

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les politiques de conciliation travail et vie personnelle au sein des organisations. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?
- Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?
- Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?
- Etc.

Nombre de répondants : 197

Cet appel à tous a été fait entre le 21 et le 31 mars 2006.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des CRHA et des CRIA du Québec.

Le résumé et les réponses à l'appel à tous, telles que transmises, ne sauraient exprimer en aucun cas l'opinion de l'ORHRI. De plus, il ne s'agit ni d'un avis juridique ni d'un quelconque conseil.

Publié en version électronique en avril 2006.

1200, avenue McGill College
Bureau 1400
Montréal (Québec) H4B 2G7
(514) 879-1636 - info@orhri.org

Politique de conciliation du travail et de la vie personnelle

Le sondage montre qu'une minorité d'entreprises semblent avoir implanté une politique claire et explicite en matière de conciliation du travail et de la vie personnelle. En effet, près de 20 % des répondants seulement ont dit qu'il existait une politique clairement établie en cette matière dans leur organisation.

Configuration des mesures de conciliation

Cependant, il semble que les entreprises aient tendance à offrir certaines mesures d'accommodation à leurs employés, même si une politique spécifique n'est pas clairement établie. Ces mesures varient d'une entreprise à l'autre. Toutefois, certaines tendances se dégagent des résultats du sondage.

D'abord, les horaires flexibles (25 %) sont la mesure d'accommodation la plus souvent mentionnée. Les banques de congés flottants (15 %), le temps partiel (13 %), la réduction du temps de travail (12 %) sont les autres mesures qui arrivent en tête du palmarès. On constate par ailleurs que la semaine comprimée et le télétravail sont des mesures peu populaires dans les organisations. Enfin, le partage de postes et les garderies en milieu de travail sont les mesures les plus rares.

Les objectifs poursuivis

Le sondage visait aussi à cerner les raisons et les effets de l'implantation des mesures d'accommodation. Sur cet aspect, aucune tendance générale ne peut être établie. Toutefois, certains objectifs sont plus fréquemment visés que d'autres.

D'abord, on constate que l'attraction, combinée à la fidélisation, est la principale motivation de l'implantation de ce type de mesures. En effet, 26 % des répondants l'ont mentionnée comme principal objectif. Toutefois, l'amélioration du climat de travail (19 %) ou celle de la performance du personnel (18 %) semblent aussi être des objectifs relativement importants. D'autre part, la réduction des coûts administratifs (13 %) ainsi que celle des problèmes de santé (11 %) sont aussi des motifs invoqués pour offrir des mesures de conciliation. Enfin, le sondage a aussi permis d'observer qu'il est rare que ce type de politique soit instaurée dans le but de changer la culture organisationnelle ou le style de gestion ou encore de réduire la résistance aux changements.

En ce qui a trait aux effets observés par les répondants, 47 % ont mentionné que la mise en œuvre d'une telle politique a eu des conséquences. La nature de ces conséquences est assez variable.

Consultation des employés

À la lumière des résultats, on s'aperçoit que l'implication des employés dans le processus d'établissement d'une politique ou d'une mesure est peu fréquente. En effet, 75 % des répondants affirment ne pas consulter leurs employés. Et lorsqu'ils le font, c'est surtout de manière informelle.

Application de la politique auprès du personnel

Sur cet aspect, les résultats sont partagés. Dans 53 % des cas, les répondants ont dit appliquer les mêmes mesures de conciliation du travail et de la vie personnelle à toutes les catégories d'emploi. Sinon, le personnel administratif, les employés contractuels, les cadres et le personnel soumis à une convention collective sont notamment les catégories qui bénéficient de mesures différentes.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?

Oui	39	19,80 %
Non	158	80,20 %
Nombre de répondants	197	

2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?

Semaine comprimée	39	10,03 %
Horaires flexibles	99	25,45 %
Réduction du temps de travail	48	12,34 %
Temps partiel	51	13,11 %
Partage de poste	10	2,57 %
Télétravail	38	9,77 %
Garderie en milieu de travail	11	2,83 %
Banque de congés flottants	57	14,65 %
Autres (spécifier)	36	9,25 %
Nombre de répondants	389	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?

Améliorer le climat de travail	54	18,69 %
Attirer et retenir le personnel	75	25,95 %
Changer la culture organisationnelle	9	3,11 %
Changer le style de gestion	5	1,73 %
Réduire les résistances aux changements	1	0,35 %
Améliorer la performance du personnel	52	17,99 %
Réduire les problèmes de santé	33	11,42 %
Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité	39	13,49 %
Autres (spécifier)	21	7,27 %
Nombre de répondants	289	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?

Oui	38	24,84 %
Non	115	75,16 %
Nombre de répondants	153	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. Si oui, de quelle façon?

Sur une base informelle	19	43,18 %
Par questionnaire ou sondage	10	22,73 %
Par la formation d'un comité mixte	4	9,09 %
Autres (précisez)	11	25,00 %
Nombre de répondants	44	

Vous pouvez également consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?

Oui	73	53,28 %
Non	64	46,72 %
Nombre de répondants	137	

7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?

Oui	58	47,15 %
Non	65	52,85 %
Nombre de répondants	123	

10. Si oui, lesquelles?

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	50	31,06 %
101 à 500 employés	52	32,30 %
501 à 1000 employés	19	11,80 %
1001 à 5000 employés	25	15,53 %
5001 employés et plus	15	9,32 %
Nombre de répondants	161	

Nombre de femmes / Nombre d'hommes

Vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6	3,75 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	3	1,88 %
Services publics	7	4,38 %
Construction	3	1,88 %
Fabrication	37	23,13 %
Commerce de gros	2	1,25 %
Commerce de détail	11	6,88 %
Transport et entreposage	7	4,38 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	2	1,25 %
Finance et assurances	14	8,75 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	1,25 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	21	13,13 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	0,63 %
Services d'enseignement	5	3,13 %
Soins de santé et assistance sociale	5	3,13 %
Arts, spectacles et loisirs	3	1,88 %
Hébergement et services de restauration	1	0,63 %
Autres services, sauf les administrations publiques	12	7,50 %
Administrations publiques	8	5,00 %
Organisme sans but lucratif	9	5,63 %
Syndicat	1	0,63 %
Nombre de répondants	160	

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p>	<p>1 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 28</p> <p>Nombre d'hommes : 11</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>2 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés à temps complet seulement.</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. A un effet sur le taux d'absentéisme.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Nombre de femmes : s/o</p> <p>Nombre d'hommes : s/o</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>3 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p>
	<p>4 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Partage de poste Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Congés pour études : octroi de banque de temps d'études à l'employé sur la base de 50 % du temps d'un cours (ex. : cours de 45 h = 22 h 30 en banque). Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Partage de poste Télétravail Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Former la relève : le partage de poste implique un mouvement de personnel qui nous permet d'embaucher : la partageante d'un poste libère le sien qui est à son tour remplacé.</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par la formation d'un comité mixte</p> <p>6. Non</p> <p>7. Pour le moment, les temporaires, car ils sont sollicités pour combler les postes dépourvus temporairement de leur titulaire.</p> <p>8. Les dispositions sont partie intégrante de la convention collective.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Les personnes qui s'en prévalent sont plus performantes et ont moins d'absentéisme.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 95 % Nombre d'hommes : 5 % Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>6 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Réduction du temps de travail</p> <p>3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Au cas par cas</p> <p>9. Oui</p> <p>10. - De plus en plus de femmes demandent un 4/5. - De plus en plus d'hommes partagent leur congé parental avec leurs conjointes. - Plusieurs mises à la retraite progressive.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 39 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Les horaires de travail ne sont pas les mêmes pour les consultants et les techniciens. Ces derniers ont un horaire flexible mais doivent faire du 37,5 h par semaine alors que les consultants ont un horaire de 35 h par semaine seulement. L'horaire peut alors être beaucoup plus flexible. 8. s/o 9. Oui 10. Plus d'heures de travail productives, car moins de temps de voyage dans le trafic. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 6 Nombre d'hommes : 2 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>8 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Reprise de temps travaillé Horaires flexibles Télétravail 3. Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Guide de l'employé Au cas par cas 9. Oui 10. Moins d'absentéisme <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 65 % Nombre d'hommes : 35 % Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
	<p>9 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants Réaménagement de l'horaire de travail 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. Oui <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p>	<p>10 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Réduction de l'absentéisme</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Nombre de femmes : 250</p> <p>Nombre d'hommes : 300</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Nombre de femmes : 90 %</p> <p>Nombre d'hommes : 10 %</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>12 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Télétravail</p> <p>Banque de congés flottants</p> <p>3. Aucune politique donc aucun objectif.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 60 %</p> <p>Nombre d'hommes : 40 %</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
	<p>13 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Nombre de femmes : 35</p> <p>Nombre d'hommes : 68</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p>	<p>14 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Réduction du temps de travail Horaires flexibles 3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé
<p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. La direction tolère les horaires modifiés sans toutefois les accepter. 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Le personnel administratif ne bénéficie pas d'un choix dans son horaire de travail, il doit travailler de 8 h à 17 h. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 30 Nombre d'hommes : 170 Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Travailleurs d'usine, difficulté à gérer la production avec des horaires flexibles 8. Il n'y en a pas. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 70 Nombre d'hommes : 130 Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. s/o 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Nous travaillons actuellement à établir une politique formelle de conciliation travail et vie personnelle. Cette politique sera diffusée d'ici la fin de l'année et des activités en découleront. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 38 Nombre d'hommes : 148 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Reconnaître le professionnalisme, le sens des responsabilités et la maturité de nos gens. Faire confiance aux employés : ils nous le rendent très bien en retour. Reconnaître le fait que les gens ont des priorités tout aussi importantes sur le plan personnel que professionnel. Être un employeur de choix - qui se démarque.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Nous sommes une petite entreprise - la communication est donc simple et informelle. Toutefois, nous avons récemment officialisé nos politiques corporatives dans un document clair et complet - qui comprend bien sûr les détails liés aux politiques conciliation travail et vie personnelle.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Meilleure rétention des employés; loyauté accrue de nos professionnels; climat de travail sain et agréable.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 13 Nombre d'hommes : 24 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>19 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Télétravail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Jusqu'à maintenant, les détails ont été communiqués verbalement par le gestionnaire, lors de l'embauche. Nous rédigeons présentement un Manuel d'employé.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Les gens qui utilisent l'horaire condensé s'en disent très heureux.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 7 Nombre d'hommes : 46 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p>	<p>20 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Temps partiel 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Il n'y a pas de politique formelle, mais les mesures telles que l'horaire flexible sont diffusées dans le Manuel du personnel. 9. Non Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 300 Nombre d'hommes : 550 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques
<p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Télétravail 3. Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Oui 10. Meilleure rétention de personnel. Bonne réputation de l'entreprise dans son marché. Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 65 % Nombre d'hommes : 35 % Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail
	<p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants Horaires flexibles Temps partiel Télétravail 3. Attirer et retenir le personnel Améliorer le climat de travail 4. Non 5. s/o 6. Oui Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 20 % Nombre d'hommes : 80 % Secteur d'activité : Fabrication

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Banque de congés flottants 3. Permettre aux employés de s'absenter pour s'acquitter de certaines obligations familiales lorsque cela est nécessaire. 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Non 7. Seuls les employés permanents ont droit à une banque de congés flottants. 8. s/o 9. Oui 10. Les employés apprécient pouvoir s'absenter pour des raisons familiales sans coupure de salaire. Ils aimeraient cependant que l'entreprise développe d'autres alternatives (horaires flexibles ou autres), ce qui n'est pas dans les plans à court terme. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 54 Nombre d'hommes : 45 Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel Banque de congés flottants 3. Améliorer la performance du personnel Améliorer l'efficacité et l'efficacité des membres de notre équipe, en libérant leur conscience des petits tracas liés au stress de la famille. 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Non 7. Il est quelquefois difficile de modifier les horaires de travail des employés de production sur les horaires rotatifs. Nous avons toutefois adopté une formule à 12 heures de travail par jour. Ils se présentent donc 166 jours par année au travail, comparativement aux horaires 8 heures qu'ils avaient auparavant où ils se présentaient 233 jours par année. 8. Présenté au guide de référence des employés. 9. Oui 10. Bonne humeur, reconnaissance, les bénéficiaires sont plus « présents » au travail (mentalement autant que physiquement), moins préoccupés. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 10 Nombre d'hommes : 34 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 560 Nombre d'hommes : 300 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p>	<p>26 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants Réduction du temps de travail Temps partiel</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 7 Nombre d'hommes : 0 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 75 % Nombre d'hommes : 25 % Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>28 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. PLus de souplesse au niveau des employés de bureau et application de la convention collective pour les employés e production.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 60 % Nombre d'hommes : 40 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>29 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Uniquement offert à certains employés permanents syndiqués, non aux occasionnels et parfois aux non syndiqués.</p> <p>3. Contenu des conventions collectives...</p> <p>4. Non</p> <p>5. Syndicat</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les gestionnaires accordent ce privilège s'ils le veulent aux employés non syndiqués...</p> <p>8. Contenu dans les conventions collectives</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 6 (notre bureau) Nombre d'hommes : 0 Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Horaires flexibles Réduction du temps de travail Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Non s/o Non Horaires variables : pour la majorité des employés, à l'exception de quelques départements où une plage horaire spécifique est à couvrir (service à la clientèle et distribution). Via les processus de recrutement : un des points vendeurs de notre entreprise auprès des candidats en entrevue est la latitude de la direction face à l'entrée-sortie des employés. Au jour le jour : l'attitude réceptive de la direction envers un employé devant s'absenter du travail pour s'occuper de son enfant ou autre joue pour beaucoup. Possibilité de demander des congés sans solde de 1 à 3 jours pour cause familiale sans être jugé. Oui En comparant à mon ancien employeur qui exigeait de ses 200 employés une ponctualité ferme de présence au travail à 8 h et un départ à 5 h, je suis à même d'évaluer l'effet positif d'un horaire de travail variable. Une retombée importante est la responsabilisation des employés face à leur gestion du temps et de leur travail. De manière unanime, ils s'assurent de combler leur horaire sans abuser du système (ce qui est la crainte générale) et <i>focusent</i> sur leurs résultats plutôt que sur leur présence physique. Le stress des employés est diminué : le fait de pouvoir organiser son horaire en fonction des rendez-vous enlève un énorme poids. Ils l'apprécient à haute voix régulièrement. La communication est plus franche. Un employé va demander de ne pas être payé, car il veut participer à la sortie d'école de son enfant plutôt que de feindre la maladie subite le matin même. Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 42 Nombre d'hommes : 22 Secteur d'activité : Fabrication
	<p>31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non s/o s/o Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 40 % Nombre d'hommes : 60 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Horaires flexibles

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine comprimée Réduction du temps de travail</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <hr/> <p>34 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Partage de poste Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel Attirer et retenir le personnel</p> <hr/> <p>35 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Nombre de femmes : 275</p> <p>Nombre d'hommes : 200</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p> <hr/> <p>36 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Aucune promotion</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Moins de stress lié aux horaires et à la gestion du temps</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 22</p> <p>Nombre d'hommes : 50</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p> <hr/> <p>37 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Nombre de femmes : 45 %</p> <p>Nombre d'hommes : 55 %</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p> <hr/> <p>38 -</p> <p>1. Non</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	39 -	1. Non
	40 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Télétravail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé Conciliation travail-famille</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Il ne s'agit pas d'un critère de catégorie d'emploi en tant que tel mais plutôt une réponse à la question suivante : « Est-ce que les fonctions et les responsabilités du poste le permette sans qu'il n'y ait un impact significatif sur les affaires? »</p> <p>8. Intranet</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Un très faible pourcentage de gens s'en prévalent vraiment. Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 25 % Nombre d'hommes : 75 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	41 -	<p>1. Non</p> <p>2. Télétravail Horaires flexibles Semaine comprimée</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services publics</p>
42 -	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. Il s'agit d'accord <i>ad hoc</i> entre l'employé et son superviseur immédiat. Très peu répandu.</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Commerce de détail</p>	

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles 3. Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Oui 10. Baisse des absences maladie <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 3 Nombre d'hommes : 16 Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Télétravail Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel 4. Oui 5. Par questionnaire ou sondage 6. Non 7. Le télétravail ne s'applique pas aux employés de soutien ou de service à la clientèle. 8. Document d'information lors de l'embauche 9. Non <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 8 Nombre d'hommes : 2 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>45 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants L'été nous terminons à midi, si cela peut-être considéré. 3. Améliorer le climat de travail Réduire les résistances aux changements 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Tous les employés temporaires n'ont aucun congé flottant. 8. Malheureusement, nous n'avons pas vraiment ce genre de politique. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>46 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Banque de congés flottants La plupart de ces mesures sont prévues dans les conventions collectives.</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Aucune promotion</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Satisfaction au travail, rétention du personnel surtout suite à un congé parental ou un congé pour études. Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 85 % Nombre d'hommes : 15 % Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>47 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réduction du temps de travail</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Permanent uniquement</p> <p>8. Aucune</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 65 % femmes Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>48 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>49 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail Temps partiel</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Horaires flexibles Semaine comprimée Télétravail Banque de congés flottants Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité
	<p>51 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Banque de congés flottants Attirer et retenir le personnel Non s/o Non N/A N/A Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 70 % Nombre d'hommes : 30 % Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>52 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Horaires flexibles Banque de congés flottants Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Non s/o Non Ne s'adresse pas aux employés temporaires Via le guide de conditions de travail Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 1800 Nombre d'hommes : 2000 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>53 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Banque de congés flottants s/o Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>54 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Horaires flexibles

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants 3. Améliorer la performance du personnel 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Les contractuels ne sont pas inclus. 8. Chaque année, nous faisons connaître le nombre de jours de congés flottants (généralement 5). Si un employé doit prendre du temps pour des soins ou des examens médicaux ou pour une personne de sa famille, nous accordons au cas par cas, selon le besoin. Généralement, ce sont des demi-journées en début ou en fin de semaine, ce qui affecte moins notre rythme de travail. 9. Oui 10. Les employés sont toujours très reconnaissants et performants. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 14 Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Partage de poste Télétravail 3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé 4. Oui 5. Par questionnaire ou sondage 6. Non 7. Employés syndiqués, à temps partiel et temporaire Pour les syndiqués, ces mesures n'ont pas été négociées par le biais de la convention collective et les employés à temps partiel bénéficient déjà d'un horaire réduit. Les employés temporaires remplacent certaines absences ou absorbent les augmentations passagères du volume de travail et, par conséquent, n'y ont pas droit. 8. Par courriel et par le biais de rencontres individuelles et de groupes. Nous entendons cependant en faire la promotion de manière beaucoup plus active en 2006. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 50 % Nombre d'hommes : 50 % Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>57 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 50 Nombre d'hommes : 325 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants Horaires flexibles Temps partiel 3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Changer le style de gestion Améliorer la performance du personnel 4. Oui 5. Par questionnaire ou sondage 6. Oui 7. s/o 8. Par le gestionnaire 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 480 Nombre d'hommes : 450 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. s/o 3. s/o 4. Non <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 4 Nombre d'hommes : 56 Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Garderie en milieu de travail Horaires flexibles 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Les pigistes incorporés n'ont pas droit aux mêmes mesures. 8. s/o 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Possibilité d'échanger ses heures de travail avec des collègues par entente avec le supérieur. 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel
	<p>62 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p>	<p>63 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Réduction du temps de travail 3. Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Non-syndiqué 8. s/o 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : N/D Nombre d'hommes : N/D Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Télétravail Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel 3. Réduire les problèmes de santé Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Oui 7. s/o 8. Aucune 9. Oui 10. Meilleure ambiance et productivité <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 1 Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles 3. Améliorer le climat de travail 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Non <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 5 Nombre d'hommes : 5 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Partage de poste Banque de congés flottants</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Il ne s'agit pas d'une politique officielle de conciliation travail et vie personnelle, mais des opportunités négociées et incluses dans les conventions collectives du réseau de la santé et des services sociaux. On dénombre en effet plus d'une vingtaine possibilités de prises de congés de toutes sortes dans nos conventions collectives.</p> <p>6. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Télétravail</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>68 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 6 Nombre d'hommes : 102 Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>69 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certains employés ont la possibilité d'inverser certains jours de travail avec d'autres personnes. Ces journées doivent être approuvées à l'avance et répondre à certains critères.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>70 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Télétravail</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Information lors de l'accueil des nouveaux employés. Lors des entrevues de gestion du rendement.</p> <p>9. Non Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Horaire flexible en été seulement</p> <p>3. Améliorer le climat de travail</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. L'horaire s'applique uniquement aux employés permanents.</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 30 Nombre d'hommes : 120 Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Négocié avec les syndicats</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les occasionnels n'ont pas réellement les mêmes privilèges. Même s'ils ont plus de 20 ans d'ancienneté.</p> <p>8. Elle est offerte à tous mais les applications peuvent parfois différer.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Un sentiment d'une plus grande liberté. Efforts plus soutenus. Plus d'efficacité au travail compte tenu des heures travaillées.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>73 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Via notre site intranet ainsi que les rencontres annuelles offertes par la direction générale. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 450 Nombre d'hommes : 233 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Quelques-unes de ces mesures sont offertes sur une base <i>ad hoc</i> mais rien d'officiel. Nous offrons à la majorité des employés la possibilité de prendre le vendredi après-midi de congé une semaine sur deux l'été en comprimant l'horaire de travail. 3. n/a 4. Non 5. n/a 6. Non 7. Les conditions varient selon l'entente collective, les exigences opérationnelles et le niveau de poste des employés. 8. n/a 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 65 % Nombre d'hommes : 45 % Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>75 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Semaine comprimée 3. Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Cas par cas 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>76 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail 3. Améliorer le climat de travail Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Les employés de production ne bénéficient pas de cette politique. Ces employés sont à taux horaire donc rémunérés lorsqu'ils sont présents au travail et l'inverse. Comme l'usine fonctionne sur 3 quarts de travail, il est impossible pour eux de déplacer leur horaire de travail. Nous permettons toutefois de changer de quart de travail pour les aider. 8. Lors de l'embauche du personnel administratif, nous expliquons cette politique clairement. 9. Oui 10. Les gens ne se sentent pas coupables de quitter le travail plus tôt ou d'arriver plus tard, l'atmosphère de travail est ainsi améliorée. Les gens apprécient. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 7 Nombre d'hommes : 98 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>77 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 25 % Nombre d'hommes : 75 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>78 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Télétravail Horaires flexibles Réduction du temps de travail 3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Guide de l'employé 9. Oui 10. Lors du sondage sur la satisfaction des employés, les employés se sont dits très satisfaits sur cet aspect (conciliation travail/famille). <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 60 Nombre d'hommes : 217 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>79 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Partage de poste Télétravail Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par la formation d'un comité mixte</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Politique est affichée sur site interne des ressources humaines. Rappel de l'existence de la politique est fait via journal interne des employés.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : 80 % Nombre d'hommes : 20 % Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>80 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 70 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>81 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. De bouche à oreille vu qu'il n'y a pas de politique officielle.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Ça aide beaucoup les employées qui reviennent de congé de maternité. La seule chose c'est que certaines ne reviennent pas ou qu'elles décident de rester à la maison ou elles se sont trouvé un autre emploi.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Partage de poste Télétravail Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Certaines pratiques font partie de la convention collective.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Elle est bien connue et utilisée fréquemment sans promotion spéciale.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Certaines personnes ont accepté un emploi à cause de cette politique (ex. : 2 personnes engagées temps partiel dans un poste). Certaines choisissent de rester et donc de partager leur expertise (planification relève).</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 95 Nombre d'hommes : 71 Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>83 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine comprimée Réduction du temps de travail Télétravail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 200 Nombre d'hommes : 250 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>84 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 20 Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>85 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucune flexibilité</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Garderie en milieu de travail 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Formation/information aux gestionnaires sur l'application de la pratique. Communiqué informatif à tous les employés en provenance des ressources humaines. Rencontre de groupe ou individuelle entre les employés et leur gestionnaire pour ajuster le fonctionnement au besoin. 9. Oui 10. Meilleures conciliation travail-famille pour plusieurs. Satisfaction des employés. <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>87 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Banque de congés flottants 3. Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer la performance du personnel 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Pour les syndiqués, c'est selon la convention. 8. Communications écrites 9. Oui 10. Moins de gens qui « call malade » le vendredi matin!! <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 100 Nombre d'hommes : 350 Secteur d'activité : Construction</p>
	<p>88 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants Horaires flexibles Temps partiel Télétravail 3. Attirer et retenir le personnel
	<p>89 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p>	<p>90 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. s/o</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 6</p> <p>Nombre d'hommes : 83</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail Garderie en milieu de travail Centre sportif sur place Horaires flexibles Semaine comprimée</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Changer la culture organisationnelle Changer le style de gestion Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Varie selon la convention collective.</p> <p>8. Nous sommes à préparer un dépliant.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Amélioration du climat organisationnel.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Nombre de femmes : 550</p> <p>Nombre d'hommes : 450</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>92 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Réduction du temps de travail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Contenue dans le manuel de l'employé</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 12</p> <p>Nombre d'hommes : 1</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p>	<p>93 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Temps partiel Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Oui <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 3 Nombre d'hommes : 3 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>94 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Non 7. Nous appliquons simplement les choses différemment. Les employés ont un nombre de congés prédéterminé, ce qui n'est pas le cas des employés de bureau qui ont plus de flexibilité. 8. Par le manuel de l'employé 9. Oui 10. Moins de stress relié à l'heure d'arrivée et de départ des employés, les employés nous donnent plus de flexibilité aussi. <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 53 Nombre d'hommes : 52 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>95 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles 3. Pas encore de politique à cet effet 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Oui 10. Loyauté - appréciation positive de la compagnie - moins de stress <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 44 Nombre d'hommes : 72 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Télétravail Banque de congés flottants Ces mesures ne sont pas officielles et offertes à tous pour le moment. Nous évaluons les demandes au cas par cas.</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les demandes sont traitées au cas par cas. Les mesures ne sont pas formelles et offertes à tous les employés.</p> <p>8. Aucune politique officielle en place.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Diminution du taux d'absentéisme pour certaines personnes qui bénéficient d'une semaine de travail comprimée et des congés compensatoires (heures reprises). Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 52 Nombre d'hommes : 49 Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>97 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. C'est plutôt dans l'informel étant donné que nous n'avons aucune politique établie. Par contre, il est permis de prendre du temps, en autant que le travail soit fait.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 300 Nombre d'hommes : 200 Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>98 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>99 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Réduire les problèmes de santé Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Non</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés</p> <p>Nombre de femmes : s/o</p> <p>Nombre d'hommes : s/o</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>100 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants Télétravail</p> <p>3. Aucun objectif précis. Le télétravail (occasionnel et sans règles précises) permet aux employés de travailler de chez eux lorsque les obligations personnelles l'exigent ou lorsqu'ils ont besoin de travailler en paix. Malheureusement, le télétravail a aussi un mauvais côté. Le résultat est que plusieurs personnes travaillent les soirs et les week-ends, car la charge de travail est trop lourde pour une semaine normale.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Aucune promotion existe.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés</p> <p>Nombre de femmes : 70</p> <p>Nombre d'hommes : 90</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>101 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucune mesure n'est offerte.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 36</p> <p>Nombre d'hommes : 28</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p>	<p>102 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Banque de congés flottants Très grande flexibilité au niveau des absences, congé, retard, etc.</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 31 Nombre d'hommes : 12 Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>103 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Améliorer le climat de travail</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Cadre</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 65 Nombre d'hommes : 35 Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>104 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail Télétravail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Des personnes plus heureuses dans l'organisation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 27 Nombre d'hommes : 11 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>105 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>106 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants Temps partiel Partage de poste</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Temporaires</p> <p>8. Une des valeurs de l'organisation</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. De façon informelle</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Plus grande stabilité du personnel</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 50 Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>108 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 35 Nombre d'hommes : 190 Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>109 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail Temps partiel</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>110 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Temps partiel Nous travaillons par objectifs. En autant que les objectifs de la semaine sont atteints et que le travail est fait...</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Nous n'avons pas de politique écrite. Cela fait désormais partie de notre culture d'entreprise et chaque employé en est informé dès le départ de son emploi avec nous.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Plus grande motivation des employés. Plus de franchise au sein de l'entreprise. Les employés n'ont pas à mentir pour leurs absences. Plus dédié à aider les autres lorsque nos tâches sont terminées.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 3 Nombre d'hommes : 7 Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>111 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Temps partiel Banque de congés flottants Banque d'obligations familiales équivalente à 1 semaine par année pour chaque employé régulier à temps plein.</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Réduction de l'invalidité de courte durée et des accidents du travail.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 37 % Nombre d'hommes : 63 % Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>112 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Horaires flexibles</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel Attirer et retenir le personnel Changer le style de gestion</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. les employés semblent moins stressés. Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 20 Nombre d'hommes : 140 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>114 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Pour l'instant, elle n'est pas ouvertement diffusée, mais les demandes d'accommodement sont gérées selon les mêmes normes.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Rétention de personnel qui menaçait de partir. Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : 64 % Nombre d'hommes : 36 % Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>115 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. s/o</p> <p>5. s/o</p> <p>6. s/o</p> <p>7. Nous n'avons pas de politique à cet effet. Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 75 Nombre d'hommes : 350 Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Rien n'est fait à ce sujet.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 650 Nombre d'hommes : 500 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>117 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Banque de congés flottants Plusieurs horaires différents de disponibles. Ex. : 5-4 ou 5-2 ou 7-6 Programme de soutien familial relié à des problèmes de santé. Congé pour événement familiaux. Organisation d'activités pour la famille. Programme d'aide familiale</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Bouche à oreille</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Les employés qui en bénéficient semblent beaucoup plus épanouis dans leur travail et donc beaucoup moins préoccupés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 200 Nombre d'hommes : 500 Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 50 Nombre d'hommes : 200 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>119 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Au besoin, nous pouvons adapter les heures de travail pour un employé pour une journée spécifique et non pas un horaire personnel à l'année. En ce moment, c'est la politique du donnant-donnant. Nous étudions d'autres possibilités.</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Améliorer le climat de travail</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Non</p> <p>7. En ce moment, c'est plus difficile avec les employés de production, car nous avons trois quarts de travail. Il est difficile de réaménager les heures de travail pour eux ou d'avoir un horaire flexible.</p> <p>8. En ce moment, c'est du cas par cas.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 28 % Nombre d'hommes : 72 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>120 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Les gens sont plus souriants et plus motivés.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 1 Nombre d'hommes : 1 Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>121 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par la formation d'un comité mixte</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 170 Nombre d'hommes : 130 Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>122 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Temps partiel Garderie en milieu de travail Banque de congés flottants</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Non</p> <p>7. Selon leur corps d'emploi (employés ou gestion) et selon qu'ils sont syndiqués ou pas.</p> <p>8. Par des rappels; lors de la négociation.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 17 Nombre d'hommes : 1 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>123 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Temps partiel Banque de congés flottants Télétravail</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les postes à temps partiel ne sont pas offerts pour tous les types de postes.</p> <p>8. Les politiques sont disponibles sur l'intranet. Les employés peuvent aussi consulter leur généraliste RH.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Baisse de l'absentéisme.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : 4100 Nombre d'hommes : 2400 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>124 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Banque de congés flottants Programme de sans-solde te de traitement différé</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 65 Nombre d'hommes : 467 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p>	<p>125 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés temporaires ne sont pas admissibles aux congés mobiles.</p> <p>8. Manuel de l'employé</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 456 Nombre d'hommes : 423 Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>126 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été (60 minutes de moins le vendredi entre le 24 juin et le 1^{er} septembre)</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés horaires syndiqués sont exclus en fonction de la nature de leur travail.</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Climat de travail plus sain.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 20 % Nombre d'hommes : 80 % Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>127 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés de production, car c'est un travail organisé en cellule et tous les travailleurs doivent être en poste au même moment pour que ça fonctionne.</p> <p>8. À l'embauche</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Une plus grande attraction et rétention de la main-d'œuvre.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 90 Nombre d'hommes : 80 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>128 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par la formation d'un comité mixte</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés syndiqués profitent d'un horaire 4 jours/semaine avec des heures réduites au même salaire hebdomadaire.</p> <p>8. Au mois d'avril, lors des choix de vacances annuelles.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>129 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Télétravail Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Lors de l'embauche via la politique d'accueil</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Meilleure productivité, sentiment d'appartenance accru, individu reconnaissant.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 4 Nombre d'hommes : 36 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>130 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. AUCUN</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. Aucun</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : minorité Nombre d'hommes : majorité Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>131 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés syndiqués ont des dispositions conventionnées tandis que les cadres ont une marge de manoeuvre plus grande : ils n'ont pas à justifier leurs absences et aucun suivi n'est fait.</p> <p>8. Aucune promotion, exception de la présentation des règles de fonctionnement lors de l'embauche.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 5 Nombre d'hommes : 390 Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>132 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Temps partiel Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Non</p> <p>7. Plus difficile à mettre en place de façon systématique pour les cadres et professionnels pour des raisons de besoins d'affaires.</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Responsabilisation des employés au niveau de la planification des absences prévisibles.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>133 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 5 % Nombre d'hommes : 90 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>134 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Il n'y a pas de politique.</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>135 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Semaine comprimée Télétravail 3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Oui 5. Sur une base informelle
	<p>136 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Possibilité d'amasser des heures de travail dans une banque d'heures pouvant ensuite être utilisées pour prendre des congés. 3. Accommodation 4. Oui 5. Sur une base informelle 6. Oui 7. s/o 8. Politique informelle, donc aucune promotion. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 5</p> <p>Nombre d'hommes : 15</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>137 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants 3. Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle Changer le style de gestion Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Les employés non syndiqués 8. Il n'y en a pas 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés</p> <p>Nombre de femmes : s/o</p> <p>Nombre d'hommes : s/o</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>138 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Améliorer la performance du personnel

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>139 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Par le biais de sessions d'information données par le service des RH.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Moins d'absentéisme - les employés sont plus aptes à prendre leurs rendez-vous personnels (ex. : médecin) pendant leur temps personnel car leur horaire de travail le permet.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 700 Nombre d'hommes : 400 Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>140 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Télétravail Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel</p> <p>3. Réduire la masse salariale et répondre aux exigences des conventions collectives.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Aucune promotion... seulement par recours aux dispositions de la convention collective.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Comme la conciliation travail et vie personnelle est disponible, chacun peut organiser son temps et il n'y a pas de critique et de mouvement de revendication qui envenime les relations avec notre organisation... du moins à ce point de vue.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 54 % Nombre d'hommes : 46 % Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>141 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 90 Nombre d'hommes : 80 Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p>	<p>142 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Par courriel</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 50 % Nombre d'hommes : 50 % Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>143 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Banque de congés flottants Dans certains postes seulement!</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Par le biais de réunion de communication ou intervention directe.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. IL me semble que les employés ressentent une plus grande latitude de gestion de temps et ils apprécient, sont plus productifs, ce qui permet la rétention d'employés, baisse le taux de roulement.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>144 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Changer le style de gestion Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p>	<p>145 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Non</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : 20 % Nombre d'hommes : 80 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>146 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Garderie en milieu de travail Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. s/o</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Qualité opérationnelle de l'unité est prioritaire.</p> <p>8. Nil</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Meilleure équilibre travail-famille.</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>147 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine comprimée Réduction du temps de travail</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. CONTRACTUELS</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>148 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Temps supplémentaire transférable en congé Le vendredi de l'été, les employés terminent à 12 h. Horaires flexibles Télétravail</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel Améliorer le climat de travail</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Sur une base informelle</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Manuel de l'employé et suivi</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Diminution du stress au travail Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>149 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Congés familiaux Horaires flexibles Semaine comprimée Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Réduire les problèmes de santé Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. s/o</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Lors de l'intégration d'un nouvel employé et par le biais de l'intranet.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Difficile à mesurer car plusieurs variables doivent être considérées. On peut penser que cela explique en partie le peu de roulement de personnel, la performance et la grande satisfaction au travail des employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 60 % app. Nombre d'hommes : 40 % Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>150 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 104 Nombre d'hommes : 69 Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>151 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Horaires flexibles Temps partiel Télétravail Ces mesures ne font pas l'objet d'une politique clairement définie; cependant, l'entreprise est ouverte en général aux mesures de conciliation. Cependant la décision revient au supérieur immédiat et les employés doivent composer avec des seuils de tolérance différents. Améliorer la performance du personnel. S'adapter aux contraintes familiales de certains employés et s'assurer ainsi d'un rendement adéquat. Étant une PME, il n'y a pas de dédoublement de poste; donc toute expertise est unique et nous avons besoin de l'apport de chaque employé. Non s/o Oui s/o Aucune promotion car aucune politique formelle. On évalue pour le moment de façon ponctuelle, chacune des demandes. Non Pas de politique claire, pas de points de repère pour évaluer les retombées. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 21 Nombre d'hommes : 44 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>152 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Semaine comprimée Réduction du temps de travail Garderie en milieu de travail Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Non s/o Non La politique s'applique aux salariés non syndiqués puisque les salariés syndiqués ont la possibilité de négocier leurs horaires de travail par le biais d'un comité d'horaire paritaire. À chaque année au mois de mars, le choix d'horaire s'effectue à la même période que les choix de vacances. Oui Une meilleure rétention des employés de bureau non syndiqués, car le gouvernement nous fait une grande concurrence au niveau des emplois. <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>153 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Réduction du temps de travail Temps partiel 3. Réduire les problèmes de santé Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. Discussions informelles avec des employés 6. Non 7. Postes cadres, ils peuvent gérer leur horaire de façon autonome et donc s'absenter lorsqu'il le faut. Nous savons que le travail sera fait. 8. Manuel de l'employé 9. Oui 10. Cela crée une certaine insatisfaction pour les employés qui, par la nature de leur poste, ne peuvent bénéficier du temps partiel par exemple ou des heures réduites. Ex. : la réceptionniste. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 80 Nombre d'hommes : 20 Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>154 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Banque de congés flottants 3. Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. Aucune 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 10 % Nombre d'hommes : 90 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>155 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. s/o 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. s/o 7. s/o 8. s/o 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 30 Nombre d'hommes : 120 Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>156 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Temps partiel Télétravail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Temporaire car travail à durée limitée.</p> <p>8. Aucune promotion. Cas par cas.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : 30 % Nombre d'hommes : 70 % Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>157 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Horaires flexibles Semaine comprimée</p> <p>3. Changer la culture organisationnelle Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les temps partiels - Ne font pas assez d'heures pour le justifier.</p> <p>8. Pas de promotion.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Sentiment d'appartenance plus facile à bâtir - Politique de « give and take » entre employeur et employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 60 % Nombre d'hommes : 40 % Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>158 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Chacun en bénéficie, par contre les mesures sont différentes selon le statut de l'employé.</p> <p>8. Bouche à oreille</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 20 % Nombre d'hommes : 80 % Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>159 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aménagement du temps de travail Horaires flexibles Réduction du temps de travail</p> <p>3. Aucune idée, car il n'y a pas de politique clairement définie qui permet de déterminer quels sont les avantages admissibles aux employés aux prises avec cette problématique.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les occasionnels, car ils ont un statut particulier, moins protégé.</p> <p>8. Il n'y en a pas.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>160 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Horaire d'été, les employés font peu de temps supplémentaire.</p> <p>3. L'importance de la famille fait partie des valeurs de l'entreprise.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Tous les employés ont un horaire d'été. Pour les congés de maladie ou pour s'occuper d'un enfant, seulement les employés de bureau ont un congé payé, car ils sont payés sur une base annuelle et non à l'heure.</p> <p>8. Mémo aux employés.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Satisfaction des employés.</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 75 Nombre d'hommes : 75 Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>161 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Garderie en milieu de travail Banque de congés flottants</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Aucune promotion</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p>	<p>162 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Il n'y a pas vraiment de promotion. La politique est présentée sur l'intranet et l'information est diffusée selon la demande.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 55 % Nombre d'hommes : 45 % Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>163 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Réduction du temps de travail Banque de congés flottants</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Au besoin, selon les demandes des employés.</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 15 Nombre d'hommes : 3 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>164 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>165 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Garderie en milieu de travail Flexibilité dans l'aménagement des horaires (jours) de travail Banque de congés maladie pouvant être utilisée pour motif personnel/familial Services de changement de pneus sur place Massothérapie sur place, sur r.v. Camps de jour en milieu de travail (et non une garderie)</p> <p>3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. L'ensemble des équipes de travail ont été consultées individuellement par le biais d'une rencontre d'une durée de 3 heures.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Tous les employés ont accès à des mesures de conciliation, mais qui peuvent se différencier un peu d'une direction à l'autre et d'une catégorie d'emploi à une autre. Ces mesures tiennent compte de la réalité de travail des équipes.</p> <p>8. Via une politique, par les gestionnaires et la DRH et par des articles dans le journal interne.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Diminution des absences (ponctuelles ++ et autres). Motivation du personnel, employés plus heureux. Rétention du personnel améliorée. Image de l'organisation positive ce qui a un effet sur l'attraction. Pour les gestionnaires, cela occasionne cependant plus de temps à la planification des horaires et du travail et demande plus de souplesse quant au moment pour tenir une rencontre où tous seront présents.-</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 90 % Nombre d'hommes : 10 % Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>166 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 30 Nombre d'hommes : 110 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>167 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non J'ai personnellement négocié une liberté d'agenda qui me permet d'effectuer du télétravail et les horaires flexibles font déjà partie de ma réalité puisqu'en consultation, c'est le client qui s'impose à n'importe quelle heure de la journée et même le week-end lorsque nécessaire. Cet état de chose ne diminue en rien mon lot de travail, je dois être très organisée et disciplinée. Le plus important est que je tente maintenant d'instaurer cette culture pour que d'autres employés puissent également bénéficier de cette liberté. Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel Réduire les problèmes de santé Oui Sur une base informelle Non Je dois penser à une alternative qui me permettrait de faire bénéficier tout le groupe (6) de cette liberté, mais j'avoue que pour les personnes à l'accueil et à la paie, ce n'est pas une évidence. En douceur et par moi-même auprès du Président. Oui L'attribution d'une certaine liberté est une marque de confiance importante et par conséquent, une source de motivation majeure. La responsabilisation de son propre agenda devrait être un acquis dans certains types de postes. Enfin, le plus possible. <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 5 Nombre d'hommes : 1 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>168 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Pour nos employés syndiqués, aucune mesure n'est prise. Pour nos employés non syndiqués, il peut y avoir certaines mesures d'accommodement dans des cas très particuliers, mais très rarement. Pas vraiment de politique, seulement des mesures d'accommodement très ponctuelles (cas par cas) qui ne visent aucun objectif précis. Non s/o Non Nos employés syndiqués sont régis par une convention collective qui prévoit déjà certaines mesures (exemple, congé sans solde pour raison humanitaire). Mais sur une base quotidienne genre horaire flexible, non, il n'y a pas de mesure concrète (ni pour les non-syndiqués d'ailleurs). Non pertinent Non <p>Taille de l'entreprise : 501 à 1000 employés Nombre de femmes : 65 % Nombre d'hommes : 35 % Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>169 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Horaires flexibles

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>170 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 4 jours semaine Horaires flexibles Banque de congés flottants</p> <p>3. Valoriser l'atteinte des objectifs et non pas la présence au bureau durant un horaire fixe Attirer et retenir le personnel Changer la culture organisationnelle</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Informellement auprès des membres (lors des évaluations annuelles) et auprès des membres du comité exécutif. Nous sommes une toute petite entreprise (20 employés).</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Tous nos employés sont permanents et il n'y a pas de syndicalisation.</p> <p>8. Tel que répondu à la question 1, il n'y a pas de politique formelle. La conciliation travail et vie personnelle est implicite et cela s'est fait graduellement (avec des demandes spécifiques) et depuis mon arrivée en poste.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Dans une petite entreprise comme la nôtre, il faut que l'information soit bien véhiculée de façon à ne pas donner l'impression qu'il y a des « privilèges » qui sont accordés.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 17 Nombre d'hommes : 3 Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>171 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine comprimée Réduction du temps de travail Temps partiel Partage de poste Garderie en milieu de travail</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Nous n'avons pas de politique, cependant nos conventions collectives possèdent certaines lattitudes.</p> <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 1200 Nombre d'hommes : 100 Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>172 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 35 Nombre d'hommes : 40 Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>173 -</p> <p>1. Non 2. s/o 3. s/o 4. Non 5. s/o 6. Non 7. Employés syndiqués. 8. s/o 9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 4 Nombre d'hommes : 200 Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 12 Nombre d'hommes : 4 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>	<p>174 -</p> <p>1. Non 2. Horaires flexibles 3. Attirer et retenir le personnel 4. Non 5. s/o 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 12 Nombre d'hommes : 4 Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Télétravail</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>	<p>175 -</p> <p>1. Non 2. Horaires flexibles Télétravail 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel Améliorer la performance du personnel 4. Oui 5. Par questionnaire ou sondage 6. Oui 7. s/o 8. s/o 9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 29 Secteur d'activité : Commerce de détail</p>	<p>176 -</p> <p>1. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 40 Nombre d'hommes : 29 Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p>	<p>177 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Partage de poste Banque de congés flottants 3. Attirer et retenir le personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. En quelque sorte, lors des négociations des conventions collectives. 6. Non 7. Non syndiqué : car présentement pas de politiques d'entreprise ; donc on applique ce qui est prévu aux conventions. 8. Non applicable 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 1001 à 5000 employés Nombre de femmes : 975 Nombre d'hommes : 325 Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>178 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Horaires flexibles Banque de congés flottants 3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel 4. Oui 5. Par questionnaire ou sondage 6. Oui 7. s/o 8. Information donnée lors de l'embauche et spécifiée la première journée de travail, disponible sur l'intranet. 9. Non <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus Nombre de femmes : s/o Nombre d'hommes : s/o Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>179 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles Réduction du temps de travail Temps partiel 3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité 4. Non 5. s/o 6. Non 7. s/o 8. Pas vraiment de promotion puisqu'il n'y a pas de politique claire sur la conciliation travail et vie personnelle.

Questions	Répondants	
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p>	<p>180 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. De façon très informelle</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Motivation.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 8</p> <p>Nombre d'hommes : 10</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>181 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Garderie en milieu de travail</p> <p>Horaires flexibles</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 5001 employés et plus</p> <p>Nombre de femmes : 45 %</p> <p>Nombre d'hommes : 55 %</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>182 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles</p> <p>3. Accommoder les employer à des fins de responsabilités familiales, transport, heure de garderie, etc.</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les postes en service à la clientèle ne peuvent être soumis aux horaires flexibles et doivent respecter les heures d'ouverture de l'entreprise.</p> <p>8. N/A</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 7</p> <p>Nombre d'hommes : 4</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>183 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Télétravail</p> <p>Horaires flexibles</p> <p>3. Permettre la flexibilité et le bien-être du personnel</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise</p> <p>Nombre de femmes</p> <p>Nombre d'hommes</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>184 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Semaine comprimée Réduction du temps de travail</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. C'est une petite entreprise. Il n'y a pas de politique écrite. J'aimerais bien en avoir un modèle par contre. Chaque employée fait sa demande, explique sa situation et on s'ajuste.</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Les employées reconnaissent être bien considérées et respectées dans ce qu'elles vivent.</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 100 %</p> <p>Nombre d'hommes : s/o</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>185 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous n'avons aucune politique, mais nous sommes conciliants concernant l'horaire de l'employé.</p> <p>3. Améliorer la performance du personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Non</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Nil</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés</p> <p>Nombre de femmes : 90 %</p> <p>Nombre d'hommes : 10 %</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>186 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Temps partiel</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Non</p> <p>5. s/o</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p>
	<p>187 -</p> <p>1. Non</p>
	<p>188 -</p> <p>1. Non</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?</p> <p>2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?</p> <p>3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>5. Si oui, de quelle façon?</p> <p>6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?</p> <p>7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?</p> <p>8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?</p> <p>9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?</p> <p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>189 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Banque de congés flottants</p> <p>3. Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Aux négociations collectives, sous forme de vote</p> <p>6. Non</p> <p>7. Les employés cadres et de soutien bénéficient d'un fonds de pension au lieu.</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : 101 à 500 employés Nombre de femmes : 4 Nombre d'hommes : 158 Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>10. Si oui, lesquelles?</p> <p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>190 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaires flexibles Semaine comprimée Possibilité de fractionner la 3e et la 4e semaine de vacances en journées ou en heures.</p> <p>3. Attirer et retenir le personnel</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Par questionnaire ou sondage</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. s/o</p> <p>9. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 9 Nombre d'hommes : 56 Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>191 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. s/o</p> <p>3. s/o</p> <p>4. Non</p> <p>Taille de l'entreprise : Moins de 100 employés Nombre de femmes : 21 Nombre d'hommes : 64 Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>192 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel Garderie en milieu de travail Horaires flexibles Semaine comprimée</p> <p>3. Améliorer le climat de travail Améliorer la performance du personnel Réduire les coûts des congés de maladie et d'invalidité</p>
<p>Taille de l'entreprise Nombre de femmes Nombre d'hommes Secteur d'activité</p>	<p>193 -</p> <p>1. Non</p>

Questions	Répondants	
1. Votre organisation dispose-t-elle d'une politique clairement définie en matière de conciliation travail et vie personnelle?	194 -	1. Non 2. Horaires flexibles
2. Quelles sont les mesures de conciliation travail et vie personnelle offertes par votre organisation à ses employés?	195 -	1. Non
3. Quels sont les objectifs poursuivis par la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?		2. Horaires flexibles Semaine comprimée Réduction du temps de travail Télétravail Temps partiel
4. Est-ce que vos employés ont été consultés en vue de l'élaboration de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?		
5. Si oui, de quelle façon?	196 -	
6. Appliquez-vous les mêmes mesure en matière de conciliation travail et vie personnelle, peu importe le statut de l'employé (par ex. : permanent, temporaire, syndiqué, non syndiqué, etc.) et sa catégorie d'emploi?		1. Non 2. Temps partiel
7. Sinon, quels employés ou catégories d'emploi n'en bénéficient pas? Pour quelles raisons?	197 -	1. Non
8. Comment s'effectue la promotion de la politique de conciliation travail et vie personnelle de votre organisation?		
9. Avez-vous observé des retombées qui semblent attribuables à la mise en œuvre de la politique de conciliation travail et vie personnelle dans votre organisation?		
10. Si oui, lesquelles?		
Taille de l'entreprise		
Nombre de femmes		
Nombre d'hommes		
Secteur d'activité		