

La conciliation famille-travail, c'est aussi une affaire de pères!

Présentation à la Su-Père conférence du 22 février 2018



La Boîte de Comm.

STRATÉGIE ET PRODUCTION

Mathieu Gagné
Stratège-Conseil

Quelques mots sur votre conférencier

- Bacc en journalisme, UQAM, 2001
- 1999 à 2015 : chez Léger
 - dossiers médias
 - dossiers sociaux
 - dossiers politiques
- Depuis 2015 : Stratège-conseil à La Boite de Comm

Quelques mots sur la Boite de Comm

- Fondée en 1995 par Richard Messier
- De 1979 à 1995 : Coop Les nuages
- Que des dossiers sociaux
- Aucun client privé
- De 2009 à 2014 : Léger Stratégie-Conseil
- Spécialité : changement des normes sociales
- Depuis septembre 2016 : conseillers stratégiques du Réseau pour un Québec Famille
- Depuis avril 2017 : conseillers stratégiques du RVP

Nos hypothèses

1. La notion d'engagement parental chez les pères de la nouvelle génération est complètement différente des générations précédentes. **La norme = s'engager pleinement.**
2. La conciliation famille-travail est une priorité autant pour les pères que pour les mères.
3. La société a évolué moins vite que les pères. Des obstacles culturels persistent et entravent la capacité des pères à réaliser pleinement leur désir d'engagement parental.



La génération Y : le choc des valeurs

- Très grande confiance en soi
- Grand besoin de reconnaissance
- Tout est expérience
- Valeurs morales très fortes, notamment l'égalité des femmes et des hommes
- Souhaitent faire partie de la solution en tout temps
- Recherchent un meilleur équilibre de vie



Perspectives Parents

23 693 parents d'enfants 0-5 ans, 2015

« Je crois sincèrement avoir toutes les habiletés nécessaires pour être un bon parent »

Tout à fait d'accord	54,0 %	} 94,8 %
Assez d'accord	40,8 %	
Légèrement d'accord	3,9 %	
Légèrement, assez, tout à fait en désaccord	1,3 %	

DISCLAIMER!!

- Père de deux enfants, Félix, 15 ans et Juliette, 12 ans.
- Leur mère, toujours ma conjointe aujourd'hui depuis 19 ans, a dirigé le Centre des femmes de l'UQAM pendant son bacc
- Parmi les premiers parents de la Maison de naissance Côte-des-Neiges
- Identité générationnelle pas claire : moitié X, moitié Y



Sondage sur la perception des pères québécois à l'égard de l'engagement paternel et de la conciliation famille-travail

Réalisé par Léger auprès de 1 000 pères québécois, mai 2017, pour la Semaine Québécoise de la Paternité

Engagement paternel et coparentalité

Q. En tant que père, à quel point diriez-vous qu'il est important pour vous de vous impliquer auprès de vos enfants ?

Q. À quel point est-il important pour vous de faire équipe avec l'autre parent (...)?

	Engagement paternel	Coparentalité
Extrêmement important	76 %	65 %
Très important	20 %	27 %
Moyennement important	2 %	6 %
Peu / pas du tout important	0 %	3 %

Temps hebdomadaire consacré aux tâches domestiques et aux responsabilités parentales

Q. En général combien d'heures par semaine consacrez-vous aux tâches domestiques et à vos responsabilités parentales ?

	%
Moins de 8 heures	17 %
8 à 14 heures	27 %
15 à 21 heures	18 %
22 à 35 heures	12 %
Plus de 35 heures	12 %
NSP/Refus	15 %
MOYENNE	17,4 hrs

Valorisation de l'implication égale des pères et des mères dans la société

Q. En tant que père, trouvez-vous que la société québécoise valorise l'implication des pères auprès de leurs enfants autant qu'elle valorise celle des mères ?

	%
Oui	38 %
Non	53 %
NSP/Refus	9 %

Les différences perçues dans le traitement accordé aux pères et aux mères

Q. Dans la société, avez-vous l'impression que les pères sont traités de la même façon que les mères, en vous basant sur votre propre expérience, pour chacun des services suivants ?

	% « oui »
Services de santé	67 %
Services d'éducation	63 %
Services de garde	57 %
Lois et règlements	45 %
Programmes gouvernementaux	42 %
Employeurs	41 %
Services communautaires	32 %

La facilité de concilier famille et travail

Q. Pour vous, concilier famille et travail (ou famille et études) est-il quelque chose de facile ou difficile la plupart du temps ?

Très facile	12 %
Plutôt facile	50 %
Plutôt difficile	32 %
Très difficile	5 %

Les mesures de conciliation famille-travail

Q. À votre connaissance, disposez-vous de mesures dans votre milieu de travail pour vous permettre de concilier travail et responsabilités familiales ?

Q. Avez-vous la possibilité de vous en prévaloir... ?

Accès à des mesures	61 %
Peut s'en prévaloir ...	
... Très facilement	28 %
... Plutôt facilement	59 %
... Plutôt / très difficilement	11 %
TAUX EFFECTIF D'ACCÈS	53 %

Fréquence des demandes d'aménagement au travail

Q. Vous arrive-t-il de demander des aménagements au travail en raison de vos responsabilités familiales ?

Régulièrement	9 %
Parfois	44 %
Rarement	30 %
Jamais	14 %

Les raisons de ne pas demander plus souvent d'aménagements au travail

Q. Pourquoi n'en demandez-vous pas (ou pas plus souvent) ?

Je me débrouille par d'autres moyens	33 %
En raison de la nature de mon travail	32 %
Les politiques de l'entreprise ne le permettent pas	11 %
C'est ma conjointe qui le demande	10 %
Je sais que cela me sera refusé	10 %
Par crainte du jugement de mes supérieurs	8 %
Par crainte du jugement de mes collègues	4 %
Autre raison	13 %
Aucune raison en particulier	14 %

Perception d'être jugé négativement

Q. Lorsque vous devez manquer le travail ou demander des aménagements en raison de vos responsabilités familiales, vous sentez-vous jugé négativement par ... ?

	... VOS supérieurs	... VOS collègues
Beaucoup	9 %	6 %
Assez	18 %	13 %
Pas vraiment	35 %	37 %
Pas du tout	34 %	41 %

L'ouverture équivalente à l'endroit des pères et des mères

Q. Dans votre milieu de travail, diriez-vous qu'on est autant ouvert à l'endroit des pères qu'à l'endroit des mères lorsqu'il est question de conciliation famille-travail ou pour des aménagements liés aux responsabilités familiales ?

Oui	61 %
Non	29 %
NSP/Refus	10 %

Importance de la conciliation famille-travail

Q. Seriez-vous prêts à accepter une baisse de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

Q. Seriez-vous prêts à changer d'emploi si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

	Baisse de salaire	Changer d'emploi
Certainement	10 %	18 %
Probablement	29 %	36 %
Probablement pas	33 %	27 %
Certainement pas	24 %	11 %
NSP/Refus	4 %	8 %

En résumé

- Le désir d'engagement des pères et leur désir de faire pleinement équipe avec l'autre parent est clairement affirmé
- L'écart entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux responsabilités familiales et aux tâches domestiques diminue
- Une majorité de pères arrive à concilier famille et travail sans difficulté
- La proportion de pères prêts à réduire leur salaire ou à changer d'emploi pour une meilleure conciliation famille-travail démontre qu'il s'agit d'une priorité importante
- Perception que le rôle des pères n'est pas valorisé au même titre que le rôle des mères par la société

... mais le diable est dans les détails

Les résultats du sondage varient selon certaines variables-clés :

- L'âge des enfants (l'âge des parents)
- Les conditions d'emploi
- L'appartenance linguistique
- La scolarité
- Le type de garde



Typologie en 4 groupes – analyse de correspondance

<p>Conciliation ++ Mesures faciles Conciliation + 13 à 17 ans 55+ 18 ans et plus Impl. - Coparent - -</p> <p>TYPB-1</p>	<p>TYPB-4</p> <p>En couple Impl. ++ 35-54 6 à 12 ans</p> <p>Univ. Garde temps plein Coparent ++</p> <p>22h +</p>
<p>14h -</p> <p>15-21h Aucune mesure Anglo Pas en couple</p> <p>TYPB-2</p> <p>18-24</p> <p>Garde temps partiel</p>	<p>0 à 5 ans Aménagements Coll. 25-34 Allo</p> <p>TYPB-3</p> <p>Conciliation -</p> <p>Changer emploi Baisse salaire Conciliation - - Mesures difficiles</p>

Nb d'heures d'implication faible

Nb d'heures d'implication élevé

Conciliation famille-travail facile

Le père plus traditionnel (27%)

Âge moyen : ≈ 45-50 ans
Degré de scolarité : **faible**
Revenu familial : **moyen**

Âge des enfants : **13 à 17 ans, 18 ans +**
Type de garde : **garde partagée**
Désir d'Implication : **faible**
Importance de la coparentalité : **faible**
Conciliation : **moyenne à facile**

Le père expérimenté (30%)

Âge moyen : ≈ 35-40 ans
Degré de scolarité : **élevé**
Revenu familial : **élevé**

Âge des enfants : **0 à 5 ans, 6 à 12 ans**
Type de garde : **temps plein**
Désir d'Implication : **élevé**
Importance de la coparentalité : **élevée**
Conciliation : **moyenne à facile**

La typologie de l'engagement paternel

Le père vulnérable (23%)

Âge moyen : ≈ 25-30 ans
Degré de scolarité : **moyen**
Revenu familial : **faible**

Âge des enfants : **0 à 5 ans, 6 à 12 ans**
Type de garde : **temps partiel**
Désir d'Implication : **faible**
Importance de la coparentalité : **faible**
Conciliation : **moyenne à difficile**

*% élevé de non-francophones
% élevé de pères vivant seuls
% élevé 1 seul enfant*

Le nouveau père (21%)

Âge moyen : ≈ 30-35 ans
Degré de scolarité : **moyen**
Revenu familial : **élevé**

Âge des enfants : **0 à 5 ans**
Type de garde : **temps plein**
Désir d'Implication : **élevé**
Importance de la coparentalité : **élevée**
Conciliation : **moyenne à difficile**

Conciliation famille-travail difficile

Adapter les stratégies?

Le nouveau
père

Améliorer les
pratiques
d'affaires en
matière de CFT

Le père
expérimenté

Influencer les
milieux pour
une recon-
naissance
égalitaire des
pères et des
mères

Le père plus
traditionnel

Sensibiliser à
l'importance
de
l'implication
parentale
chez les
pères

Le père
vulnérable

Intervenir plus
spécifiqueme
nt sur les lois,
les règle-
ments et les
services
sociaux

Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire

Réalisée par le Ministère de la Famille et le Secrétariat au Travail auprès de 7 958 entreprises québécoises, mars à mai 2015

Présence de mesures de conciliation famille-travail

% TOTAL qui offrent des mesures	89,7 %
Flexibilité des horaires	69,6 %
Flexibilité dans le choix des vacances	59,3 %
Banque d'heures / temps accumulé	41,2 %
Diminution du nb d'heures travaillées	28,7 %
Congés payés pour resp. fam.	27,7 %
Congés non payés pour resp. fam.	24,6 %
Semaine comprimée	20,2 %
Télétravail	15,6 %
Adaptabilité de l'organisation du travail	0,7 %

Coût des mesures de conciliation famille-travail

Coût nul	74,6 %
Moins de 5 000 \$	10,5 %
5 000 \$ à 9 999 \$	3,9 %
10 000 \$ à 19 999 \$	5,7 %
20 000 \$ ou plus	5,3 %

Approche formelle vs informelle

Approche formelle	13,5 %
Approche informelle	51,1 %
Combinaison des deux	35,8 %

Effets positifs des mesures de conciliation famille-travail

% TOTAL effets positifs observés	89,4 %
Satisfaction ou motivation accrue	70,1 %
Amélioration du climat de travail	56,7 %
Baisse du taux de roulement	32,9 %
Baisse de l'absentéisme	26,9 %
Meilleur service à la clientèle	18,4 %
Hausse de la productivité	17,1 %
Hausse d'attractivité pour les travailleurs	12,2 %

Priorité accordée à la conciliation famille-travail

Oui	45,2 %
Non	14,6 %
Selon la conjoncture économique	35,6 %
Décision prise au siège social	4,6 %

En résumé

- De façon générale, la CTF produit des résultats positifs.
- Différents types de mesures de CTF sont offerts et sont à coût nul dans la majorité des cas.
- L'absence de mesures est quant à elle plus fréquemment associée aux entreprises privées de petite taille, et ce, davantage dans les secteurs plus traditionnellement masculins.
- les milieux de travail traditionnellement féminins, associés au secteur tertiaire, se distinguent par la présence d'un plus grand nombre de mesures de CTF, au même titre que pour les employeurs d'entreprises ou d'organisations de plus grande taille.



En résumé (suite)

- Le choix se fait généralement de façon informelle, sur la base d'une évaluation préliminaire.
- Les demandes en matière de CTF sont traitées sur une base individuelle. Cette pratique, encore très répandue parmi les employeurs, laisse une certaine place à l'arbitrage.
- **La CTF constitue néanmoins une pratique d'affaires gagnante pour bon nombre d'employeurs parce qu'ils en tirent des bénéfices tangibles.**



???

Pourquoi avons nous l'impression, quand on entend le témoignage des familles, qu'il est très difficile d'avoir accès à des mesures de conciliation famille-travail, alors que 90 % des employeurs affirment en offrir ?

Ont-ils exagéré leurs réponses?



EN GRANDE PRIMEUR À LA SU-PÈRE CONFÉRENCE !!

Sondage sur la conciliation famille-travail auprès des parents québécois

Réalisée par Léger auprès de 3 006 Québécois(es), parents d'au moins un enfant de moins et en emploi, janvier 2018, pour le Réseau pour un Québec Famille

Accès à de mesures de conciliation famille-travail

% TOTAL qui ont accès à des mesures	82 %	(89,7 %)
Flexibilité des horaires	49 %	(69,6 %)
Flexibilité dans le choix des vacances	44 %	(59,3 %)
Banque d'heures / temps accumulé	35 %	(41,2 %)
Congés payés pour resp. fam.	35 %	(27,7 %)
Congés non payés pour resp. fam.	24 %	(24,6 %)
Télétravail	18 %	(15,6 %)
Diminution du nb d'heures travaillées	16 %	(28,7 %)
Semaine comprimée	16 %	(20,2 %)

Approche formelle vs informelle

Approche formelle	40 %	(13,5 %)
Approche informelle	27 %	(51,1 %)
Combinaison des deux	30 %	(35,8 %)

Les raisons de ne pas demander plus souvent d'aménagements au travail

	PÈRES	MÈRES
Me débrouille par d'autres moyens	45 %	53 %
En raison de la nature de mon travail	27 %	25 %
C'est l'autre parent qui le demande	19 %	11 %
Par crainte du jugement de mes supérieurs	14 %	17 %
Politiques de l'entreprise ne le permettent pas	15 %	12 %
Je sais que ça me sera refusé	10 %	10 %
Par crainte du jugement de mes collègues	6 %	8 %
Je ne sais pas à quelles mesures j'ai droit	4 %	5 %
Aucune raison en particulier	15 %	12 %

Degré de stress lié à la conciliation famille-travail

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

	PÈRES	MÈRES
Très importante	10 %	18 %
Modérément importante	45 %	51 %
Peu importante	33 %	23 %
Pas du tout importante	11 %	6 %

Importance de la conciliation famille-travail

Q. Seriez-vous prêts à accepter une baisse de salaire en échange de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

Q. Seriez-vous prêts à changer d'emploi si l'on vous offrait de meilleures mesures de conciliation famille-travail ?

	PÈRES	MÈRES
% OUI – Réduction de salaire	32 %	42 %
% OUI – Changer d'emploi	51 %	60 %

L'écart diminue !

	PÈRES	MÈRES
Temps moyen hebdomadaire consacré aux tâches domestiques		
18-34 ans	12,7 hrs	13,5 hrs
35 ans et plus	12,1 hrs	14,6 hrs
Réduction de salaire pour meilleure CFT		
18-34 ans	40 %	45 %
35 ans et plus	30 %	40 %
Changer d'emploi pour meilleure CFT		
18-34 ans	62 %	70 %
35 ans et plus	48 %	55 %

EN CONCLUSION

- Les résultats des 3 sondages convergent fortement
- La norme a changé, probablement plus rapidement dans les entreprises que dans la société
- Les changements générationnels vont accélérer le changement de la norme (point de bascule)
- Les résultats suggèrent un changement de stratégie : le temps n'est plus à la **sensibilisation** mais à **l'affirmation**
- Tout porte à croire qu'une stratégie de plaidoyer efficace, basée sur des revendications concrètes, permettra d'obtenir des changements à la fois dans les pratiques et dans la culture
- Les pères québécois ont besoin d'une voix forte pour affirmer pleinement leur désir d'engagement

MERCI !!

Mathieu Gagné

Stratège-Conseil

mgagne@boitedecomm.com

(514) 216-9571



La Boîte de Comm.

STRATÉGIE ET PRODUCTION