 % et 95,7 % parmi les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP et de 88,1 % et 93,2 % chez les employeurs sans expérience du RQAP.

On relève aussi quelques différences significatives entre les deux groupes d'employeurs.

- ❖ Ainsi, à l'énoncé « *Réduit l'absentéisme* », on cumule une plus forte proportion d'employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP « plutôt en accord » (41,8 % contre 33,2 % pour les employeurs sans expérience du RQAP), tandis que ces derniers s'avèrent en plus grande proportion « tout à fait en désaccord » avec cet énoncé (6,8 % contre 2,6 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP).
- ❖ Enfin, à l'énoncé « *Améliore la productivité* », les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP se montrent en proportion plus élevée « plutôt en désaccord » (11,2 % contre 6,0 % pour les employeurs sans expérience du RQAP) et ces derniers s'affichent en proportion supérieure comme étant « tout à fait en désaccord » avec ce même énoncé (7,0 % contre 1,7 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP).

²⁶ Calculé en additionnant les personnes « tout à fait en accord » et « plutôt en accord ».

Tableau 8
Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur degré d'accord avec divers énoncés traitant de la conciliation travail-famille

Pour un employeur, permettre aux employés de concilier le travail et la vie de famille ... ?		Employeurs avec expérience du RQAP	Employeurs sans expérience du RQAP
	Effectif	450	268
a) Facilite le recrutement de nouveaux employés	Tout à fait en accord	50,4 %	49,0 %
	Plutôt en accord	37,1 %	39,1 %
	Plutôt en désaccord	9,2 %	6,1 %
	Tout à fait en désaccord	3,3 %	5,8 %
		87,5 %	88,1 %
b) Permet de garder ses employés	Tout à fait en accord	60,7 %	58,6 %
	Plutôt en accord	35,0 %	34,6 %
	Plutôt en désaccord	3,1 %	3,3 %
	Tout à fait en désaccord	1,2 %	3,4 %
		95,7 %	93,2 %
c) Réduit l'absentéisme	Tout à fait en accord	46,1 %	53,0 %
	Plutôt en accord	41,8 % ²⁷	33,2 %
	Plutôt en désaccord	9,6 %	7,1 %
	Tout à fait en désaccord	2,6 %	6,8 %
		87,9 %	86,2 %
d) Favorise de bonnes relations de travail	Tout à fait en accord	60,5 %	63,7 %
	Plutôt en accord	35,6 %	32,5 %
	Plutôt en désaccord	2,6 %	1,6 %
	Tout à fait en désaccord	1,2 %	2,3 %
		96,1 %	96,2 %
e) Améliore la productivité	Tout à fait en accord	46,9 %	53,3 %
	Plutôt en accord	40,2 %	33,7 %
	Plutôt en désaccord	11,2 %	6,0 %
	Tout à fait en désaccord	1,7 %	7,0 %
		87,1 %	87,0 %
Q4_1 : Je vais vous lire quelques énoncés. Chaque fois, dites-moi si vous êtes tout à fait en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord.			

²⁷ Les cellules marquées en beige indiquent une différence significative entre les deux groupes.

6 Les opinions des employeurs vis-à-vis du RQAP

6

Ce dernier chapitre s'applique à analyser les opinions des deux groupes d'employeurs vis-à-vis le RQAP et leur implication. Dans un premier temps, divers énoncés en lien avec le RQAP leur ont été proposés et sur lesquels ils devaient indiquer leur degré d'accord. Par la suite, ils ont eu l'opportunité de nous faire part de l'élément qu'ils considèrent comme étant le plus positif du régime de même que celui qu'ils jugent comme étant le plus problématique.

Le tableau 9 présente les quatre énoncés proposés aux employeurs. Tous ces énoncés débutaient par la phrase suivante : « *Il est normal que les employeurs contribuent afin de ... ?* »

Chez les employeurs ayant vécu une expérience récente avec le RQAP, le taux d'accord²⁸ varie entre 89,3 % (« *Permettre aux hommes de bénéficier de congés parentaux adéquats* ») et 95,8 % (« *Permettre aux femmes de bénéficier de congés parentaux adéquats* »), de même, chez les employeurs sans aucune expérience avec le RQAP, ces deux énoncés cumulent le plus grand écart du taux d'accord passant de 80,1 % pour le premier énoncé à 94,5 % pour le second.

Les deux autres énoncés, soit « *Aider les nouveaux parents à concilier travail et famille* » et « *Encourager les naissances au Québec* » affichent des taux d'accord respectifs de 91,9 % et 91,5 % parmi les employeurs ayant vécu une expérience récente avec le RQAP et de 88,8 % et 90,0 % chez les employeurs sans aucune expérience avec RQAP.

²⁸ Calculé en additionnant les personnes « tout à fait en accord » et « plutôt en accord ».

- ❖ Signalons aussi que pour trois énoncés sur quatre, les taux d'employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP « tout à fait en désaccord » s'avèrent significativement plus faibles que ceux des employeurs sans expérience du RQAP. Il s'agit des énoncés « Permettre aux hommes de bénéficier de congés parentaux adéquats » (4,1 % contre 9,5 % pour les employeurs sans expérience du RQAP), « Aider les nouveaux parents à concilier travail et famille » (1,8 % contre 6,0 % pour les employeurs sans expérience du RQAP) et « Encourager les naissances au Québec » (2,3 % contre 5,7 % pour les employeurs sans expérience du RQAP).

