



## ÉTUDE : BESOINS ET OBSTACLES DES FEMMES ET DES EMPLOYEURS

en lien avec les conditions de travail et la conciliation travail - vie personnelle



COMITÉ SECTORIEL DE  
MAIN-D'ŒUVRE DES  
SERVICES AUTOMOBILES  
[CSMO-AUTO.COM](http://CSMO-AUTO.COM)

Développer pour avancer  
**ENSEMBLE**

# ÉTUDE : BESOINS ET OBSTACLES DES FEMMES ET DES EMPLOYEURS

en lien avec les conditions de travail et la conciliation travail – vie personnelle



## Direction et coordination :

Danielle LeChasseur  
Directrice générale – CSMO-Auto

Nathalie Ruest  
Chargée de projet – CSMO-Auto

## Recherche, enquête, analyse et rédaction :

Émilie Trudeau  
CRHA - CIME

Nathalie Ruest  
Chargée de projet – CSMO-Auto

## Révision linguistique :

Marie-William Simard

## Conception graphique :

Maryse Tapp  
Présidente-associée et directrice de comptes -  
DoubleXpresso

## Remerciements :

Le CIME souhaite remercier les entreprises, les employées et les employés qui ont participé à l'une ou l'autre des étapes de consultation de l'étude de contexte. Nous souhaitons également souligner la participation des différents partenaires du réseau qui ont permis de recruter les participantes et les participants à l'étude de contexte.

Finalement, le CIME souhaite remercier le CSMO-Auto pour sa confiance, qui nous permet de collaborer à plusieurs projets qui favorisent l'avancement des femmes dans des métiers non traditionnels depuis plusieurs années au sein de l'industrie.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019  
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2019

Avec la contribution financière de :



# TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux .....	5
Introduction .....	7
Présentation sommaire des résultats de l'étude de contexte avec ACS+ .....	8
Conciliation travail-vie personnelle : .....	8
Bassin de main-d'œuvre ayant participé à l'étude : .....	9
Leviers et obstacles du personnel face à la conciliation travail-vie personnelle : .....	10
Leviers, besoins et obstacles des employeuses et des employeurs à la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle : .....	11
<b>Chapitre 1 : Mise en contexte de l'Étude .....</b>	<b>13</b>
Rappel du projet .....	13
Métiers ciblés par l'étude .....	14
Partenariat entre le CSMO-Auto et le CIME .....	14
Méthodologie utilisée .....	15
Limites de l'étude.....	17
Recrutement des participantes et des participants .....	17
Déroulement des sondages en ligne et des entrevues individuelles .....	17
<b>Chapitre 2 : les conditions de travail des femmes et la conciliation travail – Vie personnelle</b>	<b>19</b>
Portrait du secteur et de la main-d'OEuvre.....	19
Conditions de travail des femmes dans l'industrie des services automobiles .....	20
Accueil et intégration.....	20
Rétention de la main-d'œuvre.....	20
Avancement professionnel .....	20
La conciliation travail – vie personnelle.....	21
Enjeu d'actualité .....	21
Définition .....	21
Normes sociales de genre.....	22
Cadre législatif en place .....	23
Enjeux de conciliation travail – vie personnelle .....	26
<b>Chapitre 3 : Résultats des consultations et constats préliminaires .....</b>	<b>28</b>
Analyse des données .....	28
Interprétation des résultats.....	54



Identifier le bassin de main-d'œuvre des femmes et évaluer les conditions de travail des femmes et les comparer à celles des hommes.....	54
Sonder les travailleuses et les travailleurs sur les leviers et les obstacles face à la conciliation travail – vie personnelle .....	55
Identifier les leviers, les besoins et les obstacles des employeurs à la mise en place de mesures de conciliation travail – vie personnelle et à des conditions favorables .....	58
<b>Chapitre 4 : Enjeux actuels et à venir pour les femmes .....</b>	<b>63</b>
<b>Chapitre 5 : Pistes de solutions .....</b>	<b>64</b>
Favoriser la mise en place d'une stratégie de conciliation travail-vie personnelle au sein des entreprises .....	64
Favoriser la mixité en emploi.....	64
Recrutement de la main-d'œuvre .....	65
Rétention de la main-d'œuvre.....	65
<b>Conclusion.....</b>	<b>66</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>67</b>
<b>Annexes .....</b>	<b>69</b>



## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Métiers de l'industrie des services automobiles .....	14
Tableau 2 : Congés dans les cas de grossesse de naissance ou d'adoption .....	24
Tableau 3 : Congés pour obligations familiales ou parentales .....	25
Tableau 4 : Congés à la suite d'une maladie, de dons de tissus à des fins de greffe, d'accident, d'acte criminel ou de suicide .....	26
Tableau 5 : Présentation de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs .....	28
Tableau 6 : Répartition de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs par région administrative .....	30
Tableau 7 : Situation personnelle et d'emploi de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs par région administrative .....	31
Tableau 8 : Situation familiale de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs.....	33
Tableau 9 : Partage des tâches et ressources de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs .....	35
Tableau 10 : Hiérarchie des valeurs de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs.....	36
Tableau 11 : Conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs .....	37
Tableau 12 : Mesures qui faciliteraient la conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs .....	38
Tableau 13 : Niveau de stress vécu par l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs.....	38
Tableau 14 : La perception des pratiques de l'employeuse ou de l'employeur en matière de conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs.....	40
Tableau 15 : Connaissance de la Loi sur les normes du travail de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs.....	41
Tableau 16 : Présentation de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	42

Tableau 17 : Répartition de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs par région administrative* .....	43
Tableau 18 : Politiques et procédures de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	44
Tableau 19 : Besoins et demandes en conciliation travail-vie personnelle du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	45
Tableau 20 : Mesures de conciliation offertes et contraintes organisationnelles de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	47
Tableau 21 : Connaissance de la Loi sur les normes du travail de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	48
Tableau 22 : Demandes de conciliation du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	49
Tableau 23 : Fréquence des demandes de conciliation du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	50
Tableau 24 : Besoin d'information par rapport à la conciliation de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs* .....	51
Tableau 25 : Présentation de l'échantillon du sondage téléphonique individuel auprès des employeuses et des employeurs .....	52
Tableau 26 : Répartition de l'échantillon du sondage téléphonique individuel auprès des employeuses et des employeurs par région administrative .....	53



# INTRODUCTION

Le présent rapport constitue une analyse de contexte avec analyse différenciée entre les sexes à propos des besoins des femmes et des obstacles qu'elles rencontrent en lien avec leurs conditions de travail et la conciliation travail-vie personnelle. Le but de cette étude est de proposer des pistes de solutions aux employeuses et employeurs de l'industrie des services automobiles afin d'instaurer des pratiques en conciliation travail-vie personnelle pour favoriser le recrutement et le maintien en emploi. Les démarches utilisées pour la réalisation de cette étude sont une recherche documentaire, des consultations par sondage en ligne et des consultations téléphoniques individuelles.

Le PREMIER CHAPITRE présente la mise en contexte de l'étude, ses objectifs, la méthodologie utilisée pour la réaliser ainsi que ses limites.

Le DEUXIÈME CHAPITRE présente le résultat de la recherche documentaire, en plus d'un portrait du secteur et de la main-d'œuvre concernés. Les thématiques des conditions de travail des femmes dans l'industrie des services automobiles, de la conciliation travail-vie personnelle et des enjeux liés à la conciliation travail-vie personnelle y sont définies et exposées.

Le TROISIÈME CHAPITRE présente en détail les données recueillies auprès des travailleuses et des travailleurs et des employeuses et des employeurs en ce qui concerne leur perception des conditions de travail en lien avec la conciliation travail-vie personnelle ainsi que l'analyse des celles-ci. Les données sont présentées sous forme de tableaux et les éléments particuliers ont été extraits afin de les mettre en relief.

Le QUATRIÈME CHAPITRE expose les enjeux actuels et à venir pour les femmes en fonction de l'analyse des résultats effectuée.

Finalement, le CINQUIÈME CHAPITRE propose des pistes de solution concernant les stratégies de conciliation travail-vie personnelle, le recrutement et la rétention en poste. On y retrouve également des recommandations facilitant la mixité en emploi.



# PRÉSENTATION SOMMAIRE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE DE CONTEXTE AVEC ACS+<sup>1</sup>

339 employeuses, employeurs, travailleuses et travailleurs ont participé à cette étude.

## Les méthodes de collecte de données utilisées sont :

- Un sondage en ligne auprès des travailleuses et des travailleurs.
- Un sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs.
- Une entrevue individuelle téléphonique auprès d'employeuses et d'employeurs.

## Portrait du secteur et de la main-d'œuvre :

- Le taux d'emploi est très élevé (74,8 %), ce qui crée un contexte de plein emploi au Québec.
- Les employeuses et les employeurs devront mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles, notamment celui des femmes.
- Au Québec, le parc automobile est en constante progression.
- Le secteur de l'industrie des services automobiles comprend 107 605 salariés (18,3 % de femmes et 81,7 % d'hommes).
- L'industrie comporte 18 325 entreprises dont plus des trois quarts sont des PME.

## CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE :

- La mise en place de mesures de conciliation au sein des entreprises confère de nombreux avantages. Elle diminue entre autres le taux de roulement du personnel, les absences et les retards. De plus, elle augmente la productivité et favorise la satisfaction au travail.
- La mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnel constitue un avantage concurrentiel pour les entreprises.
- L'adoption de saines pratiques de gestion de la conciliation travail-vie personnelle est une responsabilité qui doit être partagée par toutes les employeuses et tous les employeurs puisqu'elle améliore les conditions de travail non seulement des femmes, mais de tout le personnel.
- Selon les employeuses et les employeurs et les associations de l'industrie, après les conditions salariales, ce sont les enjeux en matière de conciliation travail-vie personnelle qui sont les plus importants chez les femmes (58 %) et le climat de travail chez les hommes (42 %)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> ACS+ : Analyse comparative entre les sexes plus.

<sup>2</sup> CIME et CSMO-Auto, *Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles*, décembre 2015.



## BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE AYANT PARTICIPÉ À L'ÉTUDE :

- Les travailleuses sont âgées principalement de 25 à 44 ans alors que la moyenne d'âge des travailleurs est un peu plus élevée.
- Elles œuvrent en grande partie dans des postes administratifs ou liés au service à la clientèle alors que leurs collègues masculins œuvrent dans des postes d'atelier.
- Les femmes se retrouvent dans des entreprises de 16 à 25 personnes non syndiquées alors que les travailleurs se retrouvent davantage dans les entreprises de 25 personnes et plus syndiquées.
- La plupart des travailleuses et des travailleurs ont un revenu familial de 79 000 \$ et moins.
- Le niveau de diplomation des femmes est le même que celui des hommes (certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier). Cependant, plus de femmes que d'hommes détiennent un diplôme universitaire.
- L'ancienneté moyenne des femmes se situe entre 5 et 10 ans, tandis que celle des hommes est entre 1 et 5 ans. Cependant, plus d'hommes cumulent plus de 10 ans d'ancienneté que de femmes.
- La majorité des femmes, tout comme les hommes, est affectée au quart de travail de jour et fait peu d'heures supplémentaires. Cependant, un plus grand nombre de femmes que d'hommes effectue du temps supplémentaire.
- La majorité des travailleuses est en couple et a des enfants à la maison. Plus de femmes que d'hommes sont seules avec des enfants.
- Pour les travailleuses qui ont des enfants à la maison, la plus grande proportion des enfants se situe entre 6 et 12 ans et la garde est à temps plein. Les femmes ont principalement la garde à temps plein et pas de garde partagée tandis qu'une proportion d'hommes a une garde partagée.
- Les travailleuses ont une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps plein, tout comme les travailleurs. Une proportion de travailleurs a signalé avoir une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps partiel, qui est sans revenu ou qui est aux études. Davantage de femmes que d'hommes sont sans conjointe ou conjoint.
- Plus de deux fois plus de femmes que d'hommes œuvrant au sein de l'industrie se retrouvent dans le rôle de proche aidante.
- Les femmes prennent davantage de congés pour les enfants et elles sont plus souvent responsables du transport des enfants que leurs collègues masculins.
- Les valeurs de travail les plus importantes pour les travailleuses sont liées aux conditions de travail et à l'aménagement du temps de travail, tandis que les valeurs les plus importantes pour les hommes sont davantage en lien avec des aspects pécuniaires.
- Les travailleuses et travailleurs disent éprouver du stress au travail, les principales causes de ce stress sont les décisions prises par l'employeur et la surcharge de travail.



- Deux fois plus de travailleuses que de travailleurs identifient les problèmes de conciliation travail-vie personnelle comme source de stress.

## LEVIERS ET OBSTACLES DU PERSONNEL FACE À LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE :

- La moitié des travailleuses vivent des difficultés de conciliation. Les travailleurs affirment en vivre aussi, mais de façon moins importante.
- Pour les femmes qui vivent des problèmes de conciliation, les principaux éléments en cause sont la période estivale, la semaine de relâche et l'horaire de la conjointe ou du conjoint. Pour les hommes, les principaux éléments qui font vivre des problèmes de conciliation sont l'horaire scolaire des enfants, l'horaire de la conjointe ou du conjoint et les problèmes financiers.
- Les mesures de conciliation nommées par les femmes sont toutes des mesures qui peuvent ne pas avoir de coût pour l'employeur.
- Plusieurs éléments de la Loi sur les normes du travail sont méconnus des employées et des employés.
- Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas tous au fait des changements apportés à la Loi sur les normes du travail.
- Les travailleuses et les travailleurs ont l'impression que leurs demandes de conciliation sont bien perçues par leurs collègues.
- Les travailleuses et les travailleurs ont la perception que leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle sont plus ou moins bien perçues par leur employeuse ou leur employeur.
- Le niveau de stress au travail des femmes est élevé tandis que les hommes disent ressentir un peu de stress.
- Les principales causes du stress sont les mêmes pour les travailleuses et les travailleurs. Il s'agit des décisions prises par l'employeuse ou l'employeur et des résultats attendus par l'employeuse ou l'employeur.
- Les hommes sont moins à l'aise que les femmes d'adresser des demandes de conciliation à l'employeuse ou à l'employeur. Les employés masculins nous ont spécifié que c'est souvent leur conjointe qui fait les demandes de conciliation auprès de son employeuse ou de son employeur.



## LEVIERS, BESOINS ET OBSTACLES DES EMPLOYEUSES ET DES EMPLOYEURS À LA MISE EN PLACE DE MESURES DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE :

- La plupart des employeuses et des employeurs ont des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre.
- Les employeuses et les employeurs ont peu de politiques et procédures formelles en place.
- La plupart des employeuses et des employeurs utilisent la méthode de gestion au cas par cas des demandes de conciliation travail-vie personnelle.
- Les principales contraintes organisationnelles des employeuses et des employeurs à considérer lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle sont le recrutement de personnel difficile, les heures d'ouverture et de fermeture et la main d'œuvre spécialisée difficilement remplaçable.
- La plupart des employeuses et des employeurs disent connaître la Loi sur les normes du travail et les changements qui y ont été apportés. Cependant, seulement 54 % d'entre eux mettent de l'avant une politique contre le harcèlement psychologique, alors que cette politique est obligatoire en vertu de la Loi depuis janvier 2019.
- Les employeuses et les employeurs nous ont mentionné faire face à des enjeux importants quant à la communication et aux conflits intergénérationnels au sein des équipes de travail.

*Voici quelques stratégies mises en place par les employeuses et les employeurs pour favoriser le recrutement de leur personnel :*

- Faire affaire avec une firme de recrutement pour avoir accès à tous les nouveaux outils de recrutement.
- Avoir un programme de référencement en interne.
- Faire une tournée des centres de formation professionnelle.
- Avoir recours à des stratégies de recrutement internationales.

*Voici quelques stratégies mises en place les employeuses et les employeurs pour favoriser la rétention de leur personnel :*

- Miser sur l'ambiance de travail, être proche des employées et des employés.
- Intégrer le personnel dans les décisions de l'entreprise.
- Permettre l'accès au garage ou à l'atelier aux employées et employés pour leurs projets personnels.
- Offrir des possibilités d'avancement.
- Miser sur la formation et la reconnaissance des compétences.
- Mettre en place d'une politique de reconnaissance des employées et des employés.
- S'informer de ce qui se fait ailleurs pour demeurer compétitif.
- Instaurer une culture d'entreprise qui favorise le plaisir au travail et qui procure aux gens le sentiment d'avoir leur place.
- Demeurer à l'écoute des besoins des employées et des employés et comprendre leur réalité.



*Voici les principales méthodes utilisées par les employeuses et les employeurs pour limiter les incidences des demandes de conciliation sur l'entreprise :*

- Favoriser la polyvalence des employées et des employés.
- Favoriser l'entraide au sein des équipes de travail.
- Parfois, remplacer des employées et des employés.
- Inculquer une culture de responsabilité partagée.
- Expliquer les possibilités de conciliation à l'embauche en fonction du poste occupé.
- Prioriser le travail à faire.



# CHAPITRE 1 : MISE EN CONTEXTE DE L'ÉTUDE

## RAPPEL DU PROJET

« Étude de contexte avec ACS+ sur les besoins et obstacles des femmes en lien avec leurs conditions de travail et la conciliation travail – vie personnelle »

Le CSMO-Auto a réalisé un diagnostic sectoriel en décembre 2017. Cet exercice a permis de constater que le bassin de main-d'œuvre des femmes est sous-représenté dans l'industrie. Le diagnostic sectoriel de 2017 ne traite pas des besoins des femmes et des obstacles qu'elles rencontrent quant à la conciliation travail-vie personnelle et à leurs conditions de travail. À la lumière de ces constats, la présente étude a pour but de dresser un portrait de la situation quant à ces éléments, afin d'apporter des pistes de solution favorisant le maintien en emploi des femmes au sein de l'industrie.

**Plus spécifiquement, les objectifs de cette étude sont :**

- D'identifier le bassin de main-d'œuvre des femmes.
- De sonder les travailleuses et les travailleurs sur les obstacles de la conciliation travail-vie personnelle.
- D'évaluer les conditions de travail des femmes et les comparer à celles des hommes.
- D'identifier les besoins des employeuses et des employeurs et les obstacles rencontrés lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle et de conditions de travail favorables.
- De définir les enjeux actuels et à venir pour les femmes.
- D'identifier des pistes de solution.
- D'émettre des recommandations facilitant la mixité en emploi.

**Les éléments qui y seront étudiés et qui constituent notre cadre de référence sont :**

- Les pratiques actuelles des employeuses et employeurs.
- Les perceptions, besoins, enjeux, obstacles et attentes des employées et des employés.
- Les besoins des employeuses et employeurs et les obstacles rencontrés lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle.

L'étude permettra également de cibler les besoins et les défis des entreprises pour la mise en place de conditions et de mesures favorables à la rétention et au maintien de la main-d'œuvre dans le secteur. Les résultats de l'étude permettront d'émettre des stratégies de conciliation travail-vie personnelle favorisant le recrutement et le maintien en emploi de la main-d'œuvre du secteur de l'industrie des services automobiles.



## MÉTIERS CIBLÉS PAR L'ÉTUDE

Tous les métiers de l'industrie des services automobiles, tous les types d'entreprises et toutes les régions administratives sont visés par cette étude.

**Tableau 1 : Métiers de l'industrie des services automobiles<sup>3</sup>**

Métier (code du SCIAN)	% de femmes	% d'hommes	Total
Magasinière ou magasinier et commis aux pièces (1522)	12	88	4 790
Commis aux achats et au contrôle de l'inventaire (1524)	37	63	290
Vendeuse ou vendeur - commerce de détail (6421)	15	85	10 490
Autres préposée ou préposé aux services d'information et au service à la clientèle (6552)	34	66	1 830
Nettoyeuse spécialisée ou nettoyeur spécialisé (6732)	11	89	4 240
Autre personnel de soutien en service (6742)	9	91	1 155
Entrepreneure ou entrepreneur, contremaîtresse ou contremaître en mécanique (7301)	19	81	2 575
Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd (7312)	0	100	505
Mécanicienne ou mécanicien, réparatrice ou réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (7321)	2	98	28 230
Débosselleuse ou débosselleur, réparatrice ou réparateur de carrosserie (7322)	3	97	6 515
Mécanicienne ou mécanicien de motocyclette, de véhicules tout-terrains et personnel mécanicien assimilé (7334)	2	98	425
Autre réparatrice ou réparateur de petits moteurs et de petits équipements (7335)	0	100	70
Autre personnel de métier et personnel assimilé (7384)	7	93	430
Autre réparatrice ou réparateur, préposée ou préposé à l'entretien (7445)	0	100	155
Autre préposée ou préposé à la pose et à l'entretien de pièces mécaniques d'automobiles (7535)	1	99	1700

## PARTENARIAT ENTRE LE CSMO-AUTO ET LE CIME

Le CIME est fier d'avoir réalisé cette étude de contexte et l'ACS+ de l'étude sur les besoins des femmes et les obstacles qu'elles rencontrent en rapport avec leurs conditions de travail et la conciliation travail-famille. Cette étude est destinée à mieux comprendre les enjeux liés aux conditions de travail dans un contexte sectoriel d'une main-d'œuvre à prédominance masculine et à proposer des moyens concrets afin de favoriser le recrutement et la rétention du personnel de l'industrie des services automobiles.

L'ensemble de l'étude de contexte et de l'ACS+ a été réalisé en collaboration avec l'équipe du CSMO-Auto. L'étude servira d'outil de référence pour le CSMO-Auto, puisqu'elle permet de

<sup>3</sup> CSMO-Auto, *Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles*, décembre 2017.



dresser un portrait concret des femmes dans l'industrie et de poser un regard objectif sur leurs réalités.

## MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

La méthodologie choisie pour réaliser l'étude de contexte et l'ACS+ comporte quatre démarches :

- Revue documentaire (données existantes)
- Sondage en ligne auprès des employées et des employés (n=166, 25 femmes, 141 hommes)
- Sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs (n=145, 69 femmes, 76 hommes)
- Entrevue téléphonique individuelle auprès des employeuses et des employeurs (n=17, 10 femmes, 7 hommes)

*329 employeuses, employeurs, travailleuses et travailleurs ont participé à cette étude.*

### Revue documentaire

Le but de cette démarche est de recueillir des statistiques et de l'information spécifiques sur les conditions de travail offertes dans l'industrie des services automobiles.

- La stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 a fourni des informations pertinentes à propos du marché du travail, de ses enjeux et de ses tendances.
- Le diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles de décembre 2017 a permis de dresser le portrait du milieu, de ses enjeux et de ses besoins.
- L'étude de contexte avec ACS+ de l'implantation d'un modèle de mentorat favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles de décembre 2015 a fourni un point de départ quant aux conditions de travail des femmes dans l'industrie (accueil et intégration en emploi, maintien en emploi et avancement professionnel).

### Sondage en ligne auprès des employées et des employés

Le sondage a été effectué auprès de travailleuses et de travailleurs du secteur de l'industrie des services automobiles. Le questionnaire de nature quantitative avait pour but d'identifier le bassin de main-d'œuvre des femmes et de sonder les travailleuses et les travailleurs sur les enjeux face à la conciliation travail-vie personnelle. Le taux de réponse des femmes (17 %) au sondage est représentatif de la proportion de femmes œuvrant dans l'industrie des services automobiles (18 %)<sup>4</sup>.

- Le questionnaire a été rédigé par le CIME (Annexe 1).
- La population visée était toutes les travailleuses et tous les travailleurs de l'industrie des services automobiles.

---

<sup>4</sup> CSMO-Auto, *Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles*, décembre 2017.

- Le recrutement des employées et des employés participant au sondage a été effectué par le CSMO-Auto.
- 166 personnes ont répondu au sondage ; 25 femmes (15 %) et 141 hommes (85 %).
- La période de collecte de données s'est déroulée du 19 février au 14 mars 2019 (23 jours).
- La durée moyenne pour remplir le sondage est de 17 minutes.
- Le sondage de 47 questions porte sur la situation d'emploi, la situation familiale, le soutien à la famille, les besoins en conciliation travail-vie personnelle, la perception par rapport aux pratiques de l'employeuse ou de l'employeur.

### **Sondage en ligne auprès d'employeuses et d'employeurs**

Le sondage a été effectué auprès d'employeuses et d'employeurs du secteur de l'industrie des services automobiles. Le questionnaire de nature quantitative avait pour but d'évaluer les conditions de travail des femmes, de les comparer à celles des hommes et d'identifier les besoins des employeuses et employeurs et les obstacles rencontrés lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle et d'autres conditions de travail favorables.

- Le questionnaire a été rédigé par le CIME (Annexe 2).
- La population visée est l'ensemble des employeuses et des employeurs de l'industrie des services automobiles.
- Le recrutement des participantes et des participants au sondage a été effectué par le CSMO-Auto.
- 145 personnes ont participé au sondage ; 68 femmes (47 %) et 77 hommes (53 %).
- La période de collecte de données s'est déroulée du 7 janvier 2019 au 28 février 2019. Nous avons prolongé la période de collecte de données à deux reprises en raison du faible taux de répondantes et de répondants.
- La durée moyenne pour remplir le sondage est de 15 minutes.
- Le sondage comporte 41 questions et porte sur les politiques en place dans l'organisation, les mesures de conciliation travail-vie personnelle et les contraintes organisationnelles, la connaissance des lois, la perception par rapport aux demandes des employées et des employés et les besoins d'accompagnement des employeuses et des employeurs.

### **Entrevues téléphoniques individuelles auprès d'employeuses et d'employeurs**

Les entrevues téléphoniques individuelles ont été réalisées auprès d'employeuses et d'employeurs de l'industrie des services automobiles. Le questionnaire de nature qualitative avait pour but de connaître la perception des employeuses et des employeurs en ce qui concerne les demandes de conciliation travail-vie personnelle de leurs employées et de leurs employés et d'identifier les leviers et les obstacles à la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle.

- Le questionnaire a été rédigé par le CIME à la suite d'une analyse préliminaire des données du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs. Cette analyse nous a permis d'établir les thématiques à approfondir selon une approche qualitative (Annexe 3).



- La population visée était l'ensemble des employeuses et des employeurs qui nous ont signifié leur intérêt à participer à l'entrevue téléphonique individuelle à la fin du sondage en ligne (74 personnes).
- 17 personnes ont participé à l'entrevue ; 10 femmes (59 %) et 7 hommes (41 %).
- La période de collecte de données s'est déroulée du 18 février 2019 au 12 avril 2019.
- La durée moyenne des entrevues est de 28 minutes.
- Les thématiques traitées lors de l'entrevue téléphonique individuelle sont les politiques et procédures de l'entreprise, la perception en ce qui concerne les demandes de conciliation travail-vie personnelle et la mise en place de mesures au sein de l'organisation, la connaissance des mesures de conciliation et les obstacles et les leviers à la mise en place de mesures de conciliation.

## LIMITES DE L'ÉTUDE

### Recrutement des participantes et des participants

- Le CSMO-Auto et le CIME n'avaient pas de lien direct avec les employeuses, les employeurs, les travailleuses et les travailleurs puisque c'est par le biais de leurs partenaires du réseau que les sondages ont été acheminés. Les échantillons ne sont donc pas nécessairement représentatifs de tous les types, les tailles et les régions administratives d'appartenance des entreprises du secteur des services automobiles.
- La période de l'année n'était pas favorable en raison du début de la période de pointe dans l'industrie (accidents plus fréquents en hiver, début de la période de pose de pneus).
- Étant donné le fait que la majorité des travailleuses et des travailleurs de l'échantillon est dans des entreprises syndiquées et que la plupart des employeuses et des employeurs de l'échantillon sont dans des entreprises non syndiquées, nous avons deux échantillons ayant des réalités bien différentes.
- Les employées et les employés des ateliers n'ont pas toujours accès à un ordinateur pour remplir le sondage en ligne.
- Les employeuses et les employeurs ayant répondu au sondage ont une grande proportion de femmes au sein de leur entreprise comparativement au pourcentage de l'industrie. Il est possible que les employeuses et les employeurs ayant participé à la cueillette de données sont probablement davantage sensibilisés à l'importance des femmes au sein de l'industrie. Par contre, parmi ces femmes peu sont dans les métiers spécialisés ce qui n'est pas le cas des hommes.

### Déroulement des sondages en ligne et des entrevues individuelles

- Dans le cas du sondage en ligne auprès d'employeuses et d'employeurs, nous croyons que certains sondages ont été remplis par du personnel administratif.
- Plusieurs participantes et participants n'ont pas rempli le questionnaire jusqu'au bout.
- Certaines personnes avaient donné leur accord pour participer aux entrevues téléphoniques individuelles, mais n'ont pas été jointes.



Plusieurs employeuses et employeurs ne perçoivent pas la conciliation travail-vie personnelle comme un levier de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre. Quant aux entrevues téléphoniques individuelles, cet aspect s'est traduit par des entrevues de plus courte durée.



## CHAPITRE 2 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES ET LA CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

### PORTRAIT DU SECTEUR ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le vieillissement de la population et les enjeux démographiques du Québec feront en sorte qu'il y aura un renouvellement du bassin de main-d'œuvre dans les prochaines années. Le taux d'emploi a atteint un sommet historique en 2017 (74,8 %) et le taux de chômage a connu un repli important (6,1 %)<sup>5</sup>. Le Québec se retrouve en situation de plein emploi. Pour pourvoir les postes dans les années à venir, les employeuses et employeurs devront mobiliser tous les bassins de main-d'œuvre disponibles. Il sera également crucial de favoriser l'attraction et la rétention du personnel, spécialement le bassin de main-d'œuvre féminine dans l'industrie des services automobiles.

Au Québec, le parc automobile est en constante progression. Les conditions de financement intéressantes stimulent la vente de véhicules. Les deux tiers des véhicules neufs vendus sont acquis par l'achat financé. De nouvelles tendances auront un impact marqué lors des prochaines années dans le secteur des services automobiles. Il s'agit de l'électrification des véhicules, la connectivité et la conduite autonome<sup>6</sup>.

L'industrie des services automobiles comprend 107 610 salariées et salariés<sup>7</sup> dont 19 655 (18,3 %) sont des femmes et 87 955 (81,7 %) sont des hommes. Les femmes sont majoritairement concentrées dans des postes administratifs. Le nombre d'employées et d'employés est en constante évolution depuis 2006. Les travailleuses et travailleurs de l'industrie sont majoritairement détentrices et détenteurs d'un certificat, d'un diplôme ou d'un grade d'études postsecondaires (60 %).

L'industrie comporte 18 325 entreprises. Plus du trois quarts des entreprises du secteur des services automobiles sont des petites et moyennes entreprises de moins de 10 employés. Ces entreprises exercent leurs activités principalement dans trois sous-secteurs soit « grossiste-marchand de véhicules automobiles, et de pièces et d'accessoires de véhicules automobiles », « concessionnaire de véhicules et de pièces automobiles » et « réparation et entretien de véhicules automobiles ». La majorité des employées et des employés (51 %) se retrouve dans le sous-secteur des « concessionnaires de véhicules et de pièces automobiles ». Dans ce sous-secteur, 22,4 % du personnel sont des femmes. La plus grande proportion des employés et employées de l'industrie des services automobiles se situe dans la tranche d'âge de 45 à 54 ans. Cependant, la main-d'œuvre féminine est en plus grand nombre dans les tranches d'âge de 25 à 34 ans (30,9 %) et de 45 à 54 ans (22,0 %).

<sup>5</sup> Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, Le Québec à l'ère du plein emploi*, 2018.

<sup>6</sup> CSMO-Auto, *Diagnostic sectoriel de l'industrie des services automobiles*, décembre 2017.

<sup>7</sup> Recensement 2016

## CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES<sup>8</sup>

### Accueil et intégration

La plupart des employeurs et des employeuses (70 %) estiment qu'ils n'éprouvent aucune difficulté lors de l'accueil et de l'intégration d'une femme. Pour les employeurs et les employeuses, intégrer un homme ou une femme, c'est la même chose. Les deux mesures les plus utilisées sont la présentation de la nouvelle travailleuse ou du nouveau travailleur à l'équipe de travail et la tournée de l'entreprise. Les associations croient, quant à elles, que c'est le manque de temps (41 %) qui explique les difficultés rencontrées par les employeurs et les employeuses lors de l'accueil et de l'intégration d'une femme. Selon les travailleuses et les travailleurs, la grande majorité des milieux de travail utilisent la méthode de gestion au cas par cas et l'intégration dite « sur le tas ». La qualité de l'accueil et de l'intégration est variable en fonction de la période de l'année et de la disponibilité des ressources.

### Rétention de la main-d'œuvre

La majorité des employeurs et des employeuses (68 %) jugent qu'elle n'éprouve aucune difficulté à favoriser le maintien des femmes en emploi. La moitié des employeurs et des employeuses interrogés utilisent des mesures pour faciliter le maintien en emploi des femmes. Selon les employeuses et les employeurs, aucune mesure ne semble être spécifique au maintien d'une femme. Les mesures les plus populaires pour le maintien des femmes en emploi sont la valorisation des idées et des bons coups (71 %), l'identification des besoins de formation (71 %) et la gestion du climat de travail (71 %). Selon les associations, les employeuses et les employeurs offrent davantage de mesures de conciliation aux femmes (57 %) qu'aux hommes (50 %). Les femmes ayant mentionné avoir quitté un emploi dans l'industrie l'expliquent par le manque d'ouverture de l'entreprise ou de leurs collègues à leur égard et parfois même la présence de harcèlement ou l'hostilité du milieu.

### Avancement professionnel

Il existe un écart de perception entre les employeurs et les associations quant à l'égalité des chances d'obtenir une promotion. Le tiers des associations perçoit des inégalités dans l'accessibilité aux promotions. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à communiquer leur désir d'avancement (49 % contre 71 %). Les travailleuses expliquent la difficulté quant à l'avancement professionnel par le manque de formation continue payée par l'employeur et le manque de communication des occasions d'avancement. Les enjeux liés à l'avancement professionnel touchent autant les femmes que les hommes dans l'industrie. Cependant, les employeurs et les employeuses, tout comme les associations, sont conscients de l'importance d'offrir de la formation continue à leur main-d'œuvre.

---

<sup>8</sup> CIME et CSMO-Auto, *Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles*, 2015.



## LA CONCILIATION TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

### Enjeu d'actualité<sup>9</sup>

Les transformations démographiques et du marché du travail obligent les employeurs et les employeuses à adapter leurs pratiques de gestion afin de demeurer compétitifs quant au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre. La population vieillissante, la diminution de la fécondité, le fait que de plus en plus de mères sont dans la trentaine, les changements au sein des familles, la présence accrue des femmes sur le marché du travail et la croissance des emplois atypiques sont quelques exemples d'enjeux à considérer. De plus, la hausse du taux d'activité et d'emploi des parents pousse les gouvernements et les entreprises à mettre en place des pratiques de gestion qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle.

Dans la « Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023 »<sup>10</sup>, le gouvernement propose des actions pour soutenir le développement de la main-d'œuvre et la performance du marché du travail. Une de ces orientations est d'adapter les milieux de travail en favorisant la conciliation travail-vie personnelle. Les axes d'interventions préconisés sont l'adaptation des milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail et la promotion de la qualité de vie au travail. Le gouvernement du Québec a également mis en place des mesures concrètes pour augmenter la présence des femmes dans les emplois à prédominance masculine en promouvant les programmes de mentorat et les activités de réseautage. Afin d'adapter les milieux de travail aux nouveaux modes d'organisation du travail, le gouvernement a présenté en mars 2018 un projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail afin de faciliter la conciliation travail-vie personnelle. Pour promouvoir la qualité de vie au travail, le gouvernement développera un guide de bonnes pratiques en entreprise et favorisera l'activité physique en milieu de travail.

Plusieurs recherches ont démontré que l'adoption de pratiques de conciliation travail-vie personnelle peut-être très avantageuse pour les organisations. Ces mesures se sont montrées particulièrement efficaces tant pour attirer la main-d'œuvre essentielle au développement des entreprises que pour la retenir, puisque le roulement de personnel a un coût très élevé<sup>11</sup>.

### Définition

La conciliation travail-vie personnelle est la recherche de l'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et la vie familiale<sup>12</sup>. La conciliation travail-vie personnelle a pour objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de façon générale. Les mesures de conciliation travail-vie personnelle visent à atténuer des contraintes et des obligations du marché du travail.

---

<sup>9</sup> CIME et CSMO-Auto, *Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles*, 2015.

<sup>10</sup> Gouvernement du Québec, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2013, Le Québec à l'ère du plein emploi*, 2018.

<sup>11</sup> Tremblay, D., *Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi*, Gestion, vol. 41 (1), p. 22-25, 2016.

<sup>12</sup> BNQ, *Norme conciliation travail-famille (BNQ 9700-820)*, 2010.

Selon une étude réalisée par le gouvernement du Québec en 2017 auprès de 8000 employeurs et employeuses appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité, les principales mesures de conciliation mises en place sont liées à l'aménagement du temps de travail<sup>13</sup>. Les plus populaires sont notamment la flexibilité des horaires de travail (69,6 %), la flexibilité dans les choix de vacances (59,3 %), les banques d'heures ou de temps accumulé (41,2 %) ainsi que la diminution du nombre d'heures travaillées (28,7 %).

La mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle contribue à réduire le taux de rotation du personnel, les absences et les retards, augmente la productivité, suscite l'engagement du personnel, accroît la loyauté, réduit le niveau de détresse psychologique et de stress, favorise la satisfaction au travail et améliore l'image de l'entreprise. Ces avantages sont d'excellentes raisons d'intégrer ce genre de mesures à la stratégie d'affaires de l'organisation. L'adoption de saines pratiques de gestion de la conciliation travail-vie personnelle est une responsabilité qui doit être partagée par toutes les employeuses et tous les employeurs puisqu'elle améliore les conditions de travail non seulement des femmes, mais de tout le personnel.

Avec le vieillissement de la population, les travailleuses et les travailleurs ont des défis encore plus importants quant à la conciliation travail-vie personnelle, puisqu'en surcroît de leur rôle de parent, ils doivent souvent jouer un rôle de grands-parents et de proche aidant ou de proche aidante. Cette multiplicité des rôles fait en sorte que les individus sont plus enclins à vivre des enjeux de conciliation travail-vie personnelle. Malgré le fait que la technologie permette une plus grande flexibilité, il demeure que les enjeux de conciliation sont importants, surtout pour les femmes qui portent socialement les rôles liés aux soins de la famille<sup>14</sup>.

## Normes sociales de genre

Les normes sociales de genres sont les règles et les standards de comportements féminins et masculins compris par les membres d'un groupe, qui guident et contraignent leurs comportements sociaux sans l'existence de lois (Cialdini et Trost, 1999). En fonction de ses normes, les femmes vivent un sentiment de culpabilité de ne pas être une « bonne mère » et une « bonne ménagère ».

Ces normes sociales sont des constructions sociales intégrées par les individus et créent de grandes tensions notamment chez les femmes. Des analyses démontrent que les normes sociales féminines affectent indirectement, par le sentiment de culpabilité qu'elles génèrent, le comportement des femmes au travail. Afin de réduire ces tensions, les femmes réduisent leurs exigences à l'égard du travail et leurs ambitions d'évolution de carrière (Poilpot-Rocaboy, Berthe et Chan, 2018). La promotion de la conciliation travail-vie personnelle au sein des entreprises est une piste de solution

---

<sup>13</sup> Gouvernement du Québec, *Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité*, 2017.

<sup>14</sup> Tremblay, D., *Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi*, *Gestion*, vol. 41 (1), p. 22-25, 2016.



importante pour réduire les tensions chez les travailleuses et leur permettre d'évoluer dans leur plan de carrière.

### Cadre législatif en place

La Loi sur les normes du travail permet aux salariées et aux salariés de s'absenter du travail pour des motifs de conciliation travail-vie personnelle. La Loi sur les normes du travail prévoit des situations où une personne salariée peut s'absenter pour prendre soin d'un proche ou d'elle-même, en cas de maladie. En mars 2018, un projet de loi a été déposé pour modifier la Loi sur les normes du travail afin, principalement, de faciliter la conciliation travail-vie personnelle.

Les principaux changements touchent la durée de la période de vacances annuelle qui passe de deux à trois semaines, l'obligation des employeuses et des employeurs de se doter d'une politique contre le harcèlement psychologique ou sexuel, des absences pour raisons familiales, une nouvelle rémunération de certaines journées d'absence et l'aménagement des horaires de travail. Voici les principaux éléments que les employeuses et les employeurs doivent octroyer à leur personnel pour favoriser la conciliation et respecter la Loi sur les normes du travail<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> CNESST, <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>, 2016.

**Tableau 2 : Congés dans les cas de grossesse de naissance ou d'adoption**

<b>Congés pour la mère</b>			
ÉVÈNEMENT	TYPE DE CONGÉ	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
Pendant la grossesse	Congé pour des examens liés à la grossesse	Congé ponctuel, au besoin, selon le nombre d'examens requis Congé sans salaire	La salariée doit aviser son employeuse ou son employeur le plus tôt possible.
En cas de risque d'interruption de grossesse	Congé de maternité spécial	Pour la durée inscrite au certificat médical Congé sans salaire	La salariée doit produire un certificat médical.
À la suite d'une interruption de grossesse avant la 20 <sup>e</sup> semaine	Congé de maternité spécial	3 semaines Congé sans salaire	La salariée doit aviser son employeuse ou son employeur par écrit le plus tôt possible et produire un certificat médical.
À la suite d'une interruption de grossesse à compter de la 20 <sup>e</sup> semaine	Congé de maternité spécial	18 semaines Congé sans salaire	La salariée doit aviser son employeuse ou son employeur par écrit le plus tôt possible et produire un certificat médical.
Dans le cas de grossesse normale	Congé de maternité	18 semaines Congé sans salaire	La salariée doit aviser son employeuse ou son employeur par écrit 3 semaines avant le début du congé, l'informer de sa date de reprise de travail et lui fournir un certificat médical.
<b>Congés pour le père</b>			
ÉVÈNEMENT	TYPE DE CONGÉ	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
Interruption de grossesse après la 20 <sup>e</sup> semaine		5 jours	Le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur le plus tôt possible.
À la naissance de son enfant	Congé de paternité	5 semaines Congé sans salaire	Le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur par écrit 3 semaines avant le début du congé et l'informer de sa date de reprise de travail.
<b>Congés pour les parents</b>			
ÉVÈNEMENT	TYPE DE CONGÉ	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
Pour la naissance ou l'adoption d'un enfant	Congé parental	52 semaines Congé sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur 3 semaines à l'avance et l'informer de la date de sa reprise de travail.



**Tableau 3 : Congés pour obligations familiales ou parentales**

<b>Mariage ou union civile</b>		
<b>PERSONNE VISÉE</b>	<b>DURÉE DU CONGÉ</b>	<b>CONDITIONS/OBLIGATIONS</b>
La salariée ou le salarié	1 journée Congé payé	Le jour de son mariage ou de son union civile doit coïncider avec un jour de travail. La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur au moins une semaine à l'avance.
Un de ses enfants L'enfant de sa conjointe ou de son conjoint Son père, sa mère, son frère ou sa sœur	1 journée Congé sans salaire	Le jour du mariage ou de l'union civile doit coïncider avec un jour de travail. La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur au moins une semaine à l'avance.
<b>Décès ou funérailles</b>		
<b>PERSONNE VISÉE</b>	<b>DURÉE DU CONGÉ</b>	<b>CONDITIONS/OBLIGATIONS</b>
Sa conjointe ou son conjoint Son enfant L'enfant de son conjoint Son père, sa mère, son frère ou sa sœur.	5 jours Les deux premières journées sont payées	La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur le plus rapidement possible. Le congé doit être pris entre le décès et les funérailles.
Sa bru, son gendre Un de ses grands-parents Un de ses petits enfants Père, mère, frère ou sœur de sa conjointe ou de son conjoint	1 journée Congé sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur le plus rapidement possible. Le congé doit être pris entre le décès et les funérailles.
Enfant mineur de la salariée ou du salarié	Absence d'au plus 104 semaines	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus tôt possible.
<b>Obligations familiales ou parentales</b>		
<b>PERSONNE VISÉE</b>	<b>DURÉE DU CONGÉ</b>	<b>CONDITIONS/OBLIGATIONS</b>
Liées à la garde, à la santé, à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint	10 jours par année sans salaire Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut être fractionnée si l'employeur ou l'employeuse y consent.	La salariée ou le salarié doit aviser son employeuse ou son employeur le plus tôt possible. La salariée ou le salarié doit prendre les moyens raisonnables pour assumer ses obligations et limiter la durée du congé.
<b>Si la présence de la salariée ou du salarié est requise en raison d'une maladie grave</b>		
<b>PERSONNE VISÉE</b>	<b>DURÉE DU CONGÉ</b>	<b>CONDITIONS/OBLIGATIONS</b>
Auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle la salariée agit comme proche aidante ou le salarié agit comme proche aidant.	Au plus 16 semaines sur une période de 12 mois. Au plus 36 semaines sur une période de 12 mois si cette personne est un enfant mineur.	Le salarié ou la salariée doit aviser l'employeur ou l'employeuse le plus rapidement possible de cette absence et des motifs de celle-ci.
La salariée ou le salarié dont la présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur.	Au plus 27 semaines sur une période de 12 mois.	Un certificat médical doit attester la maladie grave, potentiellement mortelle.



**Tableau 4 : Congés à la suite d'une maladie, de dons de tissus à des fins de greffe, d'accident, d'acte criminel ou de suicide**

<b>Maladie, don d'organe ou de tissus, violence conjugale ou violence à caractère sexuel, accident</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
La salariée ou le salarié	26 semaines sur une période de 12 mois	
<b>Préjudice corporel grave à la suite d'un acte criminel</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
La salariée ou le salarié	Au plus 104 semaines sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus rapidement possible. La salariée ou le salarié ne doit pas avoir participé à l'acte criminel.
<b>Présence requise à la suite d'un acte criminel</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
L'enfant mineur de la salariée ou du salarié	Au plus 104 semaines sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus rapidement possible.
<b>Disparition</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
L'enfant mineur de la salariée ou du salarié	Au plus 104 semaines sans salaire Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de ce délai, l'absence prend fin le 11 <sup>e</sup> jour qui suit.	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus rapidement possible.
<b>Décès résultant du suicide</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
Père, mère Enfant majeur Conjointe ou conjoint	Au plus 104 semaines sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus rapidement possible.
<b>Décès résultant d'un acte criminel</b>		
PERSONNE VISÉE	DURÉE DU CONGÉ	CONDITIONS/OBLIGATIONS
À l'endroit de : Enfant majeur Conjointe ou conjoint	Au plus 104 semaines sans salaire	La salariée ou le salarié doit aviser son employeur ou son employeuse le plus rapidement possible.

## ENJEUX DE CONCILIATION TRAVAIL - VIE PERSONNELLE

Les enjeux de conciliation travail-famille constituent une préoccupation majeure de la main-d'œuvre de l'industrie des services automobiles, mais surtout pour la main-d'œuvre féminine. En effet, selon les employeurs et les employeurs ainsi que les associations de l'industrie, après les conditions salariales, c'est la possibilité de concilier le travail et la vie personnelle qui a le plus d'importance chez les femmes (58 %) et le climat de travail chez les hommes (42 %) <sup>16</sup>.

<sup>16</sup> CIME et CSMO-Auto, *Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles*, décembre 2015.



Malgré le fait que les employeuses et des employeurs perçoivent la conciliation travail-vie personnelle comme un avantage concurrentiel, seulement 18,2 % d'entre eux mettent en avant leur politique de conciliation travail-vie personnelle lors de l'embauche d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé. L'étude de contexte réalisée en 2015 nous a permis de déterminer que la conciliation travail-vie personnelle est un levier important pour l'attraction et surtout pour le maintien de la main-d'œuvre dans l'industrie des services automobiles<sup>17</sup>. L'implantation de mesures de conciliation travail-vie personnelle est aussi un élément qui favorise une plus grande mixité au sein de l'industrie des services automobiles.

---

<sup>17</sup> CIME et CSMO-Auto, *Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles*, décembre 2015.

# CHAPITRE 3 : RÉSULTATS DES CONSULTATIONS ET CONSTATS PRÉLIMINAIRES

## ANALYSE DES DONNÉES

Veillez noter les pourcentages dans les tableaux ont été arrondis à l'unité près pour faciliter la lecture des résultats.

**Tableau 5 : Présentation de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Groupe d'âge</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
15-24 ans	2	8	4	3	6	4
25-34 ans	8	32	29	21	37	22
35-44 ans	8	32	41	29	49	30
45-54 ans	7	28	67	47	74	45
55-64 ans	0	0	0	0	0	0
65 ans et plus	0	0	0	0	0	0
<b>Poste occupé</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Vendeuse ou vendeur – commerce de détail (6421)	3	12	5	4	8	5
Autre préposée ou préposé aux services d'information et au service à la clientèle (6552)	6	24	6	4	12	7
Nettoyeuse spécialisée ou nettoyeur spécialisé (6732)	1	4	1	1	2	1
Autre personnel de soutien en service (6742)	11	44	0	0	11	7
Entrepreneure ou entrepreneur, contremaîtresse ou contremaître en mécanique (7301)	0	0	0	0	0	0
Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd (7312)	0	0	5	3	5	3
Mécanicienne ou mécanicien, réparatrice ou réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus (7321)	2	8	98	70	100	60
Débosseleuse ou débosseleur, réparatrice ou réparateur de carrosserie (7322)	0	0	5	4	5	3
Mécanicienne ou mécanicien de motocyclette, de véhicule tout-terrain et personnel mécanicien assimilé (7334)	0	0	1	1	1	1
Autre réparatrice ou réparateur de petits moteurs et de petits équipements (7335)	0	0	0	0	0	0
Autre personnel de métier et personnel assimilé (7384)	0	0	1	1	1	1
Autre réparatrice ou réparateur, préposée ou préposé à l'entretien (7445)	0	0	2	1	2	1
Autre préposée ou préposé à la pose et à l'entretien de pièces mécaniques d'automobiles (7535)	0	0	1	1	1	1
Magasinière ou magasinier et commis aux pièces (1522)	2	8	1	1	3	2
Autre	0	0	16	11	16	10
<b>Type d'entreprise</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Atelier de pneus et mécanique	2	8	14	10	16	10
Atelier de mécanique automobile	2	8	23	16	25	15
Atelier de mécanique véhicule lourd	0	0	3	2	3	2
Atelier de carrosserie	2	8	6	4	8	5
Atelier d'installation et de réparation de pare-brise	0	0	1	1	1	1
Centre de recyclage et pièces automobiles	1	4	0	0	1	1
Centre de recyclage de pièces de véhicules lourds	0	0	1	1	1	1
Concessionnaire d'automobiles neuves	7	28	79	56	86	52
Concessionnaire de véhicules récréatifs (roulottes, motorisés, etc.)	0	0	0	0	0	0
Concessionnaire de véhicules de loisirs (motocyclettes, VTT, etc.)	0	0	0	0	0	0
Concessionnaire de véhicules lourds	0	0	2	1	2	1
Magasin de pièces et d'accessoires neufs	6	24	4	3	10	6
Vente d'automobiles usagées	5	20	4	3	9	5
Autre	0	0	4	3	4	2
<b>Taille de l'entreprise</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
1 – 5 personnes	4	16	22	16	26	16

5 - 10 personnes	4	16	13	9	17	10
11 - 15 personnes	1	4	16	11	17	10
16 - 25 personnes	10	40	30	21	40	24
25 - 50 personnes	2	8	24	17	26	16
Plus de 50 personnes	4	16	36	25	40	24
Entreprise syndiquée	25	15	141	85	166	100
Oui	7	28	86	61	93	56
Non	18	72	55	39	73	44

**Le tableau 5 met en évidence les éléments suivants :**

- L'échantillon est composé de 15 % de femmes et de 85 % d'hommes.
- L'échantillon est composé de personnes âgées de 35 à 54 ans (75 %).
- Les travailleuses sont âgées principalement de 25-34 ans (32 %) et 35-44 ans (32 %).
- La moyenne d'âge des travailleurs est un peu plus élevée (76 % ont entre 35 et 54 ans).
- L'échantillon est composé en grande partie de « mécanicienne ou mécanicien, réparatrice ou réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus » (60 %).
- Les travailleuses occupent en grande partie de la catégorie d'emplois « autre personnel de soutien en service » (44 %) et « autre proposée aux services d'information et au service à la clientèle » (24 %) et seulement 8 % de « mécanicienne, réparatrice de véhicules automobiles, de camions et d'autobus ».
- Les travailleurs sont majoritairement des « mécaniciens, réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus » (70 %).
- Les personnes composant l'échantillon travaillent majoritairement au sein de « concessionnaires d'automobiles neuves » (52 %).
- Les travailleuses œuvrent au sein de « concessionnaires d'automobiles neuves » (28 %), de « magasin de pièces et d'accessoires neufs » (24 %) et la « vente d'automobiles usagées » (20 %).
- Les travailleurs se retrouvent dans les « concessionnaires d'automobiles neuves » (56 %) et dans les « ateliers de mécanique automobile » (16 %).
- L'échantillon est composé de personnes travaillant dans des entreprises de 16 à 25 personnes (24 %) et de plus de 50 personnes (24 %).
- Les travailleuses se retrouvent dans des entreprises de 16 à 25 personnes (40 %).
- Les travailleurs se retrouvent dans les entreprises de 25 personnes et plus (60 %) alors que seulement 24 % des femmes se retrouvent dans ces entreprises.
- L'échantillon est surtout composé de personnel syndiqué (56 %).
- Les travailleuses se retrouvent majoritairement dans des milieux non syndiqués (72 %).
- Les travailleurs œuvrent au sein de milieux syndiqués (61 %).



**Tableau 6 : Répartition de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs par région administrative**

RÉGIONS	NBRE DE PARTICIPANTES	% PARTICIPANTES	NBRE DE PARTICIPANTS	% PARTICIPANTS	NBRE PAR RÉGION	% PAR RÉGION
Abitibi-Témiscamingue	1	4	0	0	1	1
Bas-Saint-Laurent	0	0	0	0	0	0
Capitale-Nationale	2	8	13	10	15	9
Centre-du-Québec	1	4	14	10	15	9
Chaudière-Appalaches	2	8	12	9	14	8
Côte-Nord	0	0	0	0	0	0
Estrie	9	36	40	28	49	30
Lanaudière	0	0	1	1	1	1
Laurentides	1	4	3	2	4	2
Laval	1	4	4	3	5	3
Mauricie	0	0	1	1	1	1
Montérégie	5	20	14	10	19	11
Montréal	0	0	19	14	19	11
Outaouais	0	0	0	0	0	0
Saguenay-Lac-Saint-Jean	3	12	20	15	23	14
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>141</b>	<b>100</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

**Le tableau 6 met en évidence les éléments suivants :**

- La représentativité des régions participantes est plus ou moins équilibrée puisque la plupart des personnes sont de l'Estrie (30 %), de la Montérégie (11 %) et de Montréal (11 %).
- La majorité des travailleuses provient de l'Estrie (36 %), de la Montérégie (20 %) et du Saguenay-Lac-Saint-Jean (12 %).
- Les travailleurs proviennent de l'Estrie (28 %), du Saguenay-Lac-Saint-Jean (15 %) et de Montréal (14 %).



**Tableau 7 : Situation personnelle et d'emploi de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs par région administrative**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Revenu familial brut</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Moins de 20 000 \$	0	0	2	2	2	1
Entre 20 000 \$ et 39 000 \$	3	12	16	11	19	11
Entre 40 000 \$ et 59 000 \$	6	24	31	22	37	22
Entre 60 000 \$ et 79 000 \$	4	16	41	29	45	27
Entre 80 000 \$ et 99 000 \$	4	16	16	11	20	12
Entre 100 000 \$ et 119 000 \$	4	16	19	13	23	14
Entre 120 000 \$ et 139 000 \$	0	0	13	9	13	8
Entre 140 000 \$ et 159 000 \$	2	8	2	2	4	2
Plus 160 000 \$	2	8	1	1	3	2
<b>Niveau de diplomation</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Aucun certificat	1	4	6	4	7	4
Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence (DES)	6	24	32	23	38	23
Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier (DEP ou autre)	12	48	87	62	99	60
Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un CÉGEP (DEP, AEC)	3	12	12	9	15	9
Certificat universitaire	1	4	1	1	2	1
Baccalauréat universitaire	2	8	3	2	5	3
Maîtrise universitaire	0	0	0	0	0	0
Doctorat universitaire	0	0	0	0	0	0
<b>Statut d'emploi*</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Temps plein	21	84	132	94	153	92
Temps partiel	4	16	2	1	6	4
Contractuel	0	0	1	1	1	1
Permanent	5	20	25	18	30	18
<b>Quart de travail*</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Jour	25	100	137	97	162	98
Soir	1	4	10	7	11	7
Fin de semaine	0	0	34	3	34	20
<b>Nombre d'heures supplémentaires</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
0	14	56	106	75	120	72
1-5	6	24	28	20	34	21
5-10	2	8	2	1	4	2
Plus de 10	3	12	5	4	8	5
<b>Ancienneté auprès de l'employeur actuel</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Moins de 1 an	3	12	8	6	11	7
1 à 5 ans	8	32	34	24	42	25
5 à 10 ans	10	40	18	13	28	17
10 à 15 ans	0	0	33	23	33	20
15 à 20 ans	1	4	19	13	20	12
Plus de 20 ans	3	12	29	21	32	19

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

**Le tableau 7 met en évidence les éléments suivants :**

- 52 % des travailleuses et 64 % des travailleurs ont un revenu familial de 79 000 \$ et moins.
- 48 % des femmes ont un revenu familial brut de plus de 79 000 \$. Dans le cas des hommes, cette proportion est de 36 %.
- Le niveau de diplomation de la majorité de l'échantillon est « certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier (DEP ou autre) » (60 %)
- Les travailleuses ont principalement un niveau de diplomation « certificat, diplôme d'apprenti ou d'une école de métier (DEP ou autre) » (48 %) comparativement aux hommes (62 %).



- 12 % des femmes ont un diplôme de niveau universitaire alors que 3 % des hommes en possèdent un.
- Les personnes composant l'échantillon travaillent principalement à temps plein (92 %), de jour (98 %), et ne font pas d'heures supplémentaires (72 %).
- Les femmes travaillent surtout à temps plein (84 %) et de jour (100 %).
- Notons que 16 % des femmes travaillent à temps partiel alors que seulement 1 % des hommes se retrouvent dans cette situation.
- 44 % de femmes font des heures de travail supplémentaires alors que seulement 25 % des hommes en font.
- L'ancienneté des répondantes et les répondants est répartie ainsi : 32 % ont 5 ans et moins, 49 % ont de 5 à 20 ans et 19 % ont 20 ans et plus.
- L'ancienneté des travailleuses est répartie ainsi : 44 % ont 5 ans et moins, 44 % ont de 5 à 20 ans et 12 % ont 20 ans et plus.
- L'ancienneté des travailleurs est répartie ainsi : 30 % ont 5 ans et moins, 49 % ont de 5 à 20 ans et 21 % ont 20 ans et plus.



**Tableau 8 : Situation familiale de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Situation familiale</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Couple sans enfant	6	24	31	22	37	22
Couple avec enfant(s)	12	48	85	60	97	58
Seul(e) sans enfant	2	8	19	13	21	13
Seul(e) avec enfant(s)	4	16	2	1	6	4
Vit chez un parent	1	4	2	1	3	2
Vit en colocation	0	0	2	1	2	1
<b>Nombre d'enfants vivant à la maison</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Sans enfant	10	40	57	40	67	40
1 enfant	5	20	27	19	32	19
2 enfants	5	20	40	28	45	27
3 enfants	4	16	13	9	17	10
4 enfants	1	4	3	2	4	2
Plus de 4 enfants	0	0	1	1	1	1
<b>Âge des enfants*</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	<b>86</b>	<b>116</b>	<b>100</b>
0 à 5 ans	7	-	31	-	38	-
6 à 12 ans	8	-	44	-	52	-
13 à 17 ans	7	-	22	-	29	-
18 ans et plus	2	-	38	-	38	-
<b>Type de garde</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>85</b>	<b>83</b>	<b>102</b>	<b>100</b>
À temps plein	14	82	61	72	75	74
Partagée	0	0	9	11	9	9
Une fin de semaine sur deux	0	0	3	3	3	3
Autre	3	18	12	14	15	15
<b>Situation de la conjointe ou du conjoint*</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Sans conjoint(e)	5	20	23	16	28	17
Travaille à temps plein	18	72	82	58	100	60
Travaille à temps partiel	0	0	11	8	11	7
Sans revenu	0	0	10	7	10	6
Retraité	0	0	7	5	7	4
Prestataire d'assurance-emploi	1	4	1	1	2	1
Étudiant(e)	0	0	6	4	6	4
Prestataire d'aide sociale	0	0	0	0	0	0
Indemnités (CNESST)	0	0	0	0	0	0
Autre	2	2	3	2	5	3
<b>Proche aidante ou proche aidant</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>141</b>	<b>85</b>	<b>166</b>	<b>100</b>
Oui	2	8	4	3	6	4
Non	23	92	137	97	160	96

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

**Le tableau 8 met en évidence les éléments suivants :**

- 62 % des répondantes et des répondants ont des enfants. De ceux-ci 58 % sont en couple et 4 % sont des personnes seules.
- La majorité des travailleuses vit en couple (72 %) alors que pour les travailleurs cette proportion est de 82 %.
- 16 % des femmes vivent « seules avec enfants » alors que seulement 1 % des hommes se retrouvent dans cette situation.
- La plupart des personnes composant l'échantillon ont un enfant ou plus vivant à la maison (60 %).



- La plupart des travailleuses ont un enfant ou plus vivant à la maison (60 %). Cette proportion est la même pour les hommes.
- La plus grande proportion des enfants de l'échantillon se situe surtout entre 0 et 12 ans et le type de garde le plus fréquent est la garde à temps plein (74 %).
- L'âge moyen des enfants des travailleuses se situe entre 6 et 12 ans et le type de garde le plus fréquent est la garde à temps plein (82 %).
- 72 % des hommes ont également la garde à temps plein. Cependant, 14 % des hommes ont la garde partagée ou une fin de semaine sur deux alors que 0 % des femmes ont ce type de garde.
- La plupart des personnes composant l'échantillon ont une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps plein (60 %).
- La plupart des travailleuses ont une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps plein (72 %) et seulement 58 % des hommes composant l'échantillon ont une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps plein. Il est à noter que 19 % des travailleurs nous ont signifié avoir une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps partiel, qui est sans revenu ou qui est aux études.
- 20 % des femmes sont sans conjointe ou conjoint. Pour les hommes, cette proportion est de 16 %.
- La grande majorité des personnes composant l'échantillon n'ont pas le rôle de proche aidant ou de proche aidante (96 %).
- 8 % des travailleuses ont le rôle de proche aidante alors que pour les travailleurs, la proportion est de 3 %.



**Tableau 9 : Partage des tâches et ressources de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Proportion de prise de congé pour les enfants</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>103</b>	<b>85</b>	<b>121</b>	<b>100</b>
Moi 100 % du temps	1	6	5	5	6	5
Moi 75 % du temps	2	11	13	13	15	12
Moi 50 % du temps	3	17	19	18	22	18
Moi 25 % du temps	6	33	24	23	30	25
0 % du temps	2	11	42	41	44	36
Autre	4	22	0	0	4	3
<b>Proportion pour aller reconduire les enfants à la garderie</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>92</b>	<b>88</b>	<b>105</b>	<b>100</b>
Moi 100 % du temps	6	46	16	17	22	21
Moi 75 % du temps	0	0	8	9	8	8
Moi 50 % du temps	0	0	11	12	11	10
Moi 25 % du temps	0	0	3	3	3	3
0 % du temps	5	39	44	48	49	47
Autre	2	15	10	11	12	11
<b>Proportion pour aller reconduire les enfants à l'école</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>87</b>	<b>86</b>	<b>101</b>	<b>100</b>
Moi 100 % du temps	3	21	10	12	13	13
Moi 75 % du temps	0	0	9	10	9	9
Moi 50 % du temps	1	7	9	10	10	10
Moi 25 % du temps	3	21	6	7	9	9
0 % du temps	4	29	44	51	48	47
Autre	3	21	9	10	12	12
<b>Ressources en cas de difficulté de conciliation*</b>	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>74</b>	<b>80</b>	<b>93</b>	<b>100</b>
Famille	19	100	71	96	90	97
Réseau social	14	74	48	65	62	67
Établissement scolaire	11	55	32	43	43	46
Organisme	11	55	31	42	42	45
Femme de ménage	12	63	31	42	43	46
<b>Nature du soutien*</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>81</b>	<b>73</b>	<b>100</b>
Aide aux devoirs	9	64	31	53	40	55
Garde d'enfants	11	79	49	83	60	82
Transport des enfants	10	71	37	63	47	64
Aide aux tâches ménagères	8	57	34	58	42	58
Soutien à une personne en perte d'autonomie	9	64	27	46	36	49

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

**Le tableau 9 met en évidence les éléments suivants :**

- Une grande partie de l'échantillon prend congé pour les enfants (60 %), va les reconduire à la garderie (42 %) ou à l'école (41 %).
- La plupart des travailleuses prend congé pour les enfants (67 %) cette proportion est de 59 % pour les hommes.
- Au niveau des travailleuses, 49 % assurent le transport des enfants à l'école et 46 % assurent le transport à la garderie.
- Au niveau des travailleurs, 39 % assurent le transport des enfants à l'école et 41 % assurent le transport à la garderie.
- La proportion du temps pour aller reconduire les enfants à la garderie est plus grande pour les femmes que pour les hommes.



- La principale ressource utilisée pour l'ensemble de l'échantillon en cas de problèmes de conciliation est la famille (97 %) et l'aide apportée est pour la garde d'enfants (82 %) et le transport des enfants (64 %).
- Les principales ressources utilisées en cas de problèmes de conciliation par les femmes sont la famille (100 %) et le réseau social (74 %). Les femmes utilisent davantage de ressources en cas de difficulté de conciliation que leurs collègues masculins.
- L'aide apportée pour les femmes est en premier lieu pour la garde d'enfants (79 %) et en deuxième lieu pour le transport des enfants (71 %). La nature du soutien est la même pour les travailleurs.

**Tableau 10 : Hiérarchie des valeurs de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	Résultat	Ordre	Score	Ordre	Résultat	Ordre
Rémunération	6,3	3	7,5	1	7,3	1
Conditions de travail	6,9	1	7,3	2	7,2	2
Avantages sociaux	3,9	6	5,8	3	5,5	3
Possibilité de concilier le travail et la vie personnelle	6,9	2	5,2	5	5,4	4
Qualité de l'environnement de travail	5,2	5	5,3	4	5,3	5
Possibilité de développer des compétences	3,8	7	3,9	7	3,9	7
Possibilité d'avancement	3,1	9	3,2	8	3,2	8
Autonomie	3,5	8	2,5	9	2,7	9
Sentiment d'être respecté	5,4	4	4,4	6	4,6	6

**Le tableau 10 met en évidence les éléments suivants :**

- Les trois valeurs les plus importantes pour les travailleuses sont les conditions de travail, la possibilité de concilier le travail et la vie personnelle et la rémunération.
- Les trois valeurs les plus importantes pour les travailleurs sont la rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux. La possibilité de concilier le travail et la vie personnelle vient seulement en cinquième position.



**Tableau 11 : Conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
Éléments qui font vivre des difficultés de conciliation*	24	15	135	85	159	100
Heures de la garderie ou du service de garde	3	13	11	8	14	9
Semaine de relâche	4	17	12	9	16	10
Période estivale	6	25	9	7	15	9
Problèmes financiers	1	4	13	10	14	9
Horaire de la conjointe ou du conjoint	4	17	14	10	18	11
Horaire des services de santé	3	13	8	6	11	7
Études	1	4	3	2	4	3
Horaire scolaire des enfants	2	8	13	10	15	9
Partage des tâches	3	13	1	1	4	3
Horaire des camps de jour	2	8	6	4	8	5
Loisirs	0	0	7	5	7	4
Obligation au niveau de la famille élargie	0	0	4	3	4	3
Je ne vis pas de difficulté de conciliation travail-vie personnelle	12	50	86	64	98	62
Autre	1	4	4	3	5	3

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

**Le tableau 11 met en évidence les éléments suivants :**

- La moitié des travailleuses vit des difficultés de conciliation (50 %). Les travailleurs disent vivre moins de difficulté de conciliation (36 %).
- Pour les travailleuses qui vivent des difficultés de conciliation, les principaux éléments problématiques sont la période estivale (25 %), la semaine de relâche (17 %) et les horaires de la conjointe ou du conjoint (17 %).
- Du côté des travailleurs, les principaux éléments problématiques sont les problèmes financiers (10 %), l'horaire de la conjointe ou du conjoint (10 %) et l'horaire scolaire des enfants (10 %).



**Tableau 12 : Mesures qui faciliteraient la conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
	ORDRE	ORDRE	ORDRE
<b>5 mesures qui faciliteraient votre conciliation</b>			
Horaires flexibles	1	3	2
Semaine de travail comprimée	2	1	1
Révision des cibles ou résultats à atteindre	12	11	13
Possibilité d'accumuler des heures	8	6	7
Congé payé pendant la semaine de relâche	4	7	6
Banque de congé pour des raisons familiales	5	4	4
Travail à temps partiel de façon temporaire	11	14	12
Avoir de plus longues vacances	6	2	3
Remboursement des frais de scolarité	15	10	10
Remboursement d'activités sportives	13	15	15
Retraite progressive	9	8	8
Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires	16	12	14
Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire	7	9	9
Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail	10	13	11
Décalage de la journée de travail	3	5	5
Autre	14	16	16

**Le tableau 12 met en évidence les éléments suivants :**

- Les cinq mesures priorisées par les travailleuses sont les horaires flexibles, la semaine de travail comprimée, le décalage de la journée de travail, le congé payé pendant la semaine de relâche et la banque de congés pour des raisons familiales.
- Les cinq mesures priorisées par les travailleurs sont la semaine de travail comprimée, avoir de plus longues vacances, les horaires flexibles, la banque de congés pour des raisons familiales et le décalage de la journée de travail.

**Tableau 13 : Niveau de stress vécu par l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
<b>Ressentez-vous du stress au travail ?</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>112</b>	<b>84</b>	<b>134</b>	<b>100</b>
Beaucoup	7	32	21	19	28	21
Moyennement	6	27	34	30	40	30
Un peu	6	27	37	33	43	32
Pas du tout	3	14	20	18	23	17
<b>Quelles sont les causes de votre stress ?*</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>112</b>	<b>84</b>	<b>134</b>	<b>100</b>
Relations interpersonnelles tendues	4	18	30	27	34	25
Problèmes personnels	1	5	10	9	11	8
Problèmes de conciliation travail-vie personnelle	5	23	12	11	17	13
Problème de santé	1	5	7	6	8	6
Problèmes financiers	1	5	13	12	14	10
Surcharge de travail	6	27	34	30	40	30
Décisions prises par l'employeuse ou l'employeur	8	36	44	39	52	39
Résultats attendus par l'employeuse ou l'employeur	5	23	33	29	38	28
Je ne vis pas de stress au travail	5	23	21	19	26	19
Autre	1	6	7	6	8	6

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.



**Le tableau 13 met en évidence les éléments suivants :**

- Les travailleuses éprouvent du stress au travail (86 %). De celles-ci, 32 % disent éprouver beaucoup de stress au travail.
- 82 % des travailleurs éprouvent du stress au travail. De ceux-ci, 19 % éprouvent beaucoup de stress au travail.
- Les principales causes du stress chez les travailleuses sont les décisions prises par l'employeuse ou l'employeur (36 %) et la surcharge de travail (27 %).
- Les principales causes du stress chez les travailleurs sont les mêmes que celles des travailleuses.
- Deux fois plus de travailleuses que de travailleurs identifient les problèmes de conciliation travail-vie personnelle comme source de stress (23 % contre 11 %).



**Tableau 14 : La perception des pratiques de l'employeuse ou de l'employeur en matière de conciliation travail-vie personnelle de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
À l'aise d'adresser des demandes de conciliation travail-vie personnelle à l'employeuse ou l'employeur	22	16	112	84	134	100
Oui	16	73	70	63	86	64
Non	6	27	42	37	48	36
Votre employeuse ou votre employeur connaît vos besoins en conciliation travail-vie personnelle	22	16	112	84	134	100
Oui	14	64	60	54	74	55
Non	8	36	52	46	60	45
Vos demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par vos collègues	22	16	112	84	134	100
Oui	18	82	83	74	101	75
Non	4	18	29	26	33	25
Vos demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par l'employeur	22	16	112	84	134	100
Oui	15	68	61	54	76	57
Non	7	32	51	46	58	43
Votre employeuse ou votre employeur traite toutes les employées et tous les employés de la même façon	22	16	112	84	134	100
Oui	15	68	52	43	67	50
Non	7	32	60	54	67	50
Pratiques de l'employeur qui permettent d'offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle*	22	16	112	84	134	100
Pas de mesures de conciliation offertes	6	27	39	35	45	34
Gestion au cas par cas en fonction des demandes	13	59	60	54	73	55
Politique écrite et diffusée auprès des employées et des employés	2	9	9	8	11	8
Guide de l'employée et de l'employé à votre disposition	3	14	13	12	16	12
Autre	2	9	10	9	12	9
Politiques et conditions de travail de l'employeuse ou de l'employeur qui pourraient être améliorées*	22	16	112	84	134	100
Accueil et intégration	5	23	36	32	41	31
Accès à la formation	5	23	35	31	40	30
Horaires de travail	5	23	37	33	42	31
Mécanisme de suivi du rendement	1	5	22	20	23	17
Possibilités d'avancement	3	14	22	20	25	19
Aucune	10	45	22	20	32	24
Autre	1	5	7	6	8	6

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

#### Le tableau 14 met en évidence les éléments suivants :

- La majorité de l'échantillon est à l'aise d'adresser des demandes de conciliation travail-vie personnelle à son employeuse ou à son employeur (64 %) et considère que ses besoins de conciliation sont connus (55 %). Selon les répondantes et les répondants, les demandes de conciliation sont bien reçues par l'employeur (57 %).
- La majorité des travailleuses est à l'aise d'adresser des demandes de conciliation travail-vie personnelle à son employeuse ou à son employeur (73 %) et considère que ses besoins de conciliation sont connus (64 %).
- Les travailleurs sont à l'aise d'adresser leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle à son employeuse ou à son employeur (63 %) et considèrent que ses besoins de conciliation sont connus (54 %).



- La proportion de femmes qui jugent que leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par l'employeuse ou l'employeur est plus élevée que celle des hommes (68 % contre 54 %).
- La plupart des personnes composant l'échantillon considèrent que leurs demandes de conciliation sont bien perçues par leurs collègues (75 %).
- La plupart des travailleuses considèrent que leurs demandes de conciliation sont bien perçues par leurs collègues (82 %). Du côté des travailleurs, cette proportion est de 74 %.
- La moitié des personnes composant l'échantillon considère que l'employeuse ou l'employeur traite toutes les employées et tous les employés de façon équitable (50 %).
- Les travailleuses estiment que leur employeuse ou leur employeur traite toutes les employées et tous les employés de la même façon (68 %) tandis que chez les travailleurs, cette proportion chute à 43 %.
- Selon le personnel de l'échantillon, la pratique la plus populaire utilisée par l'employeuse ou l'employeur pour offrir des mesures de conciliation est la gestion au cas par cas (55 %).
- Selon les travailleuses, la pratique la plus populaire utilisée par l'employeuse ou l'employeur pour offrir des mesures de conciliation est la gestion au cas par cas (59 %). La même tendance est remarquée chez les travailleurs.
- Les travailleuses et travailleurs de l'échantillon croient que les horaires de travail pourraient être améliorés (31 %), la politique d'accueil et d'intégration (31 %) et l'accès à la formation (30 %).

**Tableau 15 : Connaissance de la Loi sur les normes du travail de l'échantillon du sondage en ligne auprès de travailleuses et des travailleurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
Connaissance de la Loi sur les normes du travail*	21	17	106	83	127	100
Horaire de la semaine normale de travail	17	81	76	72	93	73
Rémunération des heures supplémentaires	17	81	68	64	85	67
Congés annuels et obligatoires	18	86	74	70	92	72
Jours fériés obligatoires	20	95	90	85	110	87
Temps de repos (repas) obligatoire	17	81	63	59	80	63
Absences pour cause de maladie	17	81	51	48	68	54
Absences pour raisons familiales et parentales	16	76	47	44	63	50
Politique contre le harcèlement psychologique	17	81	46	43	63	50
Connaissance des changements apportés à la Loi sur les normes du travail depuis le 12 juin 2018	22	16	112	84	134	100
Oui	15	68	43	38	58	43
Non	7	32	69	61	76	57

\* La somme des réponses est plus grande que le nombre total de répondantes et de répondants puisque certaines et certains ont sélectionné plus d'une réponse.

### Le tableau 15 met en évidence les éléments suivants :

- Les trois éléments les moins connus par la plupart des personnes formant l'échantillon concernant la Loi sur les normes du travail sont la politique contre le harcèlement psychologique (50 % connu), les absences pour raisons familiales ou parentales (50 % connu) et les absences pour cause de maladie (54 % connu).
- Les personnes composant l'échantillon ne sont principalement pas au courant des changements apportés à la Loi sur les normes du travail (57 %).
- De façon générale, les travailleuses connaissent bien la Loi sur les normes du travail et les changements qui y ont été apportés (68 %).
- Les travailleurs sont moins au courant des changements apportés à la Loi sur les normes du travail, 69 % affirment ne pas être au courant. Les principaux éléments méconnus par les hommes sont la politique contre le harcèlement psychologique (43 % connu), les absences pour raisons familiales ou parentales (44 % connu) et les absences pour cause de maladie (48 % connu).

**Tableau 16 : Présentation de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
<b>Type d'entreprise</b>	<b>54</b>		<b>60</b>		<b>145</b>	<b>100</b>
Atelier de pneus et mécanique	5	9	15	25	28	19
Atelier de mécanique automobile	2	4	4	7	8	6
Atelier de mécanique véhicule lourd	3	6	0	0	3	2
Atelier de carrosserie	12	22	12	20	31	21
Atelier d'installation et de réparation de pare-brise	0	0	1	17	1	1
Centre de recyclage et pièces automobiles	4	7	10	7	17	12
Centre de recyclage de pièces de véhicules lourds	3	6	4	7	12	8
Concessionnaire d'automobiles neuves	12	22	4	7	19	13
Concessionnaire de véhicules récréatifs (roulottes, motorisés, etc.)	1	2	3	5	7	5
Concessionnaire de véhicules de loisirs (motocyclettes, VTT, etc.)	0	0	2	3	2	1
Concessionnaire de véhicules lourds	7	13	2	3	9	6
Magasin de pièces et d'accessoires neufs	1	2	2	3	3	2
Vente d'automobiles usagées	0	0	0	0	0	0
Autre	4	7	1	2	5	3
<b>Taille de l'entreprise</b>	<b>54</b>		<b>60</b>		<b>145</b>	<b>100</b>
1 - 5 personnes	4	7	8	13	19	13
5 - 10 personnes	8	15	16	27	31	21
11 - 15 personnes	6	11	11	18	20	14
16 - 25 personnes	6	11	11	18	20	14
25 - 50 personnes	9	17	2	3	16	11
Plus de 50 personnes	21	39	12	20	39	27
<b>Entreprise syndiquée</b>	<b>54</b>		<b>60</b>		<b>145</b>	<b>100</b>
Oui	5	9	4	7	9	6
Non	49	91	56	93	136	94
<b>% de femmes en entreprise</b>	<b>54</b>				<b>145</b>	<b>100</b>
0-5 %	4	7	-	-	16	11
6-10 %	5	9	-	-	13	9
11-20 %	26	48	-	-	61	42
21-30 %	15	28	-	-	35	24
31-40 %	3	6	-	-	14	10
Plus de 40 %	1	2	-	-	6	4

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

### Le tableau 16 met en évidence les éléments suivants :



- L'échantillon est composé de 47 % de femmes et de 53 % d'hommes (sur 114 répondantes et répondants dont on connaît le sexe).
- Les personnes répondantes travaillent majoritairement dans une entreprise de 50 personnes et moins (73 %), dont 34 % dans une entreprise de 10 personnes et moins.
- 65 % des entreprises se retrouvent dans des ateliers de carrosserie (21 %), des ateliers de pneus et mécanique (19 %), des concessionnaires d'automobiles neuves (14 %) et des centres de recyclage et pièces automobiles (12 %) L'échantillon n'est donc également pas très varié quant aux types d'entreprises.
- Les entreprises sont majoritairement non syndiquées (94 %).
- 66 % des entreprises comptent en majorité de 11 à 30 % de femmes.

**Tableau 17 : Répartition de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs par région administrative\***

RÉGIONS	N <sup>BRE</sup> DE PARTICIPANTES	% DE PARTICIPANTES	N <sup>BRE</sup> DE PARTICIPANTS	% DE PARTICIPANTS	N <sup>BRE</sup> PAR RÉGION	% PAR RÉGION
Bas-Saint-Laurent	2	4	2	3	4	3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	1	2	1	2	4	3
Capitale-Nationale	8	15	7	12	17	12
Mauricie	0	0	2	3	3	2
Estrie	4		9	15	16	11
Montréal	2	4	3	5	8	6
Outaouais	1	2	0	0	2	1
Abitibi-Témiscamingue	1	2	1	2	2	1
Côte-Nord	2	4	0	0	3	2
Nord-du-Québec	0	0	0	0	0	0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	1	2	2	3	3	2
Chaudière-Appalaches	4	7	7	12	15	10
Laval	3	6	2	3	7	5
Lanaudière	2	4	4	7	8	6
Montérégie	20	37	15	25	42	29
Centre-du-Québec	2	4	2	3	4	3
Laurentides	1	2	3	5	6	4
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

**Le tableau 17 met en évidence les éléments suivants :**

- La grande partie des employeuses et des employeurs provient de la Montérégie (29 %), de la Capitale-Nationale (12 %) et de l'Estrie (11 %). Quelques régions ne sont pas représentées ou sont sous-représentées.



**Tableau 18 : Politiques et procédures de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employées et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Politiques et procédures en place</b>	<b>54</b>		<b>59</b>		<b>144</b>	<b>100</b>
Manuel de l'employée et de l'employé	36	67	31	53	86	60
Politique de prévention du harcèlement	34	62	27	46	78	54
Politique de conciliation travail-vie personnelle	8	15	12	20	26	18
Politique d'intégration	26	48	26	44	68	47
Politique de formation	25	46	31	53	71	49
<b>Politiques connues des employées et des employés</b>	<b>54</b>		<b>59</b>		<b>144</b>	<b>100</b>
Oui	50	93	54	92	135	94
Non	4	7	5	8	9	6

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

**Le tableau 18 met en évidence les éléments suivants :**

- Les politiques et procédures en place les plus populaires par les employées et des employeurs sont le manuel de l'employée et de l'employé (60 %) et la politique de prévention du harcèlement (54 %).
- La politique en place la moins populaire est la politique de conciliation travail-vie personnelle (18 %).
- La majorité des personnes répondantes considère que les politiques et procédures sont connues des employées et des employés (94 %).



**Tableau 19 : Besoins et demandes en conciliation travail-vie personnelle du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Connaissance des besoins des employés (hommes) en matière de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	100
Oui	40	74	49	83	119	83
Non	14	26	10	17	25	17
<b>Connaissance des besoins des employées (femmes) en matière de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	100
Oui	44	81	47	80	117	81
Non	10	19	12	20	27	19
<b>Évolution des besoins de conciliation travail-vie personnelle des hommes dans le temps</b>	54		59		144	100
Oui	51	94	55	93	137	95
Non	3	6	4	7	7	5
<b>Évolution des besoins de conciliation travail-vie personnelle des femmes dans le temps</b>	54		59		144	100
Oui	51	94	56	95	137	95
Non	3	6	3	5	7	5
<b>Mode de décision pour offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	100
Aucune mesure de conciliation offerte	3	6	6	10	9	6
Gestion au cas par cas en fonction des demandes	47	87	46	78	121	84
Politique écrite et diffusée auprès des employées et des employés	1	2	3	5	5	4
Politique écrite et non diffusée auprès des employées et des employés	1	2	0	0	1	1
Loi sur les normes du travail	34	63	26	44	72	50
L'ensemble des demandes des employées et des employés	11	20	7	12	23	16
Mesures dans le guide de l'employée et de l'employé	9	17	8	14	17	12
<b>Demandes de conciliation travail-vie personnelle bien perçues par les collègues</b>	54		59		144	100
Oui	41	76	46	78	112	78
Non	13	24	13	22	32	22
<b>Impression d'offrir un traitement équitable à toutes les employées et à tous les employés</b>	54		59		144	100
Oui	47	87	54	92	131	91
Non	7	13	5	8	13	9
<b>Votre climat de travail pourrait-il être amélioré ?</b>	54		59		144	100
Oui	39	72	42	71	97	67
Non	15	28	17	29	47	33
<b>Même traitement des demandes de conciliation pour les femmes et les hommes</b>	54		59		144	100
Oui	51	94	57	97	137	95
Non	3	6	2	3	7	5
<b>Les besoins de conciliation travail-vie personnelle des femmes sont les mêmes que ceux des hommes</b>	54		59		144	100
Oui	36	67	47	80	104	72
Non	18	33	12	20	40	28
<b>Façon dont le personnel adresse ses demandes de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	100
Il n'y a pas de demande de conciliation travail-vie personnelle	2	4	4	7	8	6
Par écrit	5	9	2	3	10	7
Lors d'un moment formel	10	19	10	17	30	21
En groupe	0	0	1	2	1	1
Individuellement	48	89	49	83	123	85
Autre	5	9	1	2	7	5
<b>Les employées (femmes) se sentent à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	
Oui	48	89	54	92	127	88
Non	6	11	5	9	17	12
<b>Les employés (hommes) se sentent à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle</b>	54		59		144	
Oui	44	81	53	90	126	88
Non	10	19	6	10	18	12

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

### **Le tableau 19 met en évidence les éléments suivants :**

- 83 % des employeuses et des employeurs connaissent les besoins en matière de conciliation des hommes et des femmes.
- La majorité des employeuses et des employeurs reconnaissent que les besoins en conciliation travail-famille des hommes et des femmes évoluent dans le temps.
- Les principaux moyens utilisés pour l'octroi de mesures de conciliation travail-vie personnelle sont la gestion au cas par cas en fonction des demandes (84 %) et la Loi sur les normes du travail (50 %).
- Selon les employeuses et les employeurs, les demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par les collègues (78 %) et la plupart d'entre eux croient que leur climat de travail pourrait être amélioré (67 %).
- Les ajouts de commentaire spécifiques nous informent que les principales raisons pour lesquelles le climat de travail pourrait être amélioré sont la présence de conflits intergénérationnels, le manque de communication, le manque de travail d'équipe, la pression induite par les clients (assureurs), les règles et politiques qui ne sont pas claires.
- La majorité des employeuses et des employeurs a l'impression d'offrir un traitement équitable à toutes les employées et tous les employés (91 %). Ils croient aussi offrir le même traitement pour les demandes de conciliation des femmes que celles des hommes (95 %).
- Les employeurs sont plus nombreux que les employeuses à estimer que les besoins des femmes sont les mêmes que ceux des hommes (80 % contre 67 %).
- Certaines personnes composant l'échantillon nous ont cependant mentionné que les demandes des hommes changent puisque plusieurs hommes ont les enfants en garde partagée. Certaines répondantes et certains répondants nous ont aussi signalé que les rôles sociaux des femmes et des hommes font en sorte que leurs besoins de conciliation sont différents.
- Selon les employeuses et les employeurs, la manière la plus populaire utilisée par le personnel pour adresser des demandes de conciliation travail-vie personnelle est individuellement (85 %).
- 88 % des employeuses et des employeurs estiment que les femmes et hommes sont à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle.



**Tableau 20 : Mesures de conciliation offertes et contraintes organisationnelles de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Mesures de conciliation offertes au personnel</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>130</b>	<b>100</b>
Horaires flexibles	35	70	36	62	84	65
Semaine de travail comprimée	15	30	11	19	29	22
Révision des cibles ou résultats à atteindre	3	6	3	5	7	5
Possibilité d'accumuler des heures	28	56	33	57	74	57
Congé payé pendant la semaine de relâche	1	2	6	10	10	8
Banque de congé pour des raisons familiales	22	44	15	26	46	35
Travail à temps partiel de façon temporaire	15	30	14	24	32	25
Avoir de plus longues vacances	9	18	11	19	22	17
Remboursement des frais de scolarité	6	12	3	5	9	7
Remboursement d'activités sportives	4	8	6	10	10	8
Retraite progressive	13	26	7	12	23	18
Possibilité d'avoir un congé sans solde	32	64	32	55	73	56
Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires	4	8	5	9	12	9
Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire	22	44	17	29	47	36
Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail	33	66	36	62	84	65
Décalage de la journée de travail	29	58	25	43	63	48
Autre	2	4	7	12	10	8
<b>5 mesures de conciliation souhaitables, mais impossibles (contraintes organisationnelles)</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>130</b>	<b>100</b>
Horaires flexibles	15	30	25	43	49	38
Semaine de travail comprimée	30	60	33	57	76	58
Révision des cibles ou résultats à atteindre	6	12	8	14	15	12
Possibilité d'accumuler des heures	9	18	10	17	22	17
Congé payé pendant la semaine de relâche	18	36	19	33	46	35
Banque de congés pour des raisons familiales	7	14	12	21	23	18
Travail à temps partiel de façon temporaire	16	32	14	24	35	27
Avoir de plus longues vacances	17	34	17	29	42	32
Remboursement des frais de scolarité	9	18	14	24	30	23
Remboursement d'activités sportives	10	20	15	26	32	25
Retraite progressive	5	10	11	19	21	16
Possibilité d'avoir un congé sans solde	6	12	6	10	19	15
Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires	15	30	13	22	30	23
Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire	8	16	8	14	19	15
Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail	3	6	3	5	8	6
Décalage de la journée de travail	14	28	15	26	35	27
Autre	6	12	6	10	12	9
<b>5 contraintes organisationnelles à considérer lors de la mise en place de mesures de conciliation</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>130</b>	<b>100</b>
Rotation des quarts de travail	5	10	8	14	16	12
Heures d'ouverture et de fermeture	36	72	32	55	83	64
Heures de travail	11	22	21	36	38	29
Fluctuation dans la production	17	34	19	33	42	32
Heures supplémentaires fréquentes ou obligatoires	4	8	7	12	14	11
Chaîne de montage – travail par étape	6	12	7	12	13	10
Travail en équipe	6	12	12	21	21	16
Climat de travail	11	22	12	21	25	19
Main-d'œuvre spécialisée (difficilement remplaçable)	26	52	37	64	76	58
Roulement de personnel élevé	5	10	5	9	11	8
Recrutement de personnel difficile	35	70	32	55	86	66
Personnel en déplacement fréquent	1	2	2	3	3	2
Emplois ou corps de métier réglementé	2	4	2	3	4	3
Heures de service à la clientèle	24	48	23	40	59	45
Petit nombre d'employées et d'employés	18	36	18	31	46	35
Grand nombre d'employées et d'employés	7	14	1	2	11	8
Concurrence	9	18	11	19	24	18
Autre	3	6	3	5	6	5

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

### Le tableau 20 met en évidence les éléments suivants :

- Les mesures de conciliation offertes les plus populaires au sein des employeuses et des employeurs sont les horaires flexibles (65 %), la possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail (65 %), la possibilité de cumuler du temps (57 %), la possibilité d'avoir un congé sans solde (56 %) et le décalage de la journée de travail (48 %).
- Les cinq mesures de conciliation souhaitables, mais impossible en fonction de la perception des employeuses et des employeurs sont la semaine de travail comprimée (58 %), les horaires flexibles (38 %), le congé payé pendant la semaine de relâche (35 %), le travail à temps partiel de façon temporaire (32 %) et la possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail (27 %).
- Les cinq contraintes organisationnelles les plus fréquentes sont le recrutement de personnel difficile (66 %), les heures d'ouverture et de fermeture (64 %), la main-d'œuvre spécialisée (58 %), les heures de service à la clientèle (45 %) et le petit nombre d'employées et d'employés (35 %).

**Tableau 21 : Connaissance de la Loi sur les normes du travail de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Connaissance de la Loi sur les normes du travail</b>	<b>50</b>		<b>57</b>		<b>124</b>	<b>100</b>
Horaire de la semaine normale de travail	47	94	50	88	111	90
Rémunération des heures supplémentaires	48	96	49	86	109	88
Congés annuels obligatoires	47	94	52	91	115	93
Jours fériés obligatoires	48	96	55	97	119	96
Temps de repos obligatoire	42	84	50	87	106	85
Absence pour cause de maladie	45	90	46	81	103	83
Absences pour raisons familiales et parentales	45	90	45	79	103	83
Politique contre le harcèlement psychologique	42	84	40	70	95	77
<b>Connaissance des changements apportés à la Loi sur des normes du travail</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>125</b>	<b>100</b>
Oui	44	88	42	72	101	81
Non	6	12	16	28	24	19

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

### Le tableau 21 met en évidence les éléments suivants :

- La majorité de l'échantillon a une bonne connaissance de la Loi sur les normes du travail.
- L'aspect qui est moins connu est la politique contre le harcèlement psychologique (77 %) notamment chez les employeuses (70 %).
- Les employeuses semblent connaître davantage les changements apportés à la Loi sur les normes du travail (88 % contre 72 %).



**Tableau 22 : Demandes de conciliation du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employées et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Principales demandes de conciliation des femmes</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Aménagement du temps de travail (horaire plus flexible)	37	74	22	38	65	53
Congé pour des raisons familiales	38	76	42	72	91	74
Congé pour maladie	15	30	22	38	42	34
Congés personnels	16	32	19	33	36	29
Congés supplémentaires pour la semaine de relâche	17	34	19	33	43	35
Vacances supplémentaires	6	12	10	17	17	14
Décalage de la journée de travail	23	46	17	29	42	34
Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire	11	22	5	9	18	15
Semaine de travail comprimée	15	30	7	12	24	20
Révision des cibles ou résultats à atteindre	0	0	1	2	1	1
Possibilité d'accumuler des heures	14	28	7	12	23	19
Travail à temps partiel de façon temporaire	13	26	7	12	22	18
Remboursement des frais de scolarité	2	4	1	2	3	2
Remboursement d'activités sportives	2	4	4	7	6	5
Retraite progressive	2	4	5	9	7	6
Possibilité d'avoir un congé sans solde	12	24	14	24	29	24
Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires	2	4	2	3	5	4
Je ne sais pas	5	10	5	9	11	9
Autre	1	2	6	10	9	7
<b>Principales demandes de conciliation des hommes</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Aménagement du temps de travail (horaire plus flexible)	26	52	24	41	56	46
Congé pour des raisons familiales	33	66	34	59	77	63
Congé pour maladie	17	34	28	48	54	44
Congés personnels	25	50	23	40	54	44
Congés supplémentaires pour la semaine de relâche	12	24	11	19	30	24
Vacances supplémentaires	15	30	20	34	39	32
Décalage de la journée de travail	17	34	21	36	44	36
Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire	13	26	9	16	24	20
Semaine de travail comprimée	20	40	17	29	41	33
Révision des cibles ou résultats à atteindre	0	0	1	2	1	1
Possibilité d'accumuler des heures	12	24	20	34	37	30
Travail à temps partiel de façon temporaire	4	8	4	7	9	7
Remboursement des frais de scolarité	2	4	2	3	4	3
Remboursement d'activités sportives	4	8	3	5	7	6
Retraite progressive	9	18	6	10	16	13
Possibilité d'avoir un congé sans solde	15	30	12	21	30	24
Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires	5	10	6	10	11	9
Je ne sais pas	5	10	2	3	7	6
Autre	2	4	2	3	4	3
<b>Est-ce que les demandes de conciliation ont des impacts importants sur votre entreprise ?</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Non	20	40	31	53	58	47
Oui	30	60	27	47	65	53
<b>Qui fait des demandes de conciliation ?</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Employées et employés de bureau	30	60	29	50	66	54
Employées et employés des ateliers	36	72	43	74	92	75
Employées et employés des ventes	10	20	13	22	29	24
Conseillères et conseillers techniques	11	22	13	22	27	22
Cadres	6	12	4	7	11	9
Autre	4	8	3	5	7	6
<b>Qui fait des demandes de conciliation ?</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Hommes	17	34	19	33	41	33
Femmes	14	28	6	10	22	18
Autant les hommes que les femmes	19	38	33	57	60	49

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.



**Le tableau 22 met en évidence les éléments suivants :**

- Selon les employeuses et les employeurs, les principales demandes de conciliation des femmes sont les congés pour raisons familiales (74 %), l'aménagement du temps de travail (53 %), les congés supplémentaires pour la semaine de relâche (35 %), les congés de maladie (34 %) et le décalage de la journée de travail (34 %).
- Les employeuses sont deux fois moins nombreuses à nommer l'aménagement du temps de travail comme principale demande de conciliation travail-vie personnelle (74 % contre 38 %)
- Selon les employeuses et les employeurs, les principales demandes de conciliation des hommes sont les congés pour raisons familiales (63 %), l'aménagement du temps de travail (46 %) et les congés personnels ou de maladie (44 %).
- Les employeuses et employeurs sont partagés quant au fait que les demandes de conciliation ont un impact sur leur organisation. En effet, 60 % des répondantes et 47 % des répondants ont affirmé que les demandes de conciliation ont des impacts importants sur leur entreprise.
- Les principaux impacts qui ont été nommés par les employeuses et les employeurs qui ont précisé leur réponse sont la réorganisation des équipes de travail, le manque de main-d'œuvre qui complexifie les remplacements, les impacts sur la production et sur la clientèle ainsi que les emplois spécialisés difficiles à remplacer.
- 75 % des employeuses et des employeurs considèrent que les demandes de conciliation sont faites majoritairement par les employées et les employés des ateliers. 54 % des demandes sont faites par les employées et les employés de bureau.
- Les employeurs mentionnent dans une plus grande proportion que les employeuses que les demandes proviennent autant des hommes que des femmes (57 % contre 38 %).
- 49 % des employeuses et les employeurs considèrent que les demandes de conciliation travail-vie personnelle sont faites autant par les femmes que par les hommes. Cependant, pour les 51 % des employeuses et des employeurs qui ne sont pas de cet avis, 33 % disent que les demandes sont davantage faites par les hommes et 18 % davantage par les femmes.

**Tableau 23 : Fréquence des demandes de conciliation du personnel de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Fréquence des demandes de conciliation des femmes</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Elle augmente	21	42	20	34	46	37
Elle diminue	2	4	2	3	4	3
Elle demeure stable	27	54	36	62	73	59
<b>Fréquence des demandes de conciliation des hommes</b>	<b>50</b>		<b>58</b>		<b>123</b>	<b>100</b>
Elle augmente	30	60	28	48	66	54
Elle diminue	2	4	1	2	4	3
Elle demeure stable	18	36	29	50	53	43

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.



**Le tableau 23 met en évidence les éléments suivants :**

- 59 % des employeuses et employeurs considèrent que la fréquence des demandes de conciliation des femmes demeure stable. 54 % des employeuses et des employeurs estiment que la fréquence des demandes de conciliation travail-vie personnelle des hommes augmente.

**Tableau 24 : Besoin d'information par rapport à la conciliation de l'échantillon du sondage en ligne auprès des employeuses et des employeurs\***

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Besoin d'information en lien avec la conciliation</b>	<b>49</b>		<b>58</b>		<b>121</b>	<b>100</b>
Oui	37	76	31	53	76	63
Non	12	24	27	47	45	37
<b>Sous quelle forme souhaitez-vous avoir de l'information ?</b>	<b>48</b>		<b>57</b>		<b>116</b>	<b>100</b>
Formation en présence	5	10	14	25	20	17
Webinaire	30	63	28	49	63	54
Outil synthèse	21	44	12	21	34	29
Soutien individuel	2	4	8	14	12	10
Diagnostic de votre organisation et accompagnement	2	4	5	9	8	7
Atelier de groupe	3	6	6	11	10	9
Autre	8	17	8	14	18	16
<b>Contribution financière pour avoir accès à des outils</b>	<b>48</b>		<b>58</b>		<b>120</b>	<b>100</b>
50 \$	15	31	15	26	32	27
100 \$	10	21	3	5	15	13
200 \$	7	15	3	5	11	9
300 \$ et plus	0	0	3	5	4	3
Non	16	33	34	59	58	48

\*Le total de répondantes et de répondants est plus élevé que le nombre de femmes et d'hommes, car nous n'avons pas su le sexe de toutes les personnes qui ont répondu au sondage.

**Le tableau 24 met en évidence les éléments suivants :**

- La majorité de l'échantillon souhaite avoir de l'information en lien avec la conciliation travail-vie personnelle (63 %). Les employeuses le relèvent davantage (76 % contre 53 %)
- Les moyens qu'ils préféreraient sont des webinaires et des outils synthèses.
- 52 % des employeuses et les employeurs ont la volonté de déboursier de l'argent pour ces outils.
- Celles et de ceux qui sont prêts à déboursier pour l'acquisition de ces outils estiment leur contribution à 50 \$ et 300 \$ et plus.



**Tableau 25 : Présentation de l'échantillon du sondage téléphonique individuel auprès des employeuses et des employeurs**

ÉLÉMENTS DU PROFIL	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%	N <sup>BRE</sup>	%
<b>Type d'entreprise</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
Atelier de pneus et mécanique	0	0	1	14	1	6
Atelier de mécanique automobile	0	0	0	0	0	0
Atelier de mécanique de véhicule lourd	1	10	0	0	1	6
Atelier de carrosserie	3	30	1	14	4	24
Atelier d'installation et de réparation de pare-brise	0	0	0	0	0	0
Centre de recyclage et pièces automobiles	0	0	1	14	1	6
Centre de recyclage de pièces de véhicules lourds	1	10	0	0	1	6
Concessionnaire d'automobiles neuves	2	20	1	14	3	18
Concessionnaire de véhicules récréatifs (roulottes, motorisés, etc.)	0	0	1	14	1	6
Concessionnaire de véhicules de loisirs (motocyclettes, VTT, etc.)	0	0	2	29	2	12
Concessionnaire de véhicules lourds	1	10	0	0	1	6
Magasin de pièces et d'accessoires neufs	1	10	0	0	1	6
Vente d'automobiles usagées	0	0	0	0	0	0
Autre	1	10	0	0	1	6
<b>Taille de l'entreprise</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
1 - 5 personnes	1	10	0	0	1	6
5 - 10 personnes	0	0	1	14	1	6
11 - 15 personnes	2	20	3	43	5	29
16 - 25 personnes	1	10	1	14	2	12
25 - 50 personnes	2	20	1	14	3	18
Plus de 50 personnes	4	40	1	14	5	29
<b>Entreprise syndiquée</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
Oui	1	10	1	14	2	12
Non	9	90	6	86	15	88
<b>% de femmes en entreprise</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
0-5 %	1	10	1	14	2	12
6-10 %	1	10	1	14	2	12
11-20 %	3	30	1	14	4	24
21-30 %	3	30	1	14	4	24
31-40 %	2	20	3	43	5	29
Plus de 40 %	0	0	0	0	0	0

**Le tableau 25 met en évidence les éléments suivants :**

- L'échantillon est composé de 59 % des femmes et de 41 % d'hommes.
- L'échantillon est majoritairement composé d'employeuses et d'employeurs d'ateliers de carrosserie (24 %) et de concessionnaires d'automobiles neuves (18 %).
- L'échantillon est composé en grande partie d'entreprises de 11 à 15 personnes (29 %) et de plus de 50 personnes (29 %).
- Les employeuses et employeurs exercent leurs activités majoritairement auprès d'entreprises non syndiquées (88 %).
- 53 % des entreprises compte entre 21 % de femmes et plus.



**Tableau 26 : Répartition de l'échantillon du sondage téléphonique individuel auprès des employées et des employeurs par région administrative**

RÉGIONS	NBRE DE PARTICIPANTES	% DE PARTICIPANTES	NBRE DE PARTICIPANTS	% DE PARTICIPANTS	NBRE PAR RÉGION	% PAR RÉGION
Bas-Saint-Laurent	1	10	0	0	1	6
Saguenay-Lac-Saint-Jean	0	0	1	14	1	6
Capitale-Nationale	2	20	2	28	4	12
Mauricie	0	0	0	0	0	0
Estrie	0	0	2	28	2	12
Montréal	0	0	0	0	0	0
Outaouais	0	0	0	0	0	0
Abitibi-Témiscamingue	0	0	0	0	0	0
Côte-Nord	0	0	0	0	0	0
Nord-du-Québec	0	0	0	0	0	0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	0	0	0	0	0	0
Chaudière-Appalaches	0	0	1	14	1	6
Laval	2	20	0	0	2	12
Lanaudière	1	10	0	0	1	6
Montérégie	3	30	0	0	3	18
Centre-du-Québec	1	10	1	14	2	12
Laurentides	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

**Le tableau 26 met en évidence l'élément suivant :**

- La plupart des personnes participantes proviennent de la Montérégie (18 %), de la Capitale-Nationale (12 %), Estrie (12 %), Laval (12 %) et Centre-du-Québec (12 %).



## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

### Identifier le bassin de main-d'œuvre des femmes et évaluer les conditions de travail des femmes et les comparer à celles des hommes

- Les travailleuses sont âgées principalement de 25 à 34 ans et 35 à 44 ans alors que la moyenne d'âge des travailleurs est plus élevée.
- Les travailleuses occupent en grande partie la catégorie d'emplois « autre personnel de soutien en service ». Cela signifie qu'on les retrouve davantage des postes administratifs tandis que les travailleurs se retrouvent davantage dans des postes de la catégorie « mécanicienne ou mécanicien, réparatrice ou réparateur de véhicule automobile, de camion ou d'autobus ».
- Les travailleuses exercent leurs activités en grande partie au sein de « concessionnaires d'automobiles neuves » et de « magasin de pièces et d'accessoires neufs ». Cela signifie qu'elles se retrouvent davantage dans des postes liés au service à la clientèle et moins dans les ateliers. Les hommes se retrouvent également dans les « concessionnaires d'automobiles neuves », mais également dans les « ateliers de mécaniques automobiles ».
- Les travailleuses se retrouvent principalement dans des entreprises de 16 à 25 personnes. Les travailleurs se retrouvent davantage dans les entreprises de 25 personnes et plus.
- Les travailleuses se retrouvent en majeure partie dans des milieux non syndiqués. Les travailleurs, pour leur part, se retrouvent autant dans des milieux syndiqués que non syndiqués.
- La plupart des travailleuses et des travailleurs ont un revenu familial de 79 000 \$ et moins.
- Le niveau moyen de diplomation des femmes est le même que celui des hommes (certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier).
- Un plus grand nombre de femmes que d'hommes détient un diplôme universitaire.
- L'ancienneté moyenne des femmes se situe entre 5 et 10 ans, tandis que celle des hommes est entre 1 et 5 ans. Cependant, plus d'hommes cumulent plus de 10 ans d'ancienneté que de femmes.
- La majorité des femmes, tout comme les hommes, est affectée au quart de travail de jour et fait peu d'heures supplémentaires. Cependant, un plus grand nombre de femmes que d'hommes effectue du temps supplémentaire.
- La majorité des travailleuses est en couple et a des enfants à la maison. Plus de femmes que d'hommes sont seules avec des enfants.
- Pour les travailleuses qui ont des enfants à la maison, la plus grande proportion des enfants se situe entre 6 et 12 ans et la garde est à temps plein. Les femmes ont principalement la garde à temps plein tandis qu'une proportion d'hommes a une garde partagée.



- Les travailleuses ont une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps plein, tout comme les travailleurs. Une proportion de travailleurs a signalé avoir une conjointe ou un conjoint qui travaille à temps partiel, qui est sans revenu ou qui est aux études. Davantage de femmes que d'hommes sont sans conjointe ou conjoint.
- Plus de deux fois plus de femmes que d'hommes travaillant au sein de l'industrie se retrouvent dans le rôle de proche aidante. Cependant, cette donnée devrait être plus élevée puisque les individus ne se reconnaissent pas comme proches aidants<sup>18</sup>.
- Les femmes prennent davantage de congés pour les enfants et elles sont souvent responsables du transport des enfants que leurs collègues masculins.
- Les valeurs de travail les plus importantes pour les travailleuses sont liées aux conditions de travail et à l'aménagement du temps de travail, tandis que les valeurs les plus importantes pour les hommes sont davantage en lien avec des aspects pécuniaires.
- Ces différences de valeurs mettent en évidence la charge des responsabilités qui incombent encore davantage les femmes. Les entreprises doivent en tenir compte dans leurs politiques de condition de travail afin d'offrir des avantages sociaux qui répondent aux besoins spécifiques de chaque groupe de main-d'œuvre.

## Sonder les travailleuses et les travailleurs sur les leviers et les obstacles face à la conciliation travail – vie personnelle

### Mesures de conciliation

- La moitié des travailleuses vivent des difficultés de conciliation. Les travailleurs affirment en vivre aussi, mais de façon moins importante.
- Pour les femmes qui vivent des problèmes de conciliation, les principaux éléments en cause sont la période estivale, la semaine de relâche et l'horaire de la conjointe ou du conjoint. Pour les hommes, les principaux éléments qui font vivre des problèmes de conciliation sont l'horaire scolaire des enfants, l'horaire de la conjointe ou du conjoint et les problèmes financiers.
- Les mesures qui faciliteraient la conciliation travail-vie personnelle des femmes sont toutes des mesures liées à l'aménagement du temps de travail. Les hommes ont aussi nommé des mesures de ce type, mais ils y ajoutent le fait d'avoir de plus longues vacances.
- Les mesures de conciliation nommées par les femmes sont toutes des mesures qui peuvent ne pas avoir de cout pour l'employeur. Elles nécessitent un traitement administratif uniquement (une réorganisation du travail ou des horaires, favoriser la polyvalence chez les employés et les employées).

<sup>18</sup> CIME, *Guide sur la proche aide et l'emploi*, <https://cime-emploi.com/publications/guide-sur-la-proche-aide-et-l'emploi-dedie-au-personnel-d'intervention-en-employabilite>, 2018.

- Plusieurs éléments de la Loi sur les normes du travail sont méconnus des employées et des employés. En général, les femmes sont plus au courant de leurs droits et obligations en vertu de la Loi sur les normes du travail.
- Les éléments les moins bien connus de la Loi sur les normes du travail sont les absences pour raisons familiales et parentales, la politique contre le harcèlement psychologique et les absences pour cause de maladie.
- Les travailleuses et les travailleurs ne sont pas tous au fait des changements apportés à la Loi sur les normes du travail.
- Les travailleuses et les travailleurs ont l'impression que leurs demandes de conciliation sont bien perçues par leurs collègues.

### Niveau de stress au travail

- Le niveau de stress au travail des femmes est élevé. Les hommes disent ressentir un peu de stress au travail.
- Les principales causes du stress sont les mêmes pour les travailleuses et les travailleurs. Il s'agit des décisions prises par l'employeuse ou l'employeur et des résultats attendus par l'employeuse ou l'employeur.

### Perception par rapport aux pratiques de l'employeuse ou de l'employeur

- Les hommes sont moins à l'aise que les femmes d'adresser des demandes de conciliation à l'employeuse ou à l'employeur. Les employés masculins nous ont spécifié que c'est souvent leur conjointe qui fait les demandes de conciliation auprès de son employeuse ou de son employeur.

Voici quelques explications des employées et des employés qui ne sont pas à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle :

« Parce que l'employeur est toujours hostile à ce que je prenne du temps pour ma famille, il me dit que c'est à ma femme de s'en occuper. »

« Ce serait injustifié pour eux, car je suis seule, sans enfant. »

« Je connais déjà leur réponse, c'est un autre monde la mécanique, vieille mentalité des années 50. »

« Je risque d'avoir moins d'heures de travail ou il va refuser et je risque de perdre mon emploi. »

- Les femmes ont la perception que leur employeuse ou leur employeur connaît un peu mieux leurs besoins que les hommes. Cependant, l'ensemble des employées et des employés ont la perception que leurs besoins ne sont pas bien connus par leur employeuse ou leur employeur.



Voici quelques explications des employées et des employés qui ont la perception que l'employeuse ou l'employeur ne connaît pas leurs besoins :

« Il ne s'intéresse pas à mes besoins. »

« Il n'a pas d'intérêt, il pense surtout aux profits. »

« Non, mais il commence à comprendre puisqu'il est monoparental une semaine sur 2 depuis peu. »

« Parce qu'on n'ose pas en parler. J'ai vu mon patron se plaindre d'employés absents pour des raisons familiales et même refuser l'embauche de femmes sous prétexte qu'elles tomberont peut-être enceintes. »

- Les travailleuses et les travailleurs ont la perception que leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle sont plus ou moins bien perçues par leur employeuse ou leur employeur.

Voici quelques explications des employées et des employés qui croient que leur employeuse ou leur employeur a une mauvaise perception de leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle :

« Il me le dit ouvertement que ce n'est pas mon rôle de m'occuper de la famille. »

« Cela semble souvent déranger, comme si c'était pour eux un fardeau que je doive m'absenter. »

« Parce qu'il a de la difficulté à sortir des années 80 et à avoir une bonne relation humaine avec ses employés au lieu de les considérer comme des machines à faire de l'argent. »

- Les employées et les employés n'ont pas la perception que l'employeuse ou l'employeur traite les employées et les employés de la même façon. Cette tendance est plus marquée chez les employés masculins.

Voici quelques explications des employées et des employés qui n'ont pas la perception que l'employeuse ou l'employeur traite les employées et les employés de la même façon :

« Quand il aime quelqu'un, ça va bien, quand il n'aime pas, ça dégénère. On peut souvent changer de groupe avec lui. »

« Non, il se sert de nos droits pour se faire une image conciliante. Comme s'il nous accordait une faveur alors que c'est une question de droit. »

« Il favorise ceux qui font plus d'heures supplémentaires et ceux qui ne se laissent pas marcher sur les pieds. Il n'aime pas les femmes. »



- Les travailleuses et les travailleurs affirment que les décisions de l'employeuse ou de l'employeur quant à l'octroi de mesures de conciliation se prennent par gestion au cas par cas en fonction des demandes.

### Identifier les leviers, les besoins et les obstacles des employeurs à la mise en place de mesures de conciliation travail – vie personnelle et à des conditions favorables

Puisque la majorité des travailleuses et des travailleurs de l'échantillon est dans des entreprises syndiquées et que la plupart des employeuses et des employeurs de l'échantillon sont dans des entreprises non syndiquées, nous avons deux échantillons avec des réalités bien différentes. Il faut donc être prudent dans le croisement des données.

#### Recrutement et rétention de la main-d'œuvre

- Les employeuses et les employeurs ont affirmé, en grande majorité, vivre des problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.
- La petite taille des entreprises et le manque de connaissance quant aux techniques de recrutement de la main-d'œuvre sont un frein pour plusieurs employeuses et employeurs.

*Voici quelques stratégies mises en place pour favoriser le recrutement de leur personnel :*

- Faire affaire avec une firme de recrutement pour avoir accès à tous les nouveaux outils de recrutement.
- Un programme de référencement en interne.
- Faire une tournée des centres de formation professionnelle.
- Avoir recours à des stratégies de recrutement internationales.
- Miser sur l'image de marque et la réputation de l'entreprise pour favoriser le recrutement.

*Voici quelques stratégies mises en place pour favoriser la rétention de leur personnel :*

- Miser sur l'ambiance de travail, être proche des employées et des employés.
- Intégrer le personnel dans les décisions de l'entreprise.
- Permettre l'accès au garage ou à l'atelier aux employées et employés pour leurs projets personnels.
- Offrir des possibilités d'avancement.
- Miser sur la formation et la reconnaissance des compétences.
- Encourager l'implication de l'employeuse ou de l'employeur dans le comité social.
- Impliquer des gestionnaires et de la direction dans les activités du club social.



- Offrir davantage d'occasions de prendre des congés dans les périodes moins achalandées.
  - Offrir de la reconnaissance aux employées et aux employés.
  - Limiter les heures d'ouverture.
  - Offrir des avantages sociaux compétitifs.
  - Offrir une salle de sport en milieu de travail.
  - Offrir des repas à faible cout pour le personnel.
  - Mettre en place d'une politique de reconnaissance des employées et des employés.
  - Embaucher des spécialistes pour la mise en place de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines.
  - S'informer de ce qui se fait ailleurs pour demeurer compétitif.
  - Instaurer une culture d'entreprise qui favorise le plaisir au travail et qui procure aux gens le sentiment d'avoir leur place.
  - Demeurer à l'écoute des besoins des employées et employés ainsi que comprendre leur réalité.
- Certaines employeuses et certains employeurs nous ont affirmé ne pas considérer la conciliation travail-vie personnel comme levier de recrutement et de rétention de la main d'œuvre. Lors de l'embauche, la plupart des employeuses et des employeurs ne font pas la promotion des mesures de conciliation offertes et ces mesures ne sont pas publicisées.

### **Besoins de conciliation de la main-d'œuvre et contraintes organisationnelles**

- Les employeuses et les employeurs ont peu de politiques et procédures formelles en place au sein de leur entreprise. La politique la plus populaire est le manuel de l'employée et de l'employé. Selon eux, les politiques et procédures sont connues des employées et des employés. Ils reconnaissent également que les besoins en conciliation travail-vie personnelle de leur personnel évoluent dans le temps.
- Les employeuses et employeurs affirment bien connaître les besoins de leurs employées et employés en matière de conciliation travail-vie personnelle.
- Les employeuses et employeurs constatent que les demandes de conciliation travail-famille des femmes demeurent stables, mais que celles des hommes augmentent. Cette situation est expliquée par le fait que les hommes s'impliquent davantage dans les tâches familiales et que certains d'entre eux sont monoparentaux.
- La plupart des employeuses et des employeurs utilisent la méthode de gestion au cas par cas pour traiter les besoins de conciliation de leur personnel. Certaines employeuses et certains employeurs nous ont mentionné que cette méthode créait souvent des insatisfactions au sein des équipes de travail et qu'ils doivent souvent intervenir pour délier les conflits.



- Il faut sensibiliser les employeuses et les employeurs de l'importance de formaliser les pratiques de gestion des ressources humaines pour assurer l'égalité et l'équité dans le traitement des demandes de conciliation travail-vie personnelle afin que toutes les employées et tous les employés bénéficient des mêmes avantages.
- Dans la plupart des entreprises, il n'y a pas de département des ressources humaines. Il est donc plus difficile de prendre le temps d'élaborer des politiques formelles.

*Voici les motifs des employeuses et des employeurs quant à l'utilisation de la méthode de gestion au cas par cas des demandes de conciliation travail-vie personnelle :*

- Pour s'adapter à chaque employée ou employé (tout le monde a des besoins différents) ;
  - Par manque de temps pour mettre en place des politiques claires ;
  - Parce que dans les PME, il n'y a pas d'accompagnement pour la gestion des ressources humaines ;
  - Parce que les possibilités de conciliation varient en fonction du type de poste ;
  - Parce qu'un style de gestion « porte ouverte » permet plus de proximité avec le personnel.
- La plupart des mesures offertes actuellement par les employeuses et les employeurs touchent l'aménagement du temps de travail. Plusieurs employeuses et employeurs nous ont mentionné que l'octroi de ces mesures de conciliation a des impacts sur leur entreprise.

*Voici les principaux impacts qui ont été soulevés :*

- Baisse de la productivité ;
- Incidence sur les autres collègues de travail ;
- Besoin de réaménager les horaires de travail ;
- Besoin de refaire la répartition des tâches ;
- Difficulté de remplacer certains employés ou certaines employées (expertise) ;
- Le fait d'avoir de petites équipes de travail fait en sorte que les demandes de conciliation nous prennent au dépourvu (pas de possibilité de remplacement).

*Voici les principales méthodes utilisées pour limiter les impacts des demandes de conciliation sur l'entreprise :*

- Favoriser la polyvalence des employées et des employés ;
- Favoriser l'entraide au sein des équipes de travail ;
- Donner aux employées et aux employés la responsabilité de réaménager leur temps de travail pour minimiser la baisse de production ;



- Inviter le personnel à formuler ses demandes de conciliation le plus rapidement possible ;
  - Parfois, remplacer des employées et des employés ;
  - Expliquer les possibilités de conciliation à l'embauche en fonction du poste occupé ;
  - Prioriser le travail à faire ;
  - Si la nature du travail le permet, reporter une partie du travail.
- Les principales contraintes organisationnelles des employeuses et des employeurs à considérer lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle sont le recrutement de personnel difficile, les heures d'ouverture et de fermeture et la main d'œuvre spécialisée difficilement remplaçable.

### **Climat de travail**

- Certaines employeuses et certains employeurs nous ont mentionné que leur climat de travail pourrait être amélioré.

*Voici les raisons pour lesquelles leur climat de travail pourrait être amélioré :*

- Manque de travail d'équipe (cohésion) ;
- Besoin de politiques plus claires (pour diminuer les insatisfactions) ;
- Impliquer davantage les employées et les employés.

### **Connaissance de la Loi sur les normes du travail**

- La plupart des employeuses et des employeurs disent connaître la Loi sur les normes du travail et les changements qui y ont été apportés. Cependant, seulement 54 % d'entre eux sont dotés d'une politique contre le harcèlement psychologique, alors que cette politique est obligatoire en vertu de la Loi depuis janvier 2019.
- Les employeuses sont au courant des changements apportés à la Loi sur les normes du travail. C'est possiblement en raison du poste qu'elles occupent qui est de nature administrative.
- Les employeuses et les employeurs considèrent que leurs employées et leurs employés connaissent la Loi sur les normes du travail et les mesures de conciliation qu'elle propose. Cependant, si le personnel n'est pas au courant, les employeuses et les employeurs répondent aux questions de leur personnel en ce sens.

### **Conflits intergénérationnels au sein des équipes de travail**

- Plusieurs employeuses et employeurs nous ont mentionné la présence de conflits intergénérationnels au sein de leur équipe de travail. Une des principales causes de ses conflits est la différence de la perception de l'importance des mesures de conciliation travail-



vie personnelle d'une génération à une autre. D'autres causes aux conflits sont liées au fait que les modèles familiaux et les valeurs de travail varient d'une génération à l'autre.

- Pour éviter ces conflits, certaines employeuses et certains employeurs favorisent le compagnonnage entre les employées et les employés des différentes générations. Leurs schèmes de pensée sont souvent complémentaires et permettent d'atteindre une plus grande efficacité.
- Certains conflits intergénérationnels semblent être induits par les employeuses et employeurs ayant une vision cristallisée ou une rigidité quant à leur style de gestion en raison de leur génération d'appartenance.
- Les employeuses et les employeurs doivent s'adapter à chaque employée et à chaque employé en fonction de la génération de la personne (les besoins et les attentes ne sont pas les mêmes).

### Communication au sein de l'entreprise

- La communication au sein de l'entreprise a été nommée par plusieurs employeuses et employeurs en tant qu'enjeu. Cet enjeu a un grand impact sur le climat de travail. La clarté de la communication des décisions et des politiques de l'entreprise est un aspect à améliorer pour plusieurs employeuses et employeurs.

*Les techniques de communication et de diffusion de l'information les plus efficaces au sein des entreprises sont :*

- Les courtes rencontres d'équipes avant les débuts de quarts de travail. Il est essentiel de favoriser l'efficacité des rencontres d'équipes ;
- Les communications importantes diffusées par courriel ;
- Les mémos avec le talon de paie ;
- Les rencontres des petites équipes de travail au besoin pour échanger de bonnes pratiques ;
- La création d'une page *Facebook* privée d'entreprise ou d'un groupe de discussion *Messenger* ;
- Les outils de travail numériques collaboratifs (*Office 365, Google* ou autre).



## CHAPITRE 4 : ENJEUX ACTUELS ET À VENIR POUR LES FEMMES

- Les rôles sociaux font encore en sorte que les tâches familiales et domestiques reviennent encore en grande partie aux femmes. La mise en place de politiques de conciliation claires au sein des entreprises fera en sorte que les hommes seront plus enclins à prendre congé pour la famille et les enfants. Les femmes devront effectuer un partage des tâches familiales et domestiques plus équitable avec leur conjointe ou leur conjoint et avec leur entourage.
- Il existe encore de la résistance auprès de certains milieux de travail pour l'intégration des femmes. Les femmes devront continuer à faire leur place au sein des entreprises de l'industrie des services automobiles en misant sur leurs forces qui contribueront à faire face aux défis à venir au sein de l'industrie.
- Les femmes sont plus enclines à occuper un rôle de proche aidante dans les prochaines années en raison de la démographie. Cet aspect aura un grand impact sur leur vie professionnelle.
- Certaines entreprises de l'industrie des services automobiles (concessionnaires automobiles, magasin de pièces et d'accessoires neufs) offrent de plus en plus d'heures d'ouverture élargies pour faire face à la concurrence. Les horaires de travail seront de plus en plus difficiles à concilier avec la vie personnelle.
- Les femmes ainsi que leurs collègues masculins devront développer plus de polyvalence pour répondre aux besoins des employeuses et des employeurs et pour avoir accès à davantage de mesures de conciliation travail-vie personnelle.
- Les femmes ainsi que leurs confrères de travail devront développer leurs compétences pour demeurer à la fine pointe de la technologie et répondre aux besoins générés par l'électrification des véhicules. Le développement des compétences sera effectué dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.



## CHAPITRE 5 : PISTES DE SOLUTIONS

### FAVORISER LA MISE EN PLACE D'UNE STRATÉGIE DE CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE AU SEIN DES ENTREPRISES

- Sensibiliser les employeuses et les employeurs à l'importance de la conciliation travail-vie personnelle en tant que levier organisationnel. La conciliation travail-vie personnelle aura un impact positif pour favoriser la mixité en emploi, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre ainsi que l'efficacité organisationnelle. Dans le contexte actuel, la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnel est un avantage concurrentiel important.
- Partager un outil synthèse simple à propos des avantages de la mise en place de mesures de conciliation aux employeuses et aux employeurs (format numérique et format papier).
- Créer des capsules de formation interactives ou des webinaires à propos de la conciliation travail-vie personnelle ainsi que des gestes à l'intention des employeuses et des employeurs et à l'intention des équipes de travail.
- Organiser des ateliers participatifs sur la conciliation travail-vie personnelle lors d'évènements auxquels les employeuses et les employeurs participent.
- Offrir de l'aide aux employeuses et aux employeurs à l'aide d'une trousse d'accompagnement adaptée à la taille de l'entreprise et au contexte. Porter une attention particulière à l'ACS+ dans l'accompagnement offert.
- Proposer aux employeuses et aux employeurs un canevas de politique de conciliation travail-vie personnelle à inclure à leurs politiques existantes.
- Sensibiliser les clientes et les clients, incluant les assureurs au contexte de travail des entreprises.

### FAVORISER LA MIXITÉ EN EMPLOI

- Sensibiliser les employeuses et les employeurs aux avantages de la présence des femmes dans les milieux de travail dans le contexte des enjeux à venir dans l'industrie des services automobiles et dans le contexte du plein emploi.
- Inciter les employeuses et les employeurs à mettre en place des stratégies de recrutement et des pratiques de gestions plus inclusives pour les femmes afin qu'elles sentent qu'elles ont une place au sein des entreprises de l'industrie.
- Partager un outil synthèse simple des bonnes pratiques pour favoriser la mixité en emploi aux employeuses et aux employeurs (format numérique et format papier).
- Créer des capsules de formation interactives ou des webinaires à propos des avantages de la mixité à l'intention des employeuses et des employeurs et à l'intention des équipes de travail.
- Organiser des ateliers participatifs sur la mixité lors d'évènements auxquels les employeuses et les employeurs participent.



- Promouvoir les occasions d'avancement professionnel auprès des femmes à l'embauche et lors des rencontres d'évaluation.

## RECRUTEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Impliquer davantage les centres de formation professionnelle dans le recrutement de la main-d'œuvre.
- Promouvoir les métiers de l'industrie des services automobiles auprès des jeunes, expliquer les avantages de ces métiers et permettre un meilleur rayonnement de ces professions.
- Faciliter les liens entre les centres de formation professionnelle et les entreprises.
- Inciter les centres de formation professionnelle à proposer des offres de stages adaptées à la réalité des entreprises de l'industrie.
- Outiller les employeuses et les employeurs aux stratégies de recrutement efficaces.

## RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- Inciter les employeuses et les employeurs à l'importance de la mise en place de politiques et les procédures internes afin de réduire l'ambiguïté (protocole d'accueil, manuel de l'employée ou de l'employé, politique de conciliation travail-vie personnelle, politique contre le harcèlement psychologique, politique de formation).
- Inciter les employeuses et les employeurs à faire la promotion des politiques et procédures annuellement.
- Proposer des canevas de politiques et de procédures aux employeuses et aux employeurs accompagnés de directives claires et simples.
- Favoriser la communication au sein des entreprises. Sélectionner les moyens de communication les plus adaptés en fonction des aptitudes du personnel.
- Instaurer un style de leadership plus participatif afin que les employées et employés se sentent concernés et consultés à propos de décisions organisationnelles.
- Sensibiliser les clients, notamment les assureurs, aux réalités organisationnelles et à l'importance de la conciliation travail-vie personnelle de la main-d'œuvre pour assurer la pérennité de l'industrie.



## CONCLUSION

L'étude de contexte nous a permis de comprendre les besoins des femmes et les obstacles qu'elles rencontrent en ce qui concerne la conciliation travail-vie personnelle et leurs conditions de travail. L'accès des femmes aux métiers de l'industrie des services automobiles serait facilité par l'accès à des mesures de conciliation adaptées à leurs besoins. Certains propos des employées et des employés nous laissent croire qu'il existe encore de nombreuses barrières à l'accès aux femmes aux métiers non traditionnels. De leur côté, les employeuses et les employeurs nous ont émis leurs inquiétudes quant à la difficulté du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre, spécialement chez les entreprises en région. Les employeuses et employeurs sont très réceptifs aux stratégies qui leur permettront d'améliorer leurs possibilités de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

L'ensemble des données nous amène à proposer des moyens qui vont dans un premier temps dans le sens de la sensibilisation des employeurs à l'importance de la mixité en emploi et aux avantages de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle. En effet, plusieurs employeuses et employeurs ne voient pas la valeur ajoutée de la mise en place de mesures de conciliation. Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre et de problèmes de rétention, les employeuses et employeurs doivent proposer des avantages concurrentiels. L'industrie des services automobiles est en pleine transformation et les entreprises doivent s'adapter pour faire face aux nouveaux enjeux de l'industrie.

Les besoins des femmes et des hommes en matière de conciliation travail-vie personnelle sont en constante évolution en fonction des étapes de leur vie. Les employeuses et les employeurs doivent être à l'affût de cette dynamique afin de mieux comprendre les besoins du personnel et d'offrir des mesures adaptées. Il est essentiel d'impliquer le personnel dans la mise en place de ces solutions afin d'obtenir les résultats attendus.

Les méthodes de recrutement des participantes et des participants ne nous ont pas permis d'atteindre les jeunes femmes de métier. L'étude a cependant permis de dresser un portrait concret des femmes dans l'industrie et de poser un regard objectif sur leurs réalités. Elle fournit également des pistes de solution pour favoriser la mixité, le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre.



## BIBLIOGRAPHIE

CIALDINI R. B., & TROST M. R. (1999), « Social influence : Social norms, conformity, and compliance in D. Gilbert S. Fiske & G. Lindzy (Eds.) », *The handbook of social psychology*, Vol. 2, p. 151-192, Boston: McGraw-Hill.

CNESST, <https://www.cnt.gouv.qc.ca/accueil/index.html>.

BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC (2010), « Norme conciliation travail-famille (BNQ 9700-820) ».

CIME (2015), « Implantation d'un modèle de mentorat ou de marrainage/parrainage favorisant l'avancement des femmes dans l'industrie des services automobiles », CSMO-Auto.

CIME (2018), « Guide sur la proche aidance et l'emploi », APPUI-Estrie.

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE L'INDUSTRIE DES SERVICES AUTOMOBILES, décembre 2017  
[https://www.csmo-auto.com/images/files/Publications/DiagnosticSectoriel2017\\_AvecAnnexe.pdf](https://www.csmo-auto.com/images/files/Publications/DiagnosticSectoriel2017_AvecAnnexe.pdf).

FAMILLE QUÉBEC <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/CFTE/Pages/index.aspx>.

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2017), « Les pratiques d'affaires des employeurs en matière de conciliation travail-famille : une étude exploratoire réalisée auprès de quelque 8 000 employeurs québécois appartenant à une quarantaine de secteurs d'activité ».

GOVERNEMENT DU QUÉBEC (2018), « Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, Le Québec à l'ère du plein emploi ».

LAZZARI DODELER, N. & TREMBLAY, D. (2014). « Travailler plus longtemps? Les pratiques de conciliation emploi-famille/vie personnelle dans la perspective d'une diversité de parcours de vie. *Question(s) de management* », 6 (2), p. 91-110.

MESSING, K. (2009). « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables ? », *Travailler*, 22 (2), 43-58.

MESSING, K., SEIFERT, A. & COUTURE, V. (2006). « Les femmes dans les métiers non traditionnels : le général, le particulier et l'ergonomie », *Travailler*, 15 (1), p 131-147.

PAILHÉ, A. & SOLAZ, A. (2009). « *Entre famille et travail : Des arrangements de couple aux pratiques des employeurs* ». Paris : La Découverte.

POILPOT-ROCABOY, G., BERTHE, B., et CHAN, C. (2018), « Normes sociales de genre et inégalité professionnelle : quelle influence du sentiment de culpabilité des femmes ? », *Revue de gestion des ressources humaines*, vol. 110, no. 4, p. 3-17.



SECRETARIAT DU TRAVAIL

[https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/conciliation\\_travail\\_famille/mesures\\_concretes\\_de\\_conciliation\\_travail\\_famille.html](https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/conciliation_travail_famille/mesures_concretes_de_conciliation_travail_famille.html).

STEVANOVIC, B., GROUSSON, P. & DE SAINT-ALBIN, A. (2016). « Orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons au collège. Évaluation d'un dispositif de sensibilisation aux métiers non traditionnels », *Les Sciences de l'éducation - Pour l'Ère nouvelle*, vol. 49 (1), p. 91-119.

TEASDALE, C. (2007). « Les bonnes pratiques d'employeurs pour concilier travail et famille », La Presse.

TREMBLAY, D.G. (2016). « Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi ». *Gestion*, vol. 41 (1), p. 22-25.



# ANNEXES

## Contenu des annexes :

- Questionnaire : employées et employés
- Questionnaire : employeuses et employeurs
- Questionnaire individuel : employeurs





1. Quel est votre statut?

- Employé ou employée
- Gestionnaire



## Identification

### \* 2. Sexe

- Homme  Autre
- Femme

### \* 3. Âge

- 15-24 ans  45-54 ans
- 25-34 ans  55-64 ans
- 35-44 ans  65 ans et plus

### \* 4. Poste occupé

- Vendeuse ou vendeur – commerce de détail  Débosseuse ou débosseleur, réparatrices ou réparateur de carrosserie
- Autres préposée ou préposé aux services d'information et au service à la clientèle  Mécanicienne ou mécanicien, de motocyclette, de véhicules tout-terrains et personnel mécanicien assimilé
- Nettoyeuse spécialisée ou nettoyeur spécialisé  Autre réparatrice ou réparateur de petits moteurs et de petits équipements
- Autre personnel de soutien en service  Autre personnel de métier et personnel assimilé
- Entrepreneure ou entrepreneur, contremaîtresse ou contremaître en mécanique  Autre réparatrice ou réparateur, préposée ou préposé à l'entretien
- Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd  Autre préposée ou préposé à la pose et à l'entretien de pièces mécaniques d'automobiles
- Autre (veuillez préciser)

\* 5. Type d'entreprise

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> Atelier de pneus et mécanique                         | <input type="radio"/> Concessionnaire d'automobiles neuves                                 |
| <input type="radio"/> Atelier de mécanique automobile                       | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules récréatifs (roulottes, motorises, etc.) |
| <input type="radio"/> Atelier de mécanique véhicules lourds                 | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules de loisirs (motocyclettes, VTT, etc.)   |
| <input type="radio"/> Atelier de carrosserie                                | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules lourds                                  |
| <input type="radio"/> Atelier d'installation et de réparation de pare-brise | <input type="radio"/> Magasin de pièces et d'accessoires neufs                             |
| <input type="radio"/> Centre de recyclage de pièces automobiles             | <input type="radio"/> Vente d'automobiles usagées  |
| <input type="radio"/> Centre de recyclage de pièces de véhicules lourds     |  |
| <input type="radio"/> Autre (veuillez préciser)                             |  |

\* 6. Taille de l'entreprise

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1 - 5 personnes   | <input type="radio"/> 16 - 25 personnes    |
| <input type="radio"/> 5 - 10 personnes  | <input type="radio"/> 25 - 50 personnes    |
| <input type="radio"/> 11 - 15 personnes | <input type="radio"/> Plus de 50 personnes |

\* 7. Région administrative

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> Bas-Saint-Laurent       | <input type="radio"/> Nord-du-Québec                |
| <input type="radio"/> Saguenay-Lac-Saint-Jean | <input type="radio"/> Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine |
| <input type="radio"/> Capitale-Nationale      | <input type="radio"/> Chaudière-Appalaches          |
| <input type="radio"/> Mauricie                | <input type="radio"/> Laval                         |
| <input type="radio"/> Estrie                  | <input type="radio"/> Lanaudière                    |
| <input type="radio"/> Montréal                | <input type="radio"/> Montérégie                    |
| <input type="radio"/> Outaouais               | <input type="radio"/> Centre-du-Québec              |
| <input type="radio"/> Abitibi-Témiscamingue   | <input type="radio"/> Laurentides                   |
| <input type="radio"/> Côte-Nord               |   |

\* 8. Est-ce que l'entreprise pour laquelle vous travaillez est syndiquée?

- Oui
- Non

\* 9. Quel est votre **revenu familial** brut?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Moins de 20 000 \$           | <input type="radio"/> Entre 100 000 \$ et 119 000 \$ |
| <input type="radio"/> Entre 20 000 \$ et 39 000 \$ | <input type="radio"/> Entre 120 000 \$ et 139 000 \$ |
| <input type="radio"/> Entre 40 000 \$ et 59 000 \$ | <input type="radio"/> Entre 140 000 \$ et 159 000 \$ |
| <input type="radio"/> Entre 60 000 \$ et 79 000 \$ | <input type="radio"/> Plus de 160 000 \$             |
| <input type="radio"/> Entre 80 000 \$ et 99 000 \$ |  |

10. Autres revenus – Avez-vous d'autres sources de revenus? Cochez les autres sources de revenus que vous recevez.

- Pension alimentaire
- Rente

\* 11. Scolarité – Quel est votre plus haut niveau de diplomation obtenu?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="radio"/> Aucun certificat, diplôme ou grade                                       | <input type="radio"/> Certificat universitaire   |
| <input type="radio"/> Diplôme d'études secondaires ou attestation d'équivalence (DES)          | <input type="radio"/> Baccalauréat universitaire |
| <input type="radio"/> Certificat ou diplôme d'apprenti ou d'une école de métier (DEP ou autre) | <input type="radio"/> Maîtrise universitaire     |
| <input type="radio"/> Certificat ou diplôme d'un collège ou d'un cégep (DEC, AEC)              | <input type="radio"/> Doctorat universitaire     |



## Statut d'emploi

\* 12. Quel est votre statut d'emploi? (Possibilité d'en choisir plus d'un)

- Temps plein
- Temps partiel
- Contractuel
- Permanent

\* 13. Quel est votre quart de travail? (Possibilité d'en choisir plus d'un)

- Jour
- Soir
- Fin de semaine

\* 14. Combien d'heures supplémentaires faites-vous en moyenne par semaine?

- 0 heures
- 1 à 5 heures
- 5 à 10 heures
- Plus de 10 heures

\* 15. Quelle est votre ancienneté auprès de votre employeuse actuelle ou de votre employeur actuel?

- Moins de 1 an
- 1 à 5 ans
- 5 à 10 ans
- 10 à 15 ans
- 15 à 20 ans
- Plus de 20 ans



## Situation familiale

\* 16. Quelle est votre situation familiale?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> Couple sans enfant    | <input type="radio"/> Seul(e) avec enfant(s) |
| <input type="radio"/> Couple avec enfant(s) | <input type="radio"/> Vit chez un parent     |
| <input type="radio"/> Seul(e) sans enfant   | <input type="radio"/> Vit en colocation      |

\* 17. Combien d'enfants habitent à la maison?

- |                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <input type="radio"/> Sans enfant | <input type="radio"/> 3 enfants         |
| <input type="radio"/> 1 enfant    | <input type="radio"/> 4 enfants         |
| <input type="radio"/> 2 enfants   | <input type="radio"/> Plus de 4 enfants |

18. Quel est l'âge de l'enfant?

- 0 à 5 ans
- 6 à 12 ans
- 13 à 17 ans
- 18 ans et plus

19. Quel est le type de garde des enfants?

- À temps plein
- Partagée
- Une fin de semaine sur deux
- Autre (veuillez préciser)

20. Dans quelle proportion prenez-vous congé pour les enfants?

- 100 % du temps  25 % du temps  
 75 % du temps  0 % du temps  
 50 % du temps  
 Autre (veuillez préciser)

21. Quelles sont les heures d'ouverture du service de garde que fréquente votre enfant?

- 6 h 45 à 18 h  7 h 30 à 17 h 30  
 7 h à 17 h  7 h 30 à 18 h  
 7 h à 17 h 30  7 h 45 à 17 h 30  
 7 h à 18 h  8 h à 16 h 30  
 7 h 30 à 17 h  
 Autre (veuillez préciser)

22. Dans quelle proportion reconduisez-vous les enfants à la garderie?

- 100 % du temps  25 % du temps  
 75 % du temps  0 % du temps  
 50 % du temps  
 Autre (veuillez préciser)

23. Quelles sont les heures d'ouverture du service de garde scolaire?

- 6 h 45 à 18 h  7 h 30 à 17 h  
 7 h à 17 h  7 h 30 à 17 h 30  
 7 h à 17 h 30  7 h 30 à 18 h  
 7 h à 18 h  7 h 45 à 17 h 30  
 Autre (veuillez préciser)

24. Dans quelle proportion allez-vous reconduire et chercher les enfants à l'école?

- 100 % du temps  25 % du temps  
 75 % du temps  0 % du temps  
 50 % du temps  
 Autre (veuillez préciser)

\* 25. Quelle est la situation de votre conjoint(e)?

- Sans conjoint(e)  Prestataire d'assurance-emploi  
 Travaille à temps plein  Étudiant(e)  
 Travaille à temps partiel  Prestataire d'aide sociale  
 Sans revenus  Indemnités (CNESST)  
 Retraité  
 Autre (veuillez préciser)

\* 26. Êtes-vous responsable d'une personne en perte d'autonomie ou atteinte d'une maladie? (Transport, soins de santé et d'hygiène, gestion du quotidien, etc.)

- Oui  
 Non



## Soutien à la famille

27. En cas de difficulté de conciliation, à quelles ressources avez-vous recours? Indiquez la proportion (pourcentage) pour chaque ressource?

Famille	<input type="text"/>
Réseau social (amis, voisins, etc.)	<input type="text"/>
Établissement scolaire	<input type="text"/>
Organisme	<input type="text"/>
Femme de ménage	<input type="text"/>

28. Quelle est la nature de ce soutien? Indiquez la proportion (pourcentage) pour chacun.

Aide aux devoirs	<input type="text"/>
Garde d'enfants	<input type="text"/>
Transport des enfants	<input type="text"/>
Aide aux tâches domestiques	<input type="text"/>
Soutien à une personne en perte d'autonomie	<input type="text"/>

\* 29. Mettez les valeurs en ordre d'importance pour vous, 1 étant le plus important.

	<input type="text"/>	Rémunération
	<input type="text"/>	Conditions de travail
	<input type="text"/>	Avantages sociaux
	<input type="text"/>	Possibilité de concilier travail et vie personnelle
	<input type="text"/>	Qualité de l'environnement de travail
	<input type="text"/>	Possibilité de développer vos compétences
	<input type="text"/>	Possibilité d'avancement
	<input type="text"/>	Autonomie
	<input type="text"/>	Sentiment d'être respecté(e)



## Besoins en conciliation travail-vie personnelle

\* 30. Quels sont les principaux éléments qui vous font vivre des difficultés de conciliation travail-vie personnelle en lien avec le travail?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Horaire de travail                      | <input type="checkbox"/> Échéances à respecter   |
| <input type="checkbox"/> Nombre d'heures de travail hebdomadaire | <input type="checkbox"/> Charge de travail   |
| <input type="checkbox"/> Déplacement pour se rendre au travail   | <input type="checkbox"/> Gestion du temps  |
| <input type="checkbox"/> Réunions hors des heures de travail     | <input type="checkbox"/> Je ne vis pas de difficulté de conciliation travail-vie personnelle |
| <input type="checkbox"/> Heures supplémentaires                  |  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)               |  |

\* 31. Quels sont les principaux éléments qui vous font vivre des difficultés de conciliation travail-vie personnelle à l'extérieur du travail?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Heures de la garderie / service de garde | <input type="checkbox"/> Horaire scolaire des enfants  |
| <input type="checkbox"/> Semaine de relâche                       | <input type="checkbox"/> Partage des tâches  |
| <input type="checkbox"/> Période estivale                         | <input type="checkbox"/> Horaire des camps de jour   |
| <input type="checkbox"/> Problèmes financiers                     | <input type="checkbox"/> Loisirs   |
| <input type="checkbox"/> Horaire du conjoint ou de la conjointe   | <input type="checkbox"/> Obligation au niveau de la famille élargie                          |
| <input type="checkbox"/> Horaire des services de santé            | <input type="checkbox"/> Je ne vis pas de difficulté de conciliation travail-vie personnelle |
| <input type="checkbox"/> Études                                   |  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)                |  |

\* 32. Quelles sont les **5 mesures** qui faciliteraient votre conciliation travail-vie personnelle?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Horaires flexibles  | <input type="checkbox"/> Remboursement des frais de scolarité  |
| <input type="checkbox"/> Semaine de travail comprimée (journées plus longues, mais 4 jours au lieu de 5) | <input type="checkbox"/> Remboursement d'activités sportives   |
| <input type="checkbox"/> Révision des cibles ou résultats à atteindre                                    | <input type="checkbox"/> Retraite progressive  |
| <input type="checkbox"/> Possibilité d'accumuler des heures  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires              |
| <input type="checkbox"/> Congé payé pendant la semaine de relâche  | <input type="checkbox"/> Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire                         |
| <input type="checkbox"/> Banque de congés pour raisons familiales  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail          |
| <input type="checkbox"/> Travail à temps partiel de façon temporaire                                     | <input type="checkbox"/> Décalage de la journée de travail (commencer plus tôt et terminer plus tôt) |
| <input type="checkbox"/> Avoir de plus longues vacances  |  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)   |  |



Perception par rapport aux pratiques actuelles de l'employeuse ou de l'employeur

\* 33. Ressentez-vous du stress au travail?

- Beaucoup
- Moyennement
- Un peu
- Pas du tout

\* 34. Selon vous, quelles sont les causes de votre stress?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Relations interpersonnelles tendues               | <input type="checkbox"/> Surcharge de travail                               |
| <input type="checkbox"/> Problèmes personnels                              | <input type="checkbox"/> Décisions prises par l'employeuse ou l'employeur   |
| <input type="checkbox"/> Problèmes de conciliation travail-vie personnelle | <input type="checkbox"/> Résultats attendus pas l'employeuse ou l'employeur |
| <input type="checkbox"/> Problème de santé                                 | <input type="checkbox"/> Je ne vis pas de stress au travail                 |
| <input type="checkbox"/> Problèmes financiers                              |   |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)                         |   |

\* 35. Êtes-vous à l'aise d'adresser des demandes de conciliation travail-vie personnelle à votre employeuse ou à votre employeur?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 36. Avez-vous l'impression que votre employeuse ou employeur connaît vos besoins?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 37. Avez-vous l'impression que vos demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par vos collègues?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 38. Avez-vous l'impression que vos demandes de conciliation travail-vie personnelle sont bien perçues par votre employeuse ou par votre employeur?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 39. Avez-vous l'impression que votre employeuse ou votre employeur traite tous les employées et les employés de façon équitable?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 40. Selon vous, quelles sont les pratiques de votre employeuse ou de votre employeur qui lui permettent de vous offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle?

- Pas de mesures de conciliation offertes
- Gestion au cas par cas en fonction des demandes de conciliation travail-vie personnelle des employées et des employés
- Politique écrite et diffusée auprès des employées et des employés
- Guide de l'employée et de l'employé à votre disposition
- Autre (veuillez préciser)

\* 41. Selon vous, quelles sont les politiques et conditions de travail de votre employeuse ou de votre employeur qui pourraient être améliorées?

- Accueil et intégration de nouveau personnel
- Mécanisme de suivi du rendement
- Accès à la formation
- Possibilités d'avancement
- Horaires de travail
- Aucune
- Autre (veuillez préciser)

42. Connaissez-vous les politiques, les conditions de travail et les mesures de conciliation travail-vie personnelle proposées par la Loi sur les normes du travail? Cochez celles que vous connaissez.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Horaire de la semaine normale de travail | <input type="checkbox"/> Temps de repos (repas) obligatoire             |
| <input type="checkbox"/> Rémunération des heures supplémentaires  | <input type="checkbox"/> Absences pour cause de maladie                 |
| <input type="checkbox"/> Congés annuels et obligatoires           | <input type="checkbox"/> Absences pour raisons familiales et parentales |
| <input type="checkbox"/> Jours fériés obligatoires                | <input type="checkbox"/> Politique contre le harcèlement psychologique  |

\* 43. Êtes-vous au fait des changements qui ont été apportés aux Normes du travail depuis le 12 juin 2018?

- Oui  
 Non

\* 44. Souhaiteriez-vous avoir de l'information et des outils par rapport à la conciliation travail-vie personnelle et aux conditions de travail?

- Oui  
 Non

45. Sous quelle forme souhaiteriez-vous avoir de l'information et du soutien par rapport à la conciliation travail-vie personnelle et aux condition de travail?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Formation en présence | <input type="checkbox"/> Soutien individuel                                 |
| <input type="checkbox"/> Webinaire             | <input type="checkbox"/> Diagnostic de votre organisation et accompagnement |
| <input type="checkbox"/> Outils synthèses      | <input type="checkbox"/> Atelier de groupe                                  |



## Conclusion

**Merci de votre participation! Les informations et commentaires fournis nous seront très utiles pour notre étude.**

**Nous ferons, comme mentionné en introduction, un tirage de cartes cadeaux une fois la période de participation terminée.**

46. Entrez vos informations personnelles si vous souhaitez que nous puissions vous contacter pour éclaircir les réponses fournies dans le présent sondage.

Nom

Société

Ville/Localité

Région

Adresse courriel

Numéro de téléphone

47. Entrez vos informations personnelles si vous souhaitez participer au sondage.

Nom

Adresse courriel

Numéro de téléphone



## Identification

### 1. Quel est votre sexe?

- Féminin  
 Masculin

### \* 2. Type d'entreprise

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> Atelier de pneus et mécanique                         | <input type="radio"/> Concessionnaire d'automobiles neuves                                 |
| <input type="radio"/> Atelier de mécanique automobile                       | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules récréatifs (roulottes, motorises, etc.) |
| <input type="radio"/> Atelier de mécanique véhicules lourds                 | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules de loisirs (motocyclettes, VTT, etc.)   |
| <input type="radio"/> Atelier de carrosserie                                | <input type="radio"/> Concessionnaire de véhicules lourds                                  |
| <input type="radio"/> Atelier d'installation et de réparation de pare-brise | <input type="radio"/> Magasin de pièces et d'accessoires neufs                             |
| <input type="radio"/> Centre de recyclage de pièces automobiles             | <input type="radio"/> Vente d'automobiles usagées  |
| <input type="radio"/> Centre de recyclage de pièces de véhicules lourds     |  |
| <input type="radio"/> Autre (veuillez préciser)                             |  |

### \* 3. Taille de l'entreprise

- |   |  |
|---|--|
| <input type="radio"/> 1 – 5 personnes   | <input type="radio"/> 16 – 25 personnes    |
| <input type="radio"/> 5 – 10 personnes  | <input type="radio"/> 25 – 50 personnes    |
| <input type="radio"/> 11 – 15 personnes | <input type="radio"/> Plus de 50 personnes |

\* 4. Région administrative

- |   |   |
|---|---|
| <input type="radio"/> Bas-Saint-Laurent       | <input type="radio"/> Nord-du-Québec                |
| <input type="radio"/> Saguenay–Lac-Saint-Jean | <input type="radio"/> Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine |
| <input type="radio"/> Capitale-Nationale      | <input type="radio"/> Chaudière-Appalaches          |
| <input type="radio"/> Mauricie                | <input type="radio"/> Laval                         |
| <input type="radio"/> Estrie                  | <input type="radio"/> Lanaudière                    |
| <input type="radio"/> Montréal                | <input type="radio"/> Montérégie                    |
| <input type="radio"/> Outaouais               | <input type="radio"/> Centre-du-Québec              |
| <input type="radio"/> Abitibi-Témiscamingue   | <input type="radio"/> Laurentides                   |
| <input type="radio"/> Côte-Nord               |   |

\* 5. Est-ce que votre entreprise est syndiquée?

- Oui
- Non

\* 6. Indiquez le nombre d'employées et d'employés par statut

Temps plein

Temps partiel

\* 7. Indiquez le nombre d'employées et d'employés par sexe

Hommes

Femmes

Autre



## Politiques de l'organisation

\* 8. Quelles politiques et procédures sont mises en place dans votre organisation?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Manuel de l'employée et de l'employé              | <input type="checkbox"/> Politique d'intégration (nouvelle employée, nouvel employé) |
| <input type="checkbox"/> Politique de prévention du harcèlement            | <input type="checkbox"/> Politique de formation                                      |
| <input type="checkbox"/> Politique de conciliation travail-vie personnelle |  |

\* 9. Est-ce que les politiques sont connues des employées et des employés?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 10. Est-ce que vous connaissez les besoins de vos **employés** (hommes) en matière de conciliation travail vie-personnelle?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 11. Est-ce que vous connaissez les besoins de vos **employées** (femmes) en matière de conciliation travail-vie personnelle?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 12. Est-ce que vous considérez que les besoins de conciliation travail-vie personnelle des **hommes** évoluent dans le temps?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 13. Est-ce que vous considérez que les besoins de conciliation travail-vie personnelle des **femmes** évoluent dans le temps?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 14. Sur quoi vous basez-vous pour offrir des mesures de conciliation travail-vie personnelle?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aucune mesure de conciliation offerte   | <input type="checkbox"/> Loi sur les normes du travail                         |
| <input type="checkbox"/> Gestion au cas par cas en fonction des demandes des employées et des employés | <input type="checkbox"/> L'ensemble des demandes des employées et des employés |
| <input type="checkbox"/> Politique écrite et diffusée auprès des employées et des employés             | <input type="checkbox"/> Mesures dans le guide de l'employée et de l'employé   |
| <input type="checkbox"/> Politique écrite et non diffusée auprès des employées et des employés         |  |

\* 15. Lorsqu'une employée ou un employé fait une demande de conciliation travail-vie personnelle, avez-vous l'impression que c'est bien perçu par ses collègues?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 16. Avez-vous l'impression d'offrir un traitement équitable à tous vos employées et employés en matière de mesures de conciliation travail-vie personnelle?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 17. Croyez-vous que votre climat de travail pourrait être amélioré?

Oui, pourquoi?

Non, pourquoi?

\* 18. Est-ce que vous traitez les demandes de conciliation travail-vie personnelle de la même façon pour les femmes que pour les hommes?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 19. Les besoins de conciliation travail-vie personnelle sont-ils les mêmes pour les femmes et les hommes?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 20. De quelle façon les employées et les employés adressent-ils leurs demandes de conciliation travail-vie personnelle?

- Il n'y a pas de demandes de conciliation travail-vie personnelle
- En groupe
- Par écrit
- Individuellement
- Lors d'un moment formel (évaluation de rendement, rencontre de suivi, etc.)
- Autre (veuillez préciser)

\* 21. Avez-vous l'impression que les **employées** (femmes) se sentent à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle?

- Oui
- Non, pourquoi?

\* 22. Avez-vous l'impression que les **employés** (hommes) se sentent à l'aise de faire des demandes de conciliation travail-vie personnelle?

- Oui
- Non, pourquoi?



## Mesures de conciliation travail-vie personnelle possibles et contraintes organisationnelles

\* 23. Quelles sont les mesures de conciliation travail-vie personnelle que vous offrez actuellement à vos employées et employés?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Horaires flexibles  | <input type="checkbox"/> Remboursement des frais de scolarité                                   |
| <input type="checkbox"/> Semaine de travail comprimée (journées plus longues, mais 4 jours au lieu de 5) | <input type="checkbox"/> Remboursement d'activités sportives                                    |
| <input type="checkbox"/> Révision des cibles ou résultats à atteindre                                    | <input type="checkbox"/> Retraite progressive   |
| <input type="checkbox"/> Possibilité d'accumuler des heures  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'avoir un congé sans solde                                |
| <input type="checkbox"/> Congé payé pendant la semaine de relâche  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires         |
| <input type="checkbox"/> Banque de congés pour raisons familiales  | <input type="checkbox"/> Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire                    |
| <input type="checkbox"/> Travail à temps partiel de façon temporaire                                     | <input type="checkbox"/> Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail     |
| <input type="checkbox"/> Avoir de plus longues vacances  | <input type="checkbox"/> Décalage de la journée de travail (commencer tôt et terminer plus tôt) |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)   |   |

\* 24. Quelles sont les **5 mesures** de conciliation travail-vie personnelle qu'il serait **souhaitable** de mettre en place, mais **impossible** en raison des contraintes organisationnelles?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Horaires flexibles  | <input type="checkbox"/> Remboursement des frais de scolarité  |
| <input type="checkbox"/> Semaine de travail comprimée (journées plus longues, mais 4 jours au lieu de 5) | <input type="checkbox"/> Remboursement d'activités sportives   |
| <input type="checkbox"/> Révision des cibles ou résultats à atteindre                                    | <input type="checkbox"/> Retraite progressive  |
| <input type="checkbox"/> Possibilité d'accumuler des heures  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'avoir un congé sans solde                                     |
| <input type="checkbox"/> Congé payé pendant la semaine de relâche  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires              |
| <input type="checkbox"/> Banque de congés pour raisons familiales  | <input type="checkbox"/> Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire                         |
| <input type="checkbox"/> Travail à temps partiel de façon temporaire                                     | <input type="checkbox"/> Possibilité d'effectuer des appels personnels en milieu de travail          |
| <input type="checkbox"/> Avoir de plus longues vacances  | <input type="checkbox"/> Décalage de la journée de travail (commencer plus tôt et terminer plus tôt) |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)   |  |

\* 25. Quelles sont les **5 contraintes** organisationnelles les plus importantes que vous devez prendre en considération lors de la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rotation des quarts de travail                       | <input type="checkbox"/> Roulement de personnel élevé            |
| <input type="checkbox"/> Heures d'ouverture et de fermeture                   | <input type="checkbox"/> Recrutement de personnel difficile      |
| <input type="checkbox"/> Heures de travail                                    | <input type="checkbox"/> Personnel en déplacement fréquent       |
| <input type="checkbox"/> Fluctuation dans la production                       | <input type="checkbox"/> Emplois ou corps de métiers réglementés |
| <input type="checkbox"/> Heures supplémentaires fréquentes ou obligatoires    | <input type="checkbox"/> Heures de service à la clientèle        |
| <input type="checkbox"/> Chaîne de montage – travail par étape                | <input type="checkbox"/> Petit nombre d'employés                 |
| <input type="checkbox"/> Travail en équipe                                    | <input type="checkbox"/> Grand nombre d'employés                 |
| <input type="checkbox"/> Climat de travail                                    | <input type="checkbox"/> Concurrence                             |
| <input type="checkbox"/> Main-d'œuvre spécialisée (difficilement remplaçable) |  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)                            |  |



## Connaissance des lois

26. Connaissez-vous les politiques, conditions de travail et mesures de conciliation travail-vie personnelle proposées par la **Loi sur les normes du travail**? Cochez les éléments que vous connaissez.

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Horaire de la semaine normale de travail | <input type="checkbox"/> Temps de repos (repas) obligatoire             |
| <input type="checkbox"/> Rémunération des heures supplémentaires  | <input type="checkbox"/> Absence pour cause de maladie                  |
| <input type="checkbox"/> Congés annuels obligatoires              | <input type="checkbox"/> Absences pour raisons familiales et parentales |
| <input type="checkbox"/> Jours fériés obligatoires                | <input type="checkbox"/> Politique contre le harcèlement psychologique  |

\* 27. Êtes-vous au fait des changements qui ont été apportés aux Normes du travail depuis le 12 juin 2018?

- Oui  
 Non

\* 28. Savez-vous où trouver l'information par rapport à la Loi sur les normes du travail?

- Oui  
 Non, pourquoi?

\* 29. Est-ce que les informations disponibles par rapport à la Loi sur les normes du travail sont faciles à comprendre?

- Oui  
 Ne sais pas  
 Non, pourquoi?



## Perception par rapport aux demandes de l'employée et de l'employé

\* 30. Quelles sont les principales demandes des **femmes** en matière de conciliation travail- vie personnelle?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Aménagement du temps de travail (horaire plus flexible    | <input type="checkbox"/> Révision des cibles ou résultats à atteindre                   |
| <input type="checkbox"/> Congés pour des raisons familiales                        | <input type="checkbox"/> Possibilité d'accumuler des heures                             |
| <input type="checkbox"/> Congés pour maladie                                       | <input type="checkbox"/> Travail à temps partiel de façon temporaire                    |
| <input type="checkbox"/> Congés personnels   | <input type="checkbox"/> Remboursement des frais de scolarité                           |
| <input type="checkbox"/> Congés supplémentaires pour la semaine de relâche         | <input type="checkbox"/> Remboursement d'activités sportives                            |
| <input type="checkbox"/> Vacances supplémentaires                                  | <input type="checkbox"/> Retraite progressive   |
| <input type="checkbox"/> Décalage de la journée de travail (commencer plus tôt et  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'avoir un congé sans solde                        |
| <input type="checkbox"/> terminer plus tôt)  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires |
| <input type="checkbox"/> Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire       | <input type="checkbox"/> Je ne sais pas   |
| <input type="checkbox"/> Semaine de travail comprimée (journées plus longues, mais |   |
| <input type="checkbox"/> 4 jours au lieu de 5)                                     |   |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)                                 |   |

\* 31. Quelles sont les principales demandes des **hommes** en matière de conciliation travail-vie personnelle?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Aménagement du temps de travail (horaire plus flexible                          | <input type="checkbox"/> Révision des cibles ou résultats à atteindre                   |
| <input type="checkbox"/> Congés pour des raisons familiales  | <input type="checkbox"/> Possibilité de cumuler du temps                                |
| <input type="checkbox"/> Congés pour maladie   | <input type="checkbox"/> Travail à temps partiel de façon temporaire                    |
| <input type="checkbox"/> Congés personnels   | <input type="checkbox"/> Remboursement des frais de scolarité                           |
| <input type="checkbox"/> Congés supplémentaires pour la semaine de relâche                               | <input type="checkbox"/> Remboursement d'activités sportives                            |
| <input type="checkbox"/> Vacances supplémentaires  | <input type="checkbox"/> Retraite progressive   |
| <input type="checkbox"/> Décalage de la journée de travail (commencer plus tôt et                        | <input type="checkbox"/> Possibilité d'avoir un congé sans solde                        |
| <input type="checkbox"/> terminer plus tôt)  | <input type="checkbox"/> Possibilité d'acheter des semaines de vacances supplémentaires |
| <input type="checkbox"/> Diminuer ou augmenter le temps de repas obligatoire                             | <input type="checkbox"/> Je ne sais pas   |
| <input type="checkbox"/> Semaine de travail comprimée (journées plus longues, mais 4 jours au lieu de 5) |   |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)   |   |

\* 32. Est-ce que les demandes de conciliation travail-vie personnelle des employées et des employés ont des impacts importants dans votre entreprise?

- Non
- Oui, lesquels?

\* 33. Par qui sont principalement faites les demandes de conciliation travail-vie personnelle?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Employées et employés de bureau    | <input type="checkbox"/> Conseillères et conseillers techniques |
| <input type="checkbox"/> Employées et employés des ateliers | <input type="checkbox"/> Cadres                                 |
| <input type="checkbox"/> Employées et employés de vente     |   |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser)          |   |

\* 34. Par qui sont principalement faites les demandes de conciliation travail-vie personnelle?

- Hommes
- Femmes
- Autant par les hommes que par les femmes

\* 35. Que constatez-vous par rapport à la fréquence des demandes de conciliation travail-vie personnelle des **femmes**?

- Elle augmente
- Elle diminue
- Elle demeure stable

\* 36. Que constatez-vous par rapport à la fréquence des demandes de conciliation travail-vie personnelle des **hommes**?

- Elle augmente
- Elle diminue
- Elle demeure stable



## Vos besoins

\* 37. Souhaiteriez-vous avoir de l'information et des outils par rapport à la conciliation travail-famille et aux conditions de travail?

- Oui  
 Non

38. Sous quelle forme souhaiteriez-vous avoir de l'information et du soutien par rapport à la conciliation travail-famille et aux conditions de travail ?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Formation en présence     | <input type="checkbox"/> Soutien individuel                                 |
| <input type="checkbox"/> Webinaire                 | <input type="checkbox"/> Diagnostic de votre organisation et accompagnement |
| <input type="checkbox"/> Outils synthèses          | <input type="checkbox"/> Atelier de groupe                                  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) |   |

39. Seriez-vous prêt à contribuer financièrement afin d'avoir accès à de la formation, à des outils ou à de l'accompagnement?

- 50 \$  
 100 \$  
 200 \$  
 300 \$ et plus  
 Non, pourquoi?



## Conclusion

**Merci de votre participation! Les informations et commentaires fournis nous seront très utiles pour notre étude.**

**Nous ferons, comme mentionné en introduction, un tirage de cartes cadeaux une fois la période de participation terminée.**

40. Entrez vos informations personnelles si vous souhaitez que nous puissions vous contacter pour éclaircir les réponses fournies dans le présent sondage.

Nom

Société

Ville/Localité

Région

Adresse courriel

Numéro de téléphone

41. Afin de participer au tirage des cartes-cadeaux, veuillez nous fournir les informations suivantes :

Nom

Adresse courriel

Numéro de téléphone

## QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL EMPLOYEURS CSMO-AUTO

### OBJECTIF DU QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL DESTINÉ AUX EMPLOYEURS

- Connaître la perception des employeurs en ce qui concerne les demandes de conciliation travail-vie personnelle de leurs employé.es et la mise en place de mesures de conciliation travail-vie personnelle au sein de leur organisation.
- Identifier les obstacles à la mise en place des mesures de conciliation et/ou d'une politique en conciliation travail-vie personnelle.
- Identifier les leviers et les moyens qui favorisent la mise en place des mesures de conciliation et/ou d'une politique en conciliation travail-vie personnelle.
- Identifier les besoins des employeurs pour faciliter la gestion des demandes de conciliation travail-vie personnelle de leurs employé.es.

### IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Nom	
Poste occupé	
Société	
Ville	
Région	
Type d'entreprise	
Taille de l'entreprise	
Syndiqué	
Statut	
% femmes	
Nombre de femmes MNT	
Moyenne d'âge de l'équipe	
Taux de roulement	

### THÈME 1 : Les politiques et procédures de l'entreprise

1. Qu'est-ce qui vous démarque de vos concurrents en ce qui a trait au recrutement et à la rétention de main d'œuvre?

---



---



---



---



---



---



---

2. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, avez-vous mis en place des stratégies pour le recrutement et la rétention de votre main d'œuvre? (H/F)

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Sur quels éléments vous basez-vous pour affirmer que vos politiques sont connues des employées et des employés?

---

---

---

---

---

---

---

---

Politiques et procédures	
Connues	

4. Quelles sont les motifs qui ont fait en sorte que vous avez mis en place vos politiques au sein de votre organisation?

---

---

---

---

---

---

---

---

Connaissez-vous les besoins de CTFE des hommes	
Connaissez-vous les besoins de CTFE des femmes	
Climat	

5. Comment vous adaptez-vous à l'évolution des besoins de CTFE de vos employé.es?

---

---

---

---

---

6. Est-ce que vous croyez que vos employé.es sont à l'aise de vous formuler leurs demandes de conciliation?

---

---

---

---

7. Comment pourriez-vous améliorer votre climat de travail? Croyez-vous qu'une politique de CTFE claire et écrite pourrait avoir un impact positif sur le climat de travail? Pourquoi?

---

---

---

8. Croyez-vous qu'une politique de CTFE favorise le recrutement et la rétention du personnel? Permettrait de vous démarquer. Pourquoi? (H/F)

---

---

---

---

---

---

**THÈME 2 : Perception en ce qui concerne les demandes de conciliation des employés et la mise en place de mesures de conciliation au sein de l'organisation.**

Bien perçu par les collègues?	
Offrir un traitement équitable?	
Sur quoi vous basez-vous?	

9. Est-ce que la gestion cas par cas des demandes de conciliation crée des insatisfactions au sein de votre organisation? Comment cela se manifeste? Comment y remédiez-vous? (H/F)

---

---

---

---

---

---

---

---

10. Est-ce que ce qui est prévu par la LNT est suffisant pour vos employés? Connaissent-ils leurs droits?

---

---

---

---

---

---

---

---

**THÈME 3 : Connaissance des mesures de conciliation.**

Mesures offertes	
------------------	--

11. Comment gérez-vous les demandes des employé.es? Quels motifs vous permettent d’octroyer ou de refuser une demande? Est-ce que les règles sont connues des employés?

---

---

---

---

---

---

---

---

12. Plusieurs des mesures offertes touchent les horaires de travail. Comment gérez-vous l’organisation du temps de travail?

---

---

---

---

Impact des demandes de CTFE	
-----------------------------	--

13. Comment faites-vous pour minimiser les impacts des demandes de CTFE?

---

---

---

---

---

---

---

---

5 mesures qui seraient souhaitables	
5 contraintes organisationnelles	

**THÈME 4 : Obstacles et leviers à la mise en place de mesures de conciliation.**

14. Est-ce qu'il existe des conflits intergénérationnels au sein de votre organisation? Est-ce que vous croyez que ces conflits sont un obstacle à la mise en place de mesures de conciliation? Pourquoi?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

15. Quels sont les moyens de communication mis en place au sein de votre entreprise? Lesquels sont les plus efficaces?

---

---

---

---

---

---

---

---





## MISSION du CSMO-Auto

Agir comme levier dans l'industrie des services automobiles sur le plan de la main-d'œuvre afin d'améliorer l'emploi, les compétences, les pratiques de ressources humaines, et la connaissance du secteur.

## Nos partenaires



La Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec  
[www.ccaq.com](http://www.ccaq.com)  
Enregistrée selon ISO 9001:2008



Avec la contribution financière de:

