

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les politiques (écrites) de conciliation travail/famille qui sont appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?
- Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?
- De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?
- Etc.

Nombre de répondants : 644

Cet appel à tous a été fait entre le 2 et le 12 juillet 2007.



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 juillet 2007.

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

Le sondage révèle que 10 % des entreprises possèdent une politique formelle de conciliation du travail et de la famille.

Les mesures en place

L'*allègement de l'horaire* de travail durant la période estivale est l'une des mesures les plus populaires. Par ailleurs, le *télétravail* est une mesure de flexibilité offerte dans près de la moitié des cas.

Les *congés mobiles payés* représentent aussi une pratique assez bien établie (74 %). Parmi les organisations qui offrent des congés payés, 38 % allouent plus de cinq jours. Aussi, plusieurs configurations de type de congé offerts simultanément existent, tels les congés mobiles, les jours de maladie, etc.

En ce qui a trait aux *quatre semaines de vacances payés*, 94 % des répondants mentionnent que leurs employés y ont éventuellement droit. Le nombre d'années requises pour en bénéficier varie cependant beaucoup d'une organisation à l'autre. Pour près de 40 % des répondants, l'expérience est un critère retenu pour l'allocation des vacances.

D'autre part, 65 % des répondants affirment que leurs employés bénéficient de *congés sans solde de longue durée*. Dans ce cas, la durée peut varier de trois mois à cinq ans. Les critères d'admissibilité varient : le congé sans solde peut être alloué systématiquement (convention collective), en fonction d'une évaluation (au cas par cas) ou du statut (cadre ou employé). La fréquence à laquelle un tel congé peut être entrepris varie sensiblement d'une organisation à l'autre, allant d'une fois dans sa carrière à illimitée sur demande. En outre, certains mentionnent qu'aucune règle formelle n'est spécifiée dans leur politique sur cet aspect.

La moitié des répondants affirme qu'un *congé rémunéré en raison du mariage* d'un proche est accordé, même si l'événement a lieu en dehors des heures de travail. Selon un plus du quart des répondants, l'entreprise offre un congé rémunéré à ses employés à l'occasion de leur déménagement.

La pratique d'un sport est parfois encouragée par une mesure concrète (27 %), tel le remboursement des frais d'inscription. La nature de cet encouragement varie en forme (taux corporatif, montant annuel, salle d'entraînement) et en générosité.

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?

Oui	67	10,40 %
Non	577	89,60 %
Nombre de répondants		644

2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?

Aucun	227	35,36 %
Semaine de 4 jours	53	8,26 %
9 jours sur 10	13	2,02 %
Horaire d'été	163	25,39 %
Autre	186	28,97 %
Nombre de répondants		642

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

3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?

Aucun	123	26,74 %
1 jour	22	4,78 %
2 jours	38	8,26 %
3 jours	63	13,70 %
4 jours	37	8,04 %
+ de 5 jours	177	38,48 %
Nombre de répondants		460

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

4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?

Oui	608	94,56 %
Non	35	5,44 %
Nombre de répondants		643

4.1) Si oui, après combien d'années de service?

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

5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?

Oui	254	39,87 %
Non	383	60,13 %
Nombre de répondants		637

5.1) Si oui, comment se fait le calcul?

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

6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?

Oui	418	65,62 %
Non	219	34,38 %
Nombre de répondants	637	

6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?

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

6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?

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

7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?

Oui	281	43,91 %
Non	359	56,09 %
Nombre de répondants	640	

8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?

Oui	184	29,02 %
Non	450	70,98 %
Nombre de répondants	634	

9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?

Oui	313	49,21 %
Non	323	50,79 %
Nombre de répondants	636	

10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?