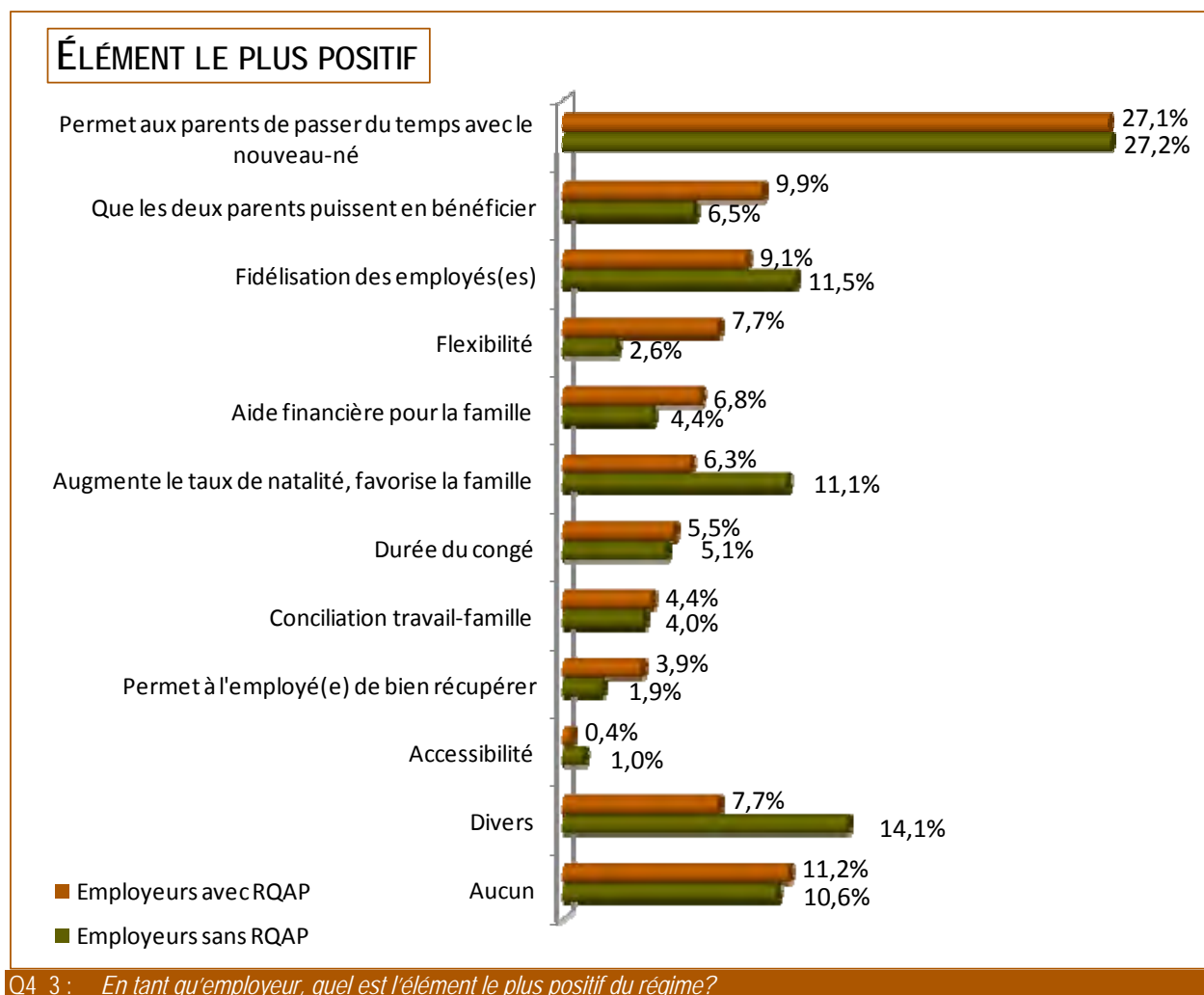
Tableau 9
Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur degré d'accord avec divers énoncés traitant du RQAP et de l'implication des employeurs

Il est normal que les employeurs contribuent afin de ... ?		Employeurs avec RQAP	Employeurs sans RQAP
	Effectif	450	268
a) Permettre aux femmes de bénéficier de congés parentaux adéquats	Tout à fait en accord	64,1 %	64,8 %
	Plutôt en accord	31,7 %	29,7 %
	Plutôt en désaccord	3,0 %	2,3 %
	Tout à fait en désaccord	1,2 %	3,3 %
		95,8 %	94,5 %
b) Permettre aux hommes de bénéficier de congés parentaux adéquats	Tout à fait en accord	53,1 %	47,3 %
	Plutôt en accord	36,2 %	32,8 %
	Plutôt en désaccord	6,6 %	10,4 %
	Tout à fait en désaccord	4,1 % ²⁹	9,5 %
		89,3 %	80,1 %
c) Aider les nouveaux parents à concilier travail et famille	Tout à fait en accord	51,4 %	51,6 %
	Plutôt en accord	40,5 %	37,2 %
	Plutôt en désaccord	6,3 %	5,2 %
	Tout à fait en désaccord	1,8 %	6,0 %
		91,9 %	88,8 %
d) Encourager les naissances au Québec	Tout à fait en accord	57,3 %	55,8 %
	Plutôt en accord	34,2 %	34,2 %
	Plutôt en désaccord	6,3 %	4,3 %
	Tout à fait en désaccord	2,3 %	5,7 %
		91,5 %	90,0 %
Q4_2 : Je vais vous lire quelques énoncés. Chaque fois, dites-moi si vous êtes tout à fait en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord.			

De son côté, le graphique 16 montre que les deux groupes d'employeurs estiment que l'élément le plus positif du régime est le fait de permettre aux parents de passer du temps avec le nouveau-né (27 % dans les deux groupes).

²⁹ Les cellules marquées en beige indiquent une différence significative entre les deux groupes.

Graphique 16
Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception de l'élément le plus positif du régime
(Employeurs ayant une expérience récente du RQAP = 334)³⁰
(Employeurs sans expérience du RQAP = 176)³¹



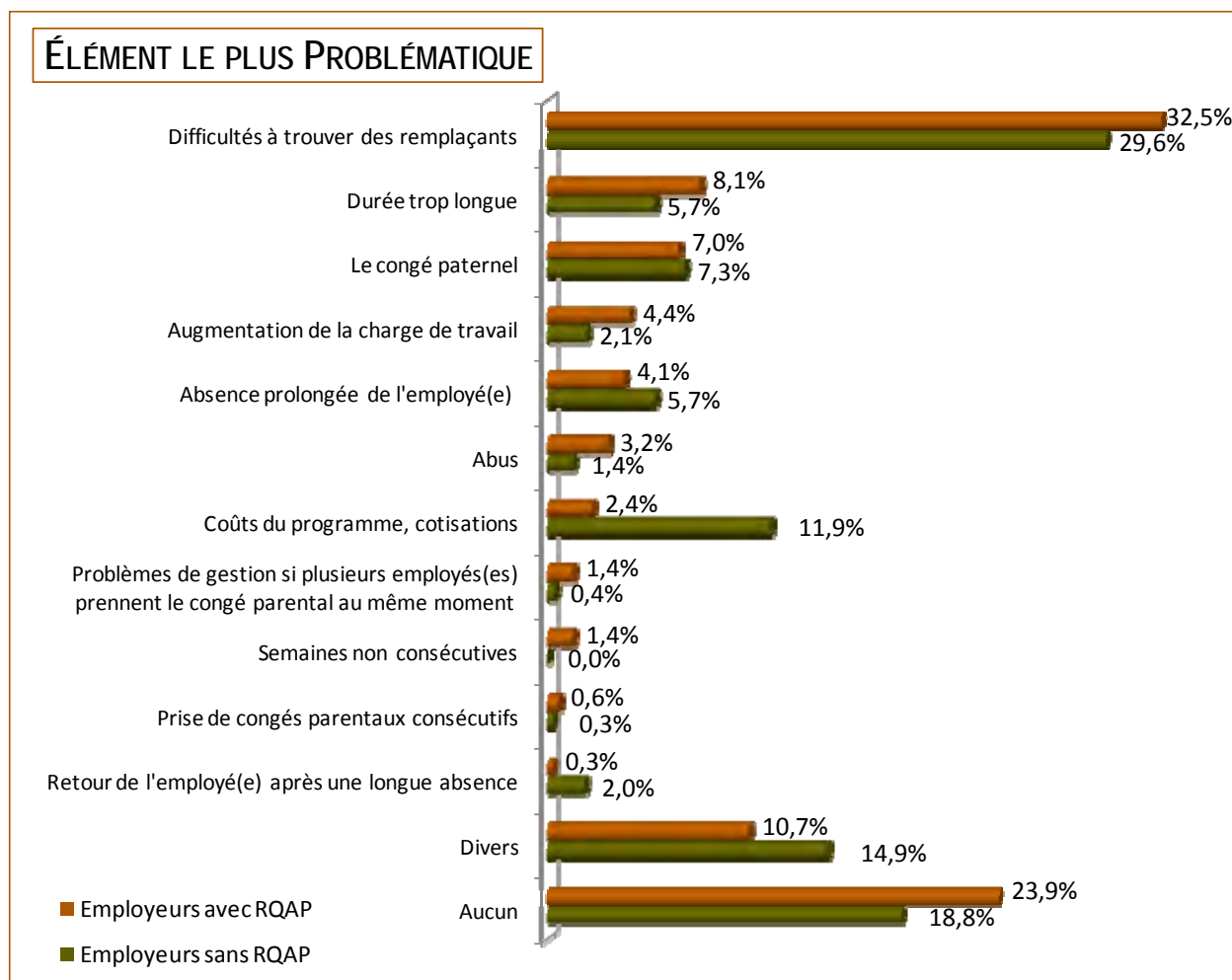
- ❖ Un élément distingue significativement les deux groupes d'employeurs, soit la flexibilité du régime qui a été citée comme étant l'élément le plus positif du régime par 7,7 % des employeurs ayant une expérience récente du RQAP, comparativement à seulement 2,6 % des employeurs sans expérience du RQAP.

³⁰ 116 répondants ont dit ne pas savoir ou n'ont pas fourni de réponse. Tel que précisé dans le titre du graphique 16, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 334 répondants ayant fourni une réponse.

³¹ 92 répondants ont dit ne pas savoir ou n'ont pas fourni de réponse. Tel que précisé dans le titre du graphique 16, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 176 répondants ayant fourni une réponse.

Le graphique 17, quant à lui, illustre l'ensemble des éléments jugés les plus problématiques par les employeurs des deux groupes. Encore ici, les deux groupes d'employeurs indiquent dans des proportions similaires que l'élément le plus problématique du régime est la difficulté à trouver des remplaçants (32,5 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP et 29,6 % pour les employeurs sans expérience du RQAP).

Graphique 17
Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception de l'élément le plus problématique du régime
(Employeurs ayant une expérience récente du RQAP = 361)³²
(Employeurs sans expérience du RQAP = 168)³³



Q4_4 : En tant qu'employeur, quel est l'élément du régime qui pose le plus problème?

³² 89 répondants ont dit ne pas savoir ou n'ont pas fourni de réponse. Tel que précisé dans le titre du graphique 17, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 361 répondants ayant fourni une réponse.

³³ 100 répondants ont dit ne pas savoir ou n'ont pas fourni de réponse. Tel que précisé dans le titre du graphique 17, les pourcentages présentés ont été calculés sur la base des 168 répondants ayant fourni une réponse.

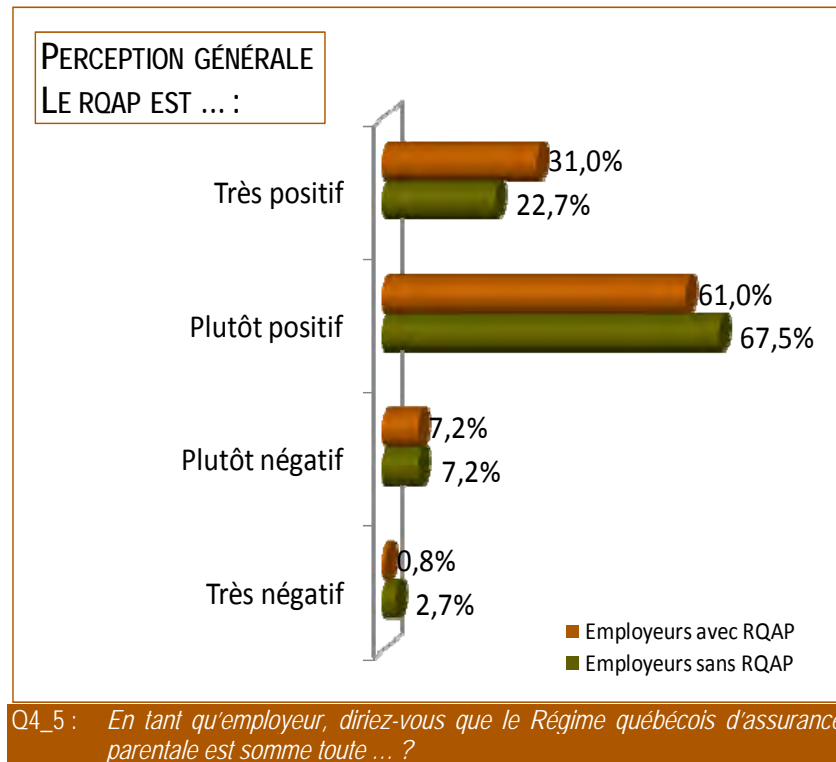
Ajoutons que plusieurs employeurs (23,9 % chez ceux ayant une expérience récente du RQAP et 18,8 % chez ceux n'ayant aucune expérience du RQAP) n'identifient aucun élément problématique eu égard au régime.