Oui	173	27,07 %
Non	466	72,93 %
Nombre de répondants	639	

10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	128	19,94 %
101 à 500 employés	217	33,80 %
501 à 1000 employés	71	11,06 %
1001 à 5000 employés	134	20,87 %
5001 employés et plus	92	14,33 %
Nombre de répondants	642	

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10	1,57 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	7	1,10 %
Services publics	36	5,67 %
Construction	8	1,26 %
Fabrication	145	22,83 %
Commerce de gros	27	4,25 %
Commerce de détail	34	5,35 %
Transport et entreposage	22	3,46 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	14	2,20 %
Finance et assurances	55	8,66 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	5	0,79 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	96	15,12 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	1	0,16 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	4	0,63 %
Services d'enseignement	18	2,83 %
Soins de santé et assistance sociale	21	3,31 %
Arts, spectacles et loisirs	6	0,94 %
Hébergement et services de restauration	10	1,57 %
Autres services, sauf les administrations publiques	42	6,61 %
Administrations publiques	46	7,24 %
Organisme sans but lucratif	23	3,62 %
Syndicat	5	0,79 %
Nombre de répondants	635	

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>Moins de 100 employés (128 répondants)</p> <p>1 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous n'avons pas encore de politique claire, selon la négociation lors de l'embauche.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p> <hr/> <p>2 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 11 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p> <hr/> <p>3 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 8</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après environ 10 ans d'ancienneté, si c'est un poste administratif, aura droit à 3 semaines de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 semaines</p> <p>6.2 Pas de clause de fréquence prévue</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Rabais sur le montant de l'abonnement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours et horaire variable</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 En rentrant, ils ont 4 semaines, 2 semaines à Noël et les 2 semaines du congé de la construction. De plus, ils obtiennent une semaine supplémentaire par 5 ans de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 À négocier. Habituellement, ils peuvent prendre la durée qu'ils veulent.</p> <p>6.2 À négocier avec l'employé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Rien de précis. C'est du cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dépend de la formation universitaire et des années d'ancienneté (5 à 10 ans).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % Frais de gym</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?	7 - 1. Non 2. Semaine de 4 jours et horaire d'été 4. Oui 4.1 5 ans 5. Oui 5.1 Lors de la négociation, selon le niveau d'expérience antérieure du candidat. 6. Oui 6.1 Selon le poste et la demande. Il n'y a pas de politique formelle. 6.2 Il n'y a pas de politique formelle. 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques
8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? Secteur d'activité	8 - 1. Non 2. Aucun 3. 5 4. Oui 4.1 5 5. Oui 5.1 Ancienneté 6. Non 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif
Secteur d'activité	9 - 1. Non 2. Semaine de 4 jours 3. 3 jours 4. Oui 4.1 10 ans 5. Non 6. Oui 6.1 Un maximum d'un an et selon le poste. 6.2 Ce n'est pas établi. 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 100 \$ par année Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Pour raisons de maladie grave d'un proche.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p> <hr/> <p>11 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À la neuvième année de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 On peut accorder une semaine de vacances de plus que ce qui est prévu à nos politiques lorsqu'on veut embaucher un candidat ayant beaucoup d'années d'expérience.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ par année pour toute activité physique.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p> <hr/> <p>12 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon les circonstances, cela varie.</p> <p>6.2 Selon les circonstances, cela varie.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Il n'y a pas de barème, ça se discute lors de l'embauche.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 1 seule fois à moins de maladie</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>15 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 jours mobiles et 6 jours de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Première année : 3 semaines Après 5 ans : 4 semaines 15 ans : 5 semaines</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Tel que stipulé ci-dessus.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois pour l'aide à la famille ou l'aide à une personne malade et jusqu'à 24 mois pour une mission à l'étranger.</p> <p>6.2 Pas stipulé; par contre, on stipule que l'employé a droit au congé sans solde s'il ne nuit pas aux opérations de l'entreprise.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 On rembourse 50 % de l'inscription d'une activité jusqu'à concurrence de 250 \$ par année civile par employé.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>16 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les Normes du Travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans pour la majorité des postes, et à l'embauche pour les cadres supérieurs.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Totalité des frais payés par l'employé (remboursement sur présentation de facture).</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
	<p>18 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible et le télétravail. De plus, on offre un horaire d'été.</p> <p>3. 10 jours pour les non-syndiqués et 64 heures pour les syndiqués.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Deux ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 En tenant compte de la date d'embauche</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois. Pour les syndiqués, la possibilité de prolonger pour une période de 6 mois. Pour les employés, nous offrons un congé différé dans le temps.</p> <p>6.2 Il n'y a pas de fréquence</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 12</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 selon la LNT</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>20 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>21 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>22 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années</p> <p>5. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Il n'y a pas de nombre, cela va selon le « bon sens ».</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est une possibilité, mais personne ne s'en est prévalu. Passer de la politique écrite à la réalité pourrait s'avérer compliqué.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été pour les cols bleus seulement 7 h à 16 h au lieu de 8 h à 17 h.</p> <p>3. 6 mobiles pour les cols bleus et 1 pour les cols blancs, car les bleus n'ont seulement que 7 fériés au lieu de 12.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est le conseil municipal qui l'autorise la demande n'a pas de limite.</p> <p>6.2 Pas de fréquence définie.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>26 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 Tout dépend de l'employeur.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire variable. Certains ont accès au télétravail (1jour/semaine) ou horaire réduit.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service. Cependant, nous sommes toujours fermés entre Noël et le jour de l'An et l'entreprise accorde des congés mobiles payés aux employés permanents, au prorata de leur horaire de travail. Ainsi, à partir de 5 ans de service, c'est 3 semaines de vacances + 1 semaine de congé payé que les employés ont droit.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon les acquis au marché, pour un poste similaire.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Nous avons cependant construit dans l'entreprise un petit gym et 2 douches pour permettre aux employés de s'entraîner avant, après leur travail ou durant leur dîner. Nous avons 2 tapis, 1 elliptique, 2 vélos, 2 tapis de sol, 4 ballons d'exercice, 1 banc de poids + étagères de poids.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>28 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Selon les besoins de la personne</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>30 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucune banque, illimité</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>31 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Les employés ont droit à un maximum de 10 jours ouvrables consécutifs payés en congé de maladie. Ces congés s'appliquent seulement lorsque les employés sont malades, et non pour les absences pour rendez-vous médicaux ou en raison de la maladie de leurs enfants.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Un nouvel employé qui n'a pas d'expérience antérieure pertinente à son poste aura droit à 4 semaines de vacances après 5 ans de service continu.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 2 ans d'expérience pertinente équivalent à 1 an de service continu pour les fins du calcul des vacances.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. 1 jour 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 15 ans 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 1 an 6.2 1 fois par 5 ans 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Semaine de 4 jours, 9 jours sur 10, nombre d'heures par semaine personnalisé, sans solde. 3. Aucun 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Après 10 ans, après 15 ans, c'est 5 semaines 5. Oui <ol style="list-style-type: none"> 5.1 C'est du cas par cas. 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 C'est du cas par cas. 6.2 Il n'y a pas de politique fixe. 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Oui <ol style="list-style-type: none"> 10.1 Environ 25 % d'un tournoi de golf ou billet de ski ou activité comme arbre en arbre. <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 3. 3 jours 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Après 5 ans 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 6 mois 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Gestion de sociétés et d'entreprises</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Nous avons 2 catégories d'employés. Les agents de voyage bénéficient de 10 jours de congés de maladie, les autres employés de 6 jours.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans seulement. Aucune concession par rapport à l'expérience lors de l'embauche!</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Si pour une raison de maladie, pas de limite. Si pour une autre raison... nous n'avons pas encore eu ce cas, sauf pour des congés de courte durée.</p> <p>6.2 Pas encore de cas de ce genre.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 au total</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon les années d'expérience pertinente</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Frais initiaux payés par la compagnie (environ 100 \$/année)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire variable allant de 3 à 4 jours/semaine, dépendant des demandes reçues.</p> <p>3. 3 jours congés mobiles + 2 jours congés personnels + 9 jours congés maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 ans de service continu</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable selon la demande</p> <p>6.2 Traité au cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p> <hr/> <p>39 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 20 ans de service pour les employés, et après 5 ans pour les directeurs</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le cas, il arrive que pour certains projets, un tel congé soit autorisé, actuellement 1 pour une durée de 12 semaines.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p> <hr/> <p>40 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Maladie illimité, 3 congés mobiles, 2 fériés mobiles</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pas précisé</p> <p>6.2 Pas précisé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>41 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1 an : 4 sem. 20 ans et plus : 20 jours, 21 jours, 22 jours et plus.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans</p> <p>6.2 Aux 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Frais d'ouverture de dossier dans un centre sportif</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>43 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Tant que l'employé fait ses 37,5 heures, il peut choisir son horaire, les besoins et la satisfaction des clients devant rester sa principale préoccupation.</p> <p>3. 7 jours, pour combler la période avant d'avoir accès à l'assurance salaire courte durée.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 L'expérience antérieure pertinente et directement liée à l'emploi est considérée.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>45 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Pas plus d'une fois tous les quatre ou cinq ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>46 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 0 à 2 ans = 2 semaines 2 à 10 ans = 3 semaines 10 ans et plus 4 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est du cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 années 5 semaines après 25 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Se négocie lors de l'embauche.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas, certaines personnes prennent congé l'été, soit pour les études ou pour raisons familiales.</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Si l'entraînement se fait sur l'heure du midi, la personne peut recommencer à travailler à 13 h 30 (au lieu de 13 h), donc 30 minutes lui sont payées pour s'entraîner.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1 semaine de plus après 15 ans de service</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>50 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 12</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Tous les employés ont accès à un horaire flexible pour tenir compte de leurs obligations familiales et de leur développement personnel.</p> <p>3. Les gens gèrent leur horaire et ils prennent congés selon leurs besoins. Chacun connaît ses objectifs mensuels et s'organise pour les rencontrer en termes d'heures à effectuer.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12</p> <p>5.1 8 % des gains bruts</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une année.</p> <p>6.2 Nous n'avons pas de délai établi pour cette modalité.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Selon le type de sport et de frais occasionné, nous gérons cela cas par cas pour un maximum de \$100/année/employé.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>52 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans et plus</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps flexible</p> <p>3. 10 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 12 jours payés si non pris (10 jours conservés en banque si absence prolongée pour couvrir le délai de carence de 10 jours de l'assurance-emploi en cas de maladie se prolongeant au delà de 10 jours ouvrables, l'excédent des 10 jours étant payé au début de décembre de chaque année). Possible de les utiliser pour une absence d'urgence, requise par un membre de sa famille immédiate ou par une personne qui habite en permanence avec le salarié (libellé de la convention collective).</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans au 1^{er} mai pour les temps plein (temps partiels et sur appel: l'ancienneté est calculée au prorata d'un temps plein en fonction des heures travaillées et fériées (fériées pour les temps partiel seulement).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience dans l'emploi pour nous, pas avant. Date d'embauche - ou son équivalent pour les partiels et sur appel - décide qui a les premiers choix de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an si 5 ans d'ancienneté (employés à temps plein seulement). Faire la demande 30 jours à l'avance.</p> <p>6.2 À tous les 2 ans après une première demande, 5 ans après embauche (temps plein seulement).</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>58 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Cas par cas, entreprise pas en faveur des horaires flexibles.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans d'ancienneté</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas pas cas, pas de calculs formels</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>59 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 En fonction de l'expérience globale de l'employé à l'embauche.</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible sur plage quotidienne.</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 75 \$</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À l'entrée</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>62 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Possibilité d'aménager le temps de travail</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>63 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>64 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Déjà eu 4 mois</p> <p>6.2 Pas déterminé</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Heures flexibles qui sont ajustables selon les besoins de chacun via une banque d'heures pour tous (24 heures) ou suite à une entente particulière avec supérieur (mais dans l'entente, les 35 heures/semaine doivent être respectées).</p> <p>3. 3 jours flottants, 10 jours congés-maladie</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Moins d'un an : un jour ouvrable par mois travaillé avec un maximum de 10 jours ou 4 % des gains de la période 3 années de service : 15 jours ouvrables ou 6 % des gains de la période 8 années et plus de service : 20 jours ouvrables ou 8 % des gains de la période</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Plutôt pour les postes cadres, selon les négociations entre les parties.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous fonctionnons par objectifs. Au besoin, chaque employé a la flexibilité de modifier ses heures de travail tant et aussi longtemps qu'il rencontre ses objectifs.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon les circonstances. Du cas par cas.</p> <p>6.2 Selon les circonstances. Du cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans d'expérience. L'expérience antérieure est reconnue aux fins de l'application de la politique.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 L'expérience antérieure est reconnue aux fins de l'application de la politique.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 5 semaines de plus que les vacances annuelles</p> <p>6.2 Tous les ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>70 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible (entrée et sortie)</p> <p>3. 3 journées maladie et 2 congés mobiles</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>72 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 maladies, 1 pour leur anniversaire de naissance</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dépendamment des postes. Gestionnaires après 2 ans et employés après 8 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants														
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 7 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans pour les professionnels et 10 pour le personnel de secrétariat</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 • Les employés de bureau bénéficient d'une durée de vacances annuelles qui varie selon le tableau suivant :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES</th> <th>NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 1 et 5 ans</td> <td>2 semaines</td> </tr> <tr> <td>Entre 5 ans et 10 ans</td> <td>3 semaines</td> </tr> <tr> <td>Plus de 10 ans</td> <td>4 semaines</td> </tr> </tbody> </table> <p>• Les cadres et les professionnels bénéficient d'une durée de vacances annuelles qui varie selon le tableau suivant :</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES</th> <th>NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 1 et 5 ans</td> <td>3 semaines</td> </tr> <tr> <td>Plus de 5 ans</td> <td>4 semaines</td> </tr> </tbody> </table> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Nous avons un tarif corporatif avec le gym localisé dans notre édifice.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>	ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES	NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES	Entre 1 et 5 ans	2 semaines	Entre 5 ans et 10 ans	3 semaines	Plus de 10 ans	4 semaines	ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES	NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES	Entre 1 et 5 ans	3 semaines	Plus de 5 ans	4 semaines
ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES	NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES														
Entre 1 et 5 ans	2 semaines														
Entre 5 ans et 10 ans	3 semaines														
Plus de 10 ans	4 semaines														
ANNÉES REQUISES DE SERVICE DE VACANCES	NOMBRE DE SEMAINES ANNUELLES														
Entre 1 et 5 ans	3 semaines														
Plus de 5 ans	4 semaines														
	<p>75 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 2 semaines de vacances pour 4 ans et moins d'années d'expérience. 3 semaines de vacances pour 5 ans et plus d'années d'expérience.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 La politique n'est pas rédigée pour l'instant.</p> <p>6.2 Après un projet de deux ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>														

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>76 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 mois</p> <p>6.2 Pas plus qu'une fois par année</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 semaines après huit ans d'ancienneté</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Aucune méthode de calcul. On applique le « gros bon sens ».</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une année</p> <p>6.2 Il n'y a pas de fréquence de pré-déterminée</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>78 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 En commençant</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 mois</p> <p>6.2 Non déterminé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>79 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous regardons ce que la personne fait déjà et on regarde ce que l'on peut offrir équitablement avec les gens à l'interne.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les gens de bureau seulement, pas vraiment déterminé, c'est du cas par cas...</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an après 4 ans de service.</p> <p>6.2 Pas déterminé.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>81 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 journées maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5^e année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Nous terminons toujours à 12 h le vendredi, autant dans l'usine que dans les bureaux. Horaire d'usine: lundi au mercredi: 7 h à 16 h 30; jeudi 7 h à 15 h 30; vendredi 7 h à 12 h. 3. Aucun 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 10 ans 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 2 mois selon la convention collective. Dans les bureaux ce ne serait pas très bien vu. 6.2 1 fois par année, 1 employé par département à la fois. 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui <ol style="list-style-type: none"> 10.1 Nous accordons une commandite de 50 \$ aux employés qui en font la demande dans le cadre de tournois de sports quelconque. <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaires flexibles 3. Congés de maladie - nombre de jours illimités Journées flottantes - 2 par année 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 5 ans de service 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Personne ne nous en a fait la demande jusqu'à date. 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Cas par cas Semaine de 4 jours, horaire allégé (heures réduites), vacances sans solde l'été (plus longues) 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 3 ans 5. Oui 6. Non 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 	85 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 4. Oui 4.1 8 ans 5. Non 6. Oui 6.1 18 mois 6.2 Après 3 ans de la fin du congé sans solde 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	86 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. 3 jours 4. Oui 4.1 Après 5 ans 5. Non 6. Non 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 50 % jusqu'à un maximum de 200 \$ par an. <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	87 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire flexible 3. Maximum 5 congés pour les employés de production en fonction de l'ancienneté. 4. Oui 4.1 Après 5 ans 5. Non 6. Oui 6.1 Maximum 1 an 6.2 Une fois à vie 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 50 % de la facture avec un maximum de 200 \$ par année. <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>88 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les années d'expérience avant l'embauche sont reconnues jusqu'à concurrence de 5 ans.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 2 heures par semaine payées.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Selon nos besoins</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À l'embauche</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Années d'ancienneté</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>90 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 La moitié de la valeur d'un abonnement à un club sportif.</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>91 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Les conseillers gèrent leur horaire. Cependant, prendre du temps est très difficile.</p> <p>3. 17 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Ancienneté</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 années maximum pour une première sorte de sans-solde. Un an dans un autre cas pour un maximum de 3 ans.</p> <p>6.2 Théoriquement aussi souvent que l'on veut pour 2 ans et 1 fois aux 7 ans pour l'autre congé d'un an.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>93 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans d'expérience ou de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 On reconnaît l'expérience ailleurs.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 Pas de règle</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>94 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 1 an = 3 semaines 5 ans= 4 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 10jours</p> <p>6.2 Selon des discussions avec le directeur du bureau</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>95 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 12</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 À la discrétion du directeur général.</p> <p>6.2 À la discrétion du directeur général.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$ pour abonnement centre sportif.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>97 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 ans pour les cadres, 5 ans pour les autres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Les cadres en partant, les salariés après 5 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un an et maximum 2 ans dans le cas de la maternité.</p> <p>6.2 Une fois par période de trois ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>99 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 4 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 200 \$ par an</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>100 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours pour la plupart des employés. Horaires variables selon leurs besoins. Possibilité de télétravail.</p> <p>3. 6 jours de maladie par année ou plus, selon l'ancienneté. Les plus anciens ont également une semaine de vacances supplémentaire.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès le début, tous les employés ont 4 semaines de vacances non flottantes (2 en juillet et 2 à Noël).</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 1 an, notamment pour compléter des études.</p> <p>6.2 Rien de déterminé au départ.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>102 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 10 jours consécutifs payés par événement de santé (maladie ou accident). Il n'y a pas de limite par année.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 S'ils accumulent 5 crédits-années (5 années de services ou 10 années d'expérience accumulées antérieurement).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 50 % de l'expérience pertinente antérieure</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>103 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>104 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>105 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>106 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été et horaire modifié pour les garderies des employés</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>107 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Salaire basé annuellement; donc on travaille sur le résultat et non le nombre d'heures.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 années</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>108 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>109 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>110 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Un an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>111 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Heures flexibles</p> <p>3. 3 congés mobiles + 6 jours de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Négociation au moment de l'embauche seulement</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>112 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 AN</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>113 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 9 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>114 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>115 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon la demande - maximum 1 an</p> <p>6.2 Possible d'obtenir 15 jours à chaque année</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le nombre d'années d'expérience similaire dans le poste et en fonction des droits de vacances acquis par l'employé dans son emploi précédent.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>117 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Si le département peut se le permettre, possibilité à l'employé de 9 jours sur 10, 4 jours sur 5 ou encore des demi-journées.</p> <p>3. Après un an, 5 jours de congé (personnel et maladie)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Selon normes 10 ans. On veut revoir cette politique.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour cadre seulement</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Prolonger le congé maternité.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>118 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Selon négociation ou la loi.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>119 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>120 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>121 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>122 -</p> <p>1. Non 2. Aucun 3. 4 jours 4. Oui 4.1 9 ans de permanence 5. Non 6. Non 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>123 -</p> <p>1. Non 2. Semaine de 4 jours 3. Aucun 4. Oui 4.1 Dès l'embauche pour certaines catégories d'emploi 5. Non 6. Non 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>124 -</p> <p>1. Non 2. Horaire d'été 3. Aucun 4. Oui 5. Non 6. Oui 6.2 Dépendant de la durée, un par année maximum 30 jours non consécutifs. 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>125 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après la 5e année de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il n'y a pas de limite de durée. Chaque cas est analysé cas par cas.</p> <p>6.2 La fréquence n'est pas déterminée. Chaque cas est analysé cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>126 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 année de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans au maximum avec des motifs valables. Par contre, des congés pour fonder une entreprise ou un congé après 7 ans sont un droit.</p> <p>6.2 Aux 7 ans et pour les autres congés, le droit est à l'employeur.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>127 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Seulement le résultat d'une négociation individuelle. Aucune politique à cet effet.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Négociation individuelle qui tient compte des paramètres du marché et non d'une formule en particulier.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>128 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Pas encore déterminé</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Au cas par cas</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
101 à 500 employés (217 répondants)	
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>129 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Les employés ont droit à une journée de congé mobile rémunérée après un an d'ancienneté et à 3 jours de maladie pour ceux qui ont entre 1 et 3 ans d'ancienneté et 5 jours pour ceux qui ont plus de 3 ans d'ancienneté.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Aucune limite déterminée</p> <p>6.2 Rien n'est établi à ce niveau.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>130 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire 4/2 et semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Un an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois à un an</p> <p>6.2 Une fois par quatre ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Oui pour les cadres; maximum 250 \$</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>131 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10, semaine de 4 jours, horaire variable congés sans solde d'un mois, congé sans solde d'un an.</p> <p>3. 9,6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an</p> <p>6.2 Un mois une fois par année, à tous les 5 ans pour un congé d'un an.</p> <p>7. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>132 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>133 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>134 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 2 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>135 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les vacances sont souvent négociées lors de l'embauche et fonction de ce qu'ils avaient pour leur dernier employeur.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois ferme</p> <p>6.2 Il n'y a pas de spécification à cet effet tant dans le guide ou convention collective des employés non syndiqués que syndiqués.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>136 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dix ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Si l'employé possède déjà cet avantage avec l'employeur actuel, nous l'incluons dans l'offre globale.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Dépend des besoins opérationnels.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>137 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Négociation</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>138 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Les employés de production sont sur des quarts de 12 heures pour des semaines de 3, 3 et 4 quarts. Pour les non-syndiqués, des compensatoires informelles sont acceptées.</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après huit années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an</p> <p>6.2 Rien de formel</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>139 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années de service continu</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Seulement pour les cadres, le nombre de semaines de vacances se négocie à l'embauche.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 12 mois</p> <p>6.2 Cela est non prévu.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>140 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous offrons semaine de 4 jours, 9 jours sur 10 et horaire d'été.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Approbation préalable requise</p> <p>6.2 Chaque cas est étudié.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>141 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Pour ceux aux opérations par l'entremise de la reprise du temps supplémentaire en temps.</p> <p>3. Saisonniers : 4 mobiles lus 1 jour maladie par mois Réguliers : salaire maintenu 15 semaines Par la suite, assurance salaire longue durée.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est du cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Pas pour un sport directement, mais pour inscription à un centre de conditionnement physique</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>142 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons à nos employés plusieurs aménagements de travail : horaire d'été, une journée de congé sur 19 jours travaillés (19 jours sur 20).</p> <p>3. 2 congés mobiles, 7 jours de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 2 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>143 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aménagement du temps de travail</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>144 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été : les employés terminent 30 minutes plus tôt le vendredi. Nous implanterons le «10 en 9 jours» dès le mois de septembre.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>145 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Les deux types de congés combinés</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>146 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Selon la catégorie d'employés, le nombre de congés de maladie varie entre 0 et 15 jours. Ceux qui ne bénéficient d'aucun congé de maladie se voient payer leur salaire à 100 % lorsqu'ils sont malades. C'est une forme d'auto-assurance (pendant la période d'attente) jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier de l'assurance