- ❖ Ici aussi, un seul élément distingue significativement les deux groupes d'employeurs, soit les coûts du programme qui arrive en deuxième place chez les employeurs sans expérience du RQAP avec 11,9 % des mentions, comparativement à seulement 2,4 % chez les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP. Ajoutons que chez ces derniers, le deuxième élément cité comme étant le plus problématique est la durée trop longue du congé (8,1 %).

En terminant, on peut conclure en affirmant que les deux groupes d'employeurs ont une perception positive du Régime québécois d'assurance parentale. En effet, si l'on additionne les pourcentages d'employeurs ayant qualifié le RQAP comme étant « très positif » et « plutôt positif », on obtient un taux de 92,0 % pour les employeurs ayant une expérience récente avec le RQAP. Pour les employeurs sans expérience du RQAP ayant répondu au sondage, cette proportion est de 90,2 %.

Tel que mentionné au début du rapport dans la section méthodologique, la non-réponse au sondage de la part des organisations n'ayant jamais vécu d'expérience avec le RQAP peut affecter, pour cette population, la mesure du taux d'adhésion défini par la proportion d'employeurs jugeant le RQAP comme étant très positif ou plutôt positif. L'écoute des entrevues téléphoniques avec les organisations ayant refusé de répondre au sondage a révélé qu'un refus sur trois était vraisemblablement le fait d'employeurs ayant une opinion plutôt défavorable, ou minimalement des réserves, au sujet du régime. En présumant que le taux d'adhésion ne soit que de 20 % parmi ces employeurs et de 90 % (valeur similaire aux répondants au sondage) pour les autres, le taux d'adhésion chez les organisations ayant refusé de répondre serait alors de 67 % ($1/3 * 20 \% + 2/3 * 90 \%$). En présumant que les organisations non rejointes se répartiraient dans les mêmes proportions de répondants et de refus de répondre au sondage, il appert que le taux d'adhésion au RQAP se situerait à 80 % chez les employeurs n'ayant pas d'expérience du RQAP.

Graphique 18
Répartition des deux groupes d'employeurs selon leur perception générale du RQAP
(Employeurs avec RQAP = 440)
(Employeurs sans RQAP = 251)



Parmi les organisations ayant vécu une expérience récente avec le RQAP, le taux d'adhésion est plus élevé chez :

- ❖ Celles comptant 100 employé(e)s ou plus (97,0 % comparativement à 91,0 % pour celles ayant moins de 20 employé(e)s et celles en ayant 20 à 99, 88,4 %);
- ❖ Spécifions aussi que les employeurs ayant une expérience récente du RQAP s'avèrent significativement en plus grande proportion à avoir qualifié le régime comme étant « très positif », soit 31,0 % comparativement à 22,7 % pour les employeurs sans expérience du RQAP.

ANNEXE 1

Lettres aux employeurs



Le 2 septembre 2010

«Nomentr»
«Nociv» «rue»
«Ville» «Codepos»

À l'attention du responsable des ressources humaines

Madame / Monsieur,

La firme Écho Sondage a été mandatée pour réaliser un sondage visant à connaître l'opinion des employeurs au sujet du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), notamment en ce qui concerne la prise de congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption par leurs employés. À ce sujet, un interviewer vous contactera par téléphone dans les prochains jours.

Pour faciliter l'entrevue téléphonique et mieux documenter les situations vécues par des organisations comme la vôtre, l'entrevue concernera le congé pris par monsieur ou madame «nom_employe». Cette personne a été sélectionnée au hasard parmi celles ayant reçu des prestations du régime en 2009 et pour lesquelles votre organisation a émis un relevé d'emploi dans le contexte d'un congé du RQAP.

Plus spécifiquement, les sujets abordés concernent :

- Le profil de votre organisation (secteur d'activité, nombre d'employés, etc.);
- Les fonctions de cet employé, ou cette employée, dans votre organisation;
- La date du départ, le nombre et la durée des épisodes de congé, l'utilisation des vacances annuelles;
- Les moyens adoptés, s'il y a lieu, pour pallier son absence;
- Le régime en général.

Votre participation à cette étude est, bien entendu, tout à fait volontaire. Nous souhaiterions tout de même vous préciser que votre participation est réellement importante pour que les résultats de l'étude reflètent le mieux possible le vécu des employeurs.

Nous sommes aussi conscients que votre temps est précieux. C'est pourquoi nous vous envoyons cet avis pour que vous puissiez identifier à l'avance la personne qui sera en mesure de répondre aux questions du sondage. Veuillez prendre note que l'entrevue durera environ 12 minutes.

Nous tenterons de joindre votre organisation au «Tel». Vous seriez aimable d'aviser le personnel en place de la tenue du sondage afin de pouvoir transférer l'appel de l'interviewer vers la personne désignée pour répondre au sondage.

Soyez assuré que toutes les réponses aux questions seront traitées dans la plus stricte confidentialité et que, d'aucune façon, votre organisation ou un de ses membres ne seront identifiés. Les données recueillies seront analysées globalement pour l'ensemble des entreprises qui répondront au sondage.

Si vous avez des questions ou des commentaires concernant ce sondage, vous êtes invité à communiquer avec un de nos superviseurs, au numéro sans frais : 1-800-862-3246. Nous vous remercions de votre collaboration.

Sophie Poirier,
Présidente



2010, September 2th

«Nomentr»
«Nociv» «rue»
«Ville» «Codepos»

Dear Sir or Madam,

Écho Sondage has been mandated to carry out a survey among employers on the Québec Parental Insurance Plan (QPIP) as it relates to maternity, paternity, parental or adoption leaves taken by their employees. An interviewer will contact you soon in relation to this project.

In order to facilitate the interview and better understand situations experienced by organizations like yours, the interview will relate to the leave taken by Mr. or Mrs «nom_employe». This person has been randomly chosen from those who have received benefits from the QPIP in 2009 and for which your organization has given a record of employment.

The survey topics will focus on:

- Your organization's profile (economic sector, number of employees, etc.);
- This employee's role in your organization;
- The starting date, duration, scheduling and use of vacation periods in the leave;
- Measures taken, if any, to deal with his or her absence;
- The plan in general.

While your organization's participation in this survey is of course completely voluntary, please know it would be important to include you in order to have the survey results accurately reflect situations experienced by organizations such as yours.

We know that time is important and have sent you this note so that you may identify in advance someone in your organization able to answer the interviewer's questions. The interview will last about 12 minutes.

We will be calling your organization at the number «Tel». Kindly inform your reception staff about this survey so that they may direct the interviewer's phone call to the appropriate person.

Rest assured that all answers will be kept strictly confidential and that your organization and its employees will be not identified in anyway. Data gathered will be treated and analyzed as a whole, with all respondent organizations combined together.

Should you have any questions or comments on this survey, you are welcome to contact one of our supervisors by calling toll-free: 1-800-862-3246.

Thank you for your cooperation.

Sophie Poirier



Le 2 septembre 2010

«Nomentr»
«Nociv» «rue»
«Ville» «Codpos»

À l'attention du responsable des ressources humaines

Madame / Monsieur,

La firme Écho Sondage a été mandatée pour réaliser un sondage visant à connaître l'opinion des employeurs au sujet du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). À ce sujet, un interviewer vous contactera par téléphone dans les prochains jours.

Votre entreprise a été sélectionnée au hasard parmi une liste d'entreprises ayant un établissement au Québec en 2009.

Plus spécifiquement, les sujets abordés concernent :

- Le profil de votre organisation (secteur d'activité, nombre d'employés, etc.);
- L'organisation du travail;
- Le régime en général.

Votre participation à cette étude est, bien entendu, tout à fait volontaire. Nous souhaiterions tout de même vous préciser que votre participation est réellement importante pour que les résultats de l'étude reflètent le mieux possible l'opinion des employeurs ayant un établissement au Québec.

Nous sommes aussi conscients que votre temps est précieux. C'est pourquoi nous vous envoyons cet avis pour que vous puissiez identifier à l'avance la personne qui sera en mesure de répondre aux questions du sondage. Veuillez prendre note que l'entrevue durera environ 10 minutes.

Nous tenterons de joindre votre organisation au «Tel». Vous seriez aimable d'aviser le personnel en place de la tenue du sondage afin de pouvoir transférer l'appel de l'interviewer vers la personne désignée pour répondre au sondage.

Soyez assuré que toutes les réponses aux questions seront traitées dans la plus stricte confidentialité et que, d'aucune façon, votre organisation ou un de ses membres ne seront identifiés. Les données recueillies seront analysées globalement pour l'ensemble des entreprises qui répondront au sondage.

Si vous avez des questions ou des commentaires concernant ce sondage, vous êtes invité à communiquer avec un de nos superviseurs, au numéro sans frais : 1-800-862-3246.

Nous vous remercions de votre collaboration.

Sophie Poirier
Présidente



2010, September 2th

«Nomentr»
«Nociv» «rue»
«Ville» «Codpos»

Dear Sir or Madam,

Écho Sondage has been mandated to carry out a survey among employers on the Québec Parental Insurance Plan (QPIP). An interviewer will be contacting you soon in relation to this project.

Your organization has been randomly chosen from a list of firms established in Québec in 2009.

The survey topics will focus on:

- Your organization's profile (economic sector, number of employees, etc.);
- Work organization;
- The plan in general.

While your organization's participation in this survey is of course completely voluntary, please know it would be important to include you in order to have the survey results accurately reflect situations experienced by organizations such as yours.

We know that time is important and have sent you this note so that you may identify in advance someone in your organization able to answer the interviewer's questions. The interview will last about 10 minutes.

We will be calling your organization at the number «Tel». Kindly inform your reception staff about this survey so that they may direct the interviewer's phone call to the appropriate person.

Rest assured that all answers will be kept strictly confidential and that your organization and its employees will be not identified in anyway. Data gathered will be treated and analyzed as a whole, with all respondent organizations combined together.

Should you have any questions or comments on this survey, you are welcome to contact one of our supervisors by calling toll-free: 1-800- 862-3246.

Thank you for your cooperation.

Sophie Poirier

ANNEXE 2

Consigne et questionnaire

Consigne

Bonjour, mon nom est _____ de la firme de recherche Écho.

Nous vous appelons concernant une lettre qui vous a été envoyée récemment, vous informant de la tenue d'un sondage portant sur le régime québécois d'assurance parentale et de son utilisation par les employés.

Pouvez-vous, s'il vous plaît, me transférer à la personne qui a été désignée par votre organisation pour compléter l'entrevue?

Si la personne n'est pas disponible :

À quel moment peut-on le(la) joindre?

Prendre rendez-vous au besoin.

Quand vous parlerez à la bonne personne :

Bonjour, mon nom est _____ de la firme de recherche Écho.

Nous vous appelons concernant une lettre qui vous a été envoyée récemment, vous informant de la tenue d'un sondage portant sur le régime québécois d'assurance parentale et de son utilisation par les employés.

Tel que mentionné dans cette lettre, nous sommes mandatés par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour connaître l'opinion des entreprises sur le recours au régime québécois d'assurance parentale par leurs employés.

Auriez-vous quelques minutes à m'accorder s'il vous plaît?

Si la personne n'est pas disponible : À quel moment peut-on vous rejoindre?

Prendre rendez-vous au besoin.

Si la personne dit ne pas avoir reçu la lettre, nous pouvons lui envoyer par FAX ou courriel.

Au besoin, voici le numéro de téléphone du Bureau des renseignements et plaintes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

À l'extérieur de Québec : 1 888 643 4721

Région de Québec : 1 418 643 4721

Hello, my name is _____ from Echo research.

A letter was recently sent to you regarding a survey being conducted on the Québec Parental Insurance Plan and how it is used by employees. Could you please transfer me to the person who has been designated by your organization for the interview?

If the person is not available: What is a good time to reach them?

Take an appointment as required*/

When you have the right person :

Hello, my name is _____ from Echo research.

As mentioned in the letter that was sent to you recently, we have been mandated by the ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale to gather the opinions of companies about their employees benefiting from the Québec Parental Insurance Plan.

Would you have a few minutes to spare please?

Si la personne dit ne pas avoir reçu la lettre, nous pouvons lui envoyer par FAX ou courriel.

Au besoin, voici le numéro de téléphone du Bureau des renseignements et plaintes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale :

À l'extérieur de Québec : 1 888 643 4721

Région de Québec : 1 418 643 4721

QUESTIONNAIRE – EMPLOYEURS

QSEQ		
1		1
QDATCONGE		
1-> AQDATCONGE; C20 L4 C40.....		1
QDATCONGE_EN		
1-> AQDATCONGE_EN; C20 L4 C40		1
QNOM_EMPLOYE		
1-> AQNOM_EMPLOYE; C80 L4 C40		1
QENTREPRISE		
1-> AQENTREPRISE; C80 L4 C40.....		1
QADRESSE		
1-> AQADRESSE; C160 L4 C40.....		1
PRESTRATE		
1 = 784, 2 = 1154,		
Employeur avec RQAP.....		1
Employeur sans RQAP		2
TESTQUOTAS0		
CALC(\$PRESTRATE,"TESTQUOTAS")		
TESTQUOTAS		
1 => 784 2 => 1154 COMPLET => QFIN1 SAUT => QTP		
Employeur avec RQAP.....		1
Employeur sans RQAP		2
CODELANG		
Langue du répondant		
Français.....		1
Anglais.....		2
Autre		3
QVERIF		
	<i>Si... (PRESTRATE=2)</i>	
Avant de débiter l'entrevue, je dois vérifier si un de vos employé(e)s a déjà reçu des prestations du RQAP?		
<i>Au besoin : Pris un congé pour une naissance ou une adoption depuis janvier 2006)</i>		
Si oui, cette strate est déjà complète		1 ->QTP
Non.....		2
Q1_1		
Les premières questions visent à connaître le profil de votre organisation.		
Depuis combien d'années votre organisation est-elle présente au Québec?		
Moins de 5 ans		1
Entre 5 et 9 ans.....		2
Entre 10 et 14 ans.....		3
Entre 15 et 19 ans.....		4
20 ans et plus.....		5
NSP/NRP		9 P

Q1_2

Quel est le principal secteur d'activité de votre organisation? Soyez le plus précis possible puisque nous devons coder votre réponse.

Si nomme un produit, relancer pour savoir ce qui est fait avec ce produit. Si dit fabrication, demander le produit fabriqué. Ex. : informatique; est-ce un analyste, fabricant ou vendeur?

Notez la réponse la plus précise-> AQ1_2; C160 L2 C80 1
 NSP/NRP 9999 P

Q1_3

Votre organisation est-elle constituée de plusieurs établissements?

Oui 1
 Non..... 2 ->Q1_5
 NSP/NRP 9 P ->Q1_5

Q1_4

Le siège social ou le conseil d'administration de votre organisation est-il situé au Québec?

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_5

Quel est votre rôle au sein de cette organisation?

Lire au besoin

Propriétaire, directeur général 1
 Gestionnaire des ressources humaines 2
 Contremaître, chef d'équipe..... 3
 Autre, précisez-> AQ1_5; C80 L1 C80 8
 NSP/NRP 9 P
 Adjointe administrative/Secrétaire/Commis de bureau 10 I
 Contrôleur/Comptable/Commis comptable..... 11 I
 Administrateur 12 I
 Divers 13 I

Q1_6

À la période la plus active de l'année 2009, combien y avait-il de travailleurs rémunérés dans votre établissement en incluant les permanents, temporaires/occasionnels et saisonniers, oeuvrant à temps plein ou à temps partiel? (En cas d'incertitude, demandez une approximation)

Note : le terme « employé » s'applique à toute personne pour laquelle l'organisation émet des relevés d'emploi du ministère du Revenu (relevé 1, feuillet T4)

Nombre d'employés-> AQ1_6; N4.0 [1-9999]..... 1
 NRP..... 9 P

Q1_7

Dans votre organisation, diriez-vous qu'il y a ... :

Beaucoup plus 1 L
 Un peu plus 2 L
 Autant..... 3 L
 Un peu moins 4 L
 Beaucoup moins d'hommes que de femmes? 5 L
 NRP..... 9 P

SAUT_STRATE2

Si... (PRESTRATE=2)

1 1 ->Q3_1

Q1_8A

Avant [date du congé], était-il déjà arrivé qu'un de vos employé(e)s prenne un congé :

Au besoin : Avant que M./Mme [nom de l'employé(e)] prenne congé.

De maternité

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_8B

De paternité

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_8C

Parental

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_8D

D'adoption

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_9

Nous allons maintenant parler de l'emploi de &&AQNOM_EMPLOYE.

En premier lieu, dites-moi quelle est son occupation dans votre organisation?

Au besoin : Nous avons besoin que vous nous donniez le nom de cette profession ou de ce métier de façon très précise, une description de la principale tâche

Nom de la profession ou du métier, description de la principale tâche, type

d'entreprise, etc. -> AQ1_9; C160 L2 C80 1
 NSP/NRP 9999 P

Q1_10

S'agit-il d'un emploi à temps plein ou à temps partiel?

Temps plein (30 heures et plus par semaine) 1
 Temps partiel (moins de 30 heures par semaine) 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_11

S'agit-il d'un emploi syndiqué?

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_12

Si... (Q1_11=1)

Dans la convention collective des employés, y a-t-il des clauses sur la prise de congé parental?

Oui 1
 Non..... 2
 NSP/NRP 9 P

Q1_13

Combien de personnes peuvent remplacer [nom de l'employé(e)] en cas d'absence prolongée?

Nombre d'employés-> AQ1_13; N4.0 [0-9999].....	1	
NSP/NRP	9	P

Q1_14

Depuis combien de temps [nom de l'employé(e)] était-il (elle) à l'emploi de votre organisation en [date du congé]?

Au besoin, demandez une approximation

Moins de 6 mois.....	1	
6 à 11 mois.....	2	
1 à 2 ans.....	3	
3 à 5 ans.....	4	
Plus de 5 ans.....	5	
NSP/NRP	9	P

Q2_1

Nous allons maintenant parler du congé du RQAP pris par M./Mme [nom de l'employé(e)] en [date du congé].

En premier lieu, qui M./Mme [nom de l'employé(e)] a-t-il (elle) informé de sa décision?

Au besoin : de prendre un congé parental

Supérieur immédiat (chef d'équipe, contremaître, etc.).....	1	
Propriétaire, directeur.....	2	
Ressources humaines	3	
Autre, précisez-> AQ2_1; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	P
N'était plus à l'emploi au moment du congé.....	10	I
Administratrice/CA.....	11	I
Personne.....	12	I
Divers.....	13	I

Q2_2

Combien de temps avant son congé?

Au besoin : M./Mme [nom de l'employé(e)] a-t-il (ou elle) informé qu'il (elle) prenait un congé parental en [date du congé]?

Moins d'une semaine	1	
1 à 2 semaines	2	
3 à 4 semaines	3	
1 à 6 mois.....	4	
Plus de 6 mois	5	
NSP/NRP	9	P

Q2_3

Est-ce que la date de départ a été l'objet de discussions avec l'employé(e)?

Au besoin : la date de début du congé

Oui	1	
Non.....	2	->Q2_6
NSP/NRP	9	P ->Q2_6

Q2_4 [1,2]

Pour quelles raisons?

Au besoin : la date de départ a-t-elle été l'objet de discussion

Période d'activité intense pour l'entreprise.....	1	P
Autres personnes absentes dans ce secteur	2	P
Ralentissement prévu des activités à brève échéance.....	3	P
Autre, précisez-> AQ2_4; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	PX
Planifier le remplacement	10	I
Coordonner les dates d'absences/Fractionner le congé	11	I
Divers.....	12	I

Q2_5

En définitive, du point de vue de l'employeur, diriez-vous que ces discussions ont été ... ?

Au besoin : sur la date de départ

Tout à fait utiles	1	L
Plutôt utiles	2	L
Plutôt inutiles	3	L
Tout à fait inutiles	4	L
NSP/NRP	9	P

Q2_6

La durée du congé a-t-elle été l'objet de discussions avec l'employé(e)?

Oui	1	
Non.....	2	->Q2_9
NSP/NRP	9	P ->Q2_9

Q2_7

Pour quelles raisons?

Au besoin : la durée du congé a-t-elle été l'objet de discussions

Période d'activité intense pour l'entreprise.....	1	P
Surcharge de travail dans ce secteur	2	P
Remplacement difficile, non rentable	3	P
Autre, précisez-> AQ2_7; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	PX
Planifier le remplacement/Réorganiser le travail	10	I
Discuter du fractionnement du congé.....	11	I
Établir la date de retour	12	I
Divers.....	13	I

Q2_8

En définitive, du point de vue de l'employeur, diriez-vous que ces discussions ont été ... ?

Au besoin : sur la durée du congé

Tout à fait utiles	1	L
Plutôt utiles	2	L
Plutôt inutiles	3	L
Tout à fait inutiles	4	L
NSP/NRP	9	P

Q2_9

M./Mme [nom de l'employé(e)] a-t-il(elle) utilisé toutes ses semaines de congé du RQAP de façon consécutive?

Au besoin : toutes les semaines les unes à la suite des autres

Oui	1	
Non.....	2	
NSP/NRP	9	P

Q2_10

M./Mme [nom de l'employé(e)] a-t-il (ou elle) pris des semaines de congé du RQAP avec ses vacances annuelles?

Oui	1	
Non.....	2	
NSP/NRP	9	P

Q2_11

Aviez-vous été informé à l'avance de la façon dont il (elle) souhaitait répartir ses semaines de congé du RQAP?

Oui	1	
Non.....	2	
NSP/NRP	9	P

Q2_12

La façon de répartir les semaines de congé a-t-elle été l'objet de discussions avec l'employé(e)?

Oui	1	
Non.....	2	->Q2_15
NSP/NRP	9	P ->Q2_15

Q2_13 [1,2]

Pour quelles raisons?

Arrimage avec les périodes d'activité moins intense pour l'entreprise.....	1	P
Éviter la surcharge de travail dans ce secteur.....	2	P
Éviter les conflits d'horaire de vacances.....	3	P
Autre, précisez-> AQ2_13; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	PX
Planifier le remplacement/Réorganiser le travail	10	I
Divers.....	11	I

Q2_14

En définitive, du point de vue de l'employeur, diriez-vous que ces discussions ont été ... ?

Au besoin : sur a façon de répartir les semaines de congé

Tout à fait utiles	1	L
Plutôt utiles	2	L
Plutôt inutiles	3	L
Tout à fait inutiles	4	L
NSP/NRP	9	P

Q2_15

Pour votre organisation, diriez-vous que l'absence de M./Mme [nom de l'employé(e)] a entraîné des difficultés?

Oui	1	
Non.....	2	->Q2_17
NSP/NRP	9	P ->Q2_17

Q2_16 [1,2]

Lesquelles?

Détérioration du climat de travail	1	P
Perte de contrat	2	P
Perte de productivité	3	P
Dépenses supplémentaires	4	P
Problèmes d'organisation du travail.....	5	P
Autre, précisez-> AQ2_16; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	PX
Difficile de trouver un remplaçant/Surcharge de travail pour les collègues	10	I
Retards dans la production/réparations/travail	11	I
Divers.....	12	I

Q2_16A

Si... (Q2_16=5)

Pourriez-vous me préciser quels sont les problèmes d'organisation au travail rencontrés?

1-> AQ2_16A; C160 L2 C80.....	1	
Difficile de trouver un remplaçant	10	I
Surcharge de travail pour les collègues.....	11	I
Coûts reliés au remplacement (formation)/embauche).....	12	I
Divers.....	13	I

Q2_17 [1,2]

Quels moyens avez-vous pris pour pallier l'absence de M./Mme [nom de l'employé(e)]?

Embauche d'un(e) remplaçant(e)	1	P
Modification du congé des autres employés	2	P
Répartition du travail parmi les autres employés	3	P
Temps supplémentaires	4	P
Répartition du travail chez les cadres	5	P
Aucun moyen	6	PX
Autre, précisez-> AQ2_17; C80 L1 C80	8	P
NSP/NRP	9	PX
Remplacement à l'interne	10	I
Recours à une agence de personnel/Sous-contractants	11	I
Divers	12	I

Q2_18

Si... (Q2_17.NE.1)

Avez-vous embauché quelqu'un pour pallier l'absence de cet(te) employé(e)?

Au besoin : un ou une remplaçante

Oui	1	
Non.....	2	->Q2_23
NSP/NRP	9	P ->Q2_23

Q2_19

Direz-vous que cela a été facile, plutôt facile, plutôt difficile ou difficile de trouver un(e) remplaçant(e)?

Facile.....	1	L
Plutôt facile	2	L
Plutôt difficile	3	L
Difficile.....	4	L
NSP/NRP	9	P

Q2_20

A-t-il été nécessaire de former cette personne à l'interne ou à l'externe?

Oui, à l'interne.....	1	
Oui, À l'externe	2	
Non.....	3	->Q2_22
NSP/NRP	9	P ->Q2_22

Q2_21

Combien de temps a duré la formation?

Moins d'une journée	1	
1 à 2 jours.....	2	
Plus de 2 jours.....	3	
NSP/NRP	9	P

Q2_22

Cette personne est-elle toujours à votre emploi?

Au besoin : Le remplaçant ou la remplaçante

Oui	1	
Non.....	2	
NSP/NRP	9	P

Q2_23

M./Mme [nom de l'employé(e)] est-il (elle) de retour dans votre organisation actuellement?

Oui	1	->Q3_1
Non.....	2	
NSP/NRP	9	P ->Q3_1

Q2_24

Pour quelle raison?

N'a pas terminé son congé du RQAP.....	1	P
A pris un nouveau congé du RQAP.....	2	P
Manque de travail, perte de contrat.....	3	P
S'est trouvé un autre emploi.....	4	P
Licenciement, congédiement.....	5	P
Autre, précisez-> AQ2_24; C80 L1 C80.....	8	P
NSP/NRP.....	9	PX
A quitté l'emploi/Départ volontaire/Fin de contrat.....	10	I
Retour aux études.....	11	I
Divers.....	12	I

Q3_1

Pour les prochaines questions, veuillez me dire si, dans votre entreprise, il est possible à tous, à certains ou à aucun de vos employés ... ?

D'avoir un horaire variable ou flexible

Tous.....	1	
Certains.....	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP.....	9	P

Q3_2

De travailler à domicile (télétravail)

Tous.....	1	
Certains.....	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP.....	9	P

Q3_3

D'interrompre temporairement la journée de travail pour raisons personnelles ou familiales

Tous.....	1	
Certains.....	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP.....	9	P

Q3_4

De recevoir des appels personnels au travail

Tous.....	1	
Certains.....	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP.....	9	P

Q3_5

De prendre le temps supplémentaire cumulé en jour de congé au lieu d'être payé

Tous.....	1	
Certains.....	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP.....	9	P

Q3_6

D'ajuster son horaire de travail avec l'horaire du transport ou du service de garderie

Tous	1	
Certains	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP	9	P

Q3_7

De réduire son temps de travail (exemple : semaine de 4 jours)

Tous	1	
Certains	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP	9	P

Q3_8

De bénéficier d'un service de garderie en milieu de travail

Tous	1	
Certains	2	
Aucun.....	3	
NSP/NRP	9	P

Q4_1A

Je vais vous lire quelques énoncés. Chaque fois, dites-moi si vous êtes tout à fait en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord ou tout à fait en désaccord.

Pour un employeur, permettre aux employés de concilier le travail et la vie de famille ... :

Facilite le recrutement de nouveaux employés

Tout à fait en accord.....	1	
Plutôt en accord.....	2	
Plutôt en désaccord	3	
Tout à fait en désaccord	4	
NSP/NRP	9	P

Q4_1B

Permet de garder ses employés

Tout à fait en accord.....	1	
Plutôt en accord.....	2	
Plutôt en désaccord	3	
Tout à fait en désaccord	4	
NSP/NRP	9	P

Q4_1C

Réduit l'absentéisme

Tout à fait en accord.....	1	
Plutôt en accord.....	2	
Plutôt en désaccord	3	
Tout à fait en désaccord	4	
NSP/NRP	9	P

Q4_1D

Favorise de bonnes relations de travail

Tout à fait en accord.....	1	
Plutôt en accord.....	2	
Plutôt en désaccord	3	
Tout à fait en désaccord	4	
NSP/NRP	9	P

Q4_1E

Améliore la productivité

Tout à fait en accord.....	1	
Plutôt en accord.....	2	
Plutôt en désaccord	3	
Tout à fait en désaccord	4	
NSP/NRP	9	P

Q4_2A

Il est normal que les employeurs contribuent afin de ... :

Permettre aux femmes de bénéficier de congés parentaux adéquats

Tout à fait en accord.....	1	L
Plutôt en accord.....	2	L
Plutôt en désaccord	3	L
Tout à fait en désaccord	4	L
NSP/NRP	9	P

Q4_2B

Permettre aux hommes de bénéficier de congés parentaux adéquats

Tout à fait en accord.....	1	L
Plutôt en accord.....	2	L
Plutôt en désaccord	3	L
Tout à fait en désaccord	4	L
NSP/NRP	9	P

Q4_2C

Aider les nouveaux parents à concilier travail et famille

Tout à fait en accord.....	1	L
Plutôt en accord.....	2	L
Plutôt en désaccord	3	L
Tout à fait en désaccord	4	L
NSP/NRP	9	P

Q4_2D

Encourager les naissances au Québec

Tout à fait en accord.....	1	L
Plutôt en accord.....	2	L
Plutôt en désaccord	3	L
Tout à fait en désaccord	4	L
NSP/NRP	9	P

Q4_3

En tant qu'employeur, quel est l'élément le plus positif du régime?

1-> AQ4_3; C360 L4 C90	1	
NSP/NRP	9	P
Accessibilité.....	10	I
Aide financière pour la famille	11	I
Aucun.....	12	I
Augmenter le taux de natalité/Favorise la famille.....	13	I
Permet aux parents de passer du temps avec le nouveau-né	14	I
Conciliation travail-famille	15	I
Durée du congé	16	I
Fidélisation des employés	17	I
Permet à l'employé de bien récupérer	18	I
Flexibilité	19	I
Que les deux parents puissent en bénéficier.....	20	I
Divers.....	21	I

Q4_4

En tant qu'employeur, quel élément du régime qui pose le plus problème?

1-> AQ4_4; C360 L4 C90	1	
NSP/NRP	9	P
Durée trop longue	10	I
Absence prolongée de l'employé.....	11	I
Aucun.....	12	I
Augmentation de la charge de travail.....	13	I
Difficultés à trouver des remplaçants.....	14	I
Le congé paternel.....	15	I
Divers.....	16	I
Abus.....	17	I
Coûts du programme/Cotisations.....	18	I
La prise de congés parentaux consécutifs	19	I
Problèmes de gestion lorsque plusieurs employées prennent le congé parental au même moment	20	I
Semaines non consécutives	21	I
Retour de l'employé après une longue absence.....	22	I

Q4_5

En tant qu'employeur, diriez-vous que le Régime québécois d'assurance parentale est somme toute... ?

Très positif	1	L
Plutôt positif.....	2	L
Plutôt négatif.....	3	L
Très négatif	4	L
NSP/NRP	9	P

QFIN1

Avant de terminer l'entrevue, les responsables du régime souhaiteraient organiser des groupes de discussion avec des employeurs afin de discuter plus longuement de certains aspects du régime. Accepteriez-vous de participer à un de ces groupes de discussion?

Oui, pourrais-je avoir votre nom? -> AQFIN1; C80 L1 C80.....	1	->SEXE
Non.....	2	->SEXE

QTP

Terminez l'entrevue et remerciez le répondant

Mettre en non-éligible.....	1	D
-----------------------------	---	---

SEXE

Je vous remercie au nom d'Écho Sondage et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale de votre collaboration.

Homme.....	1
Femme	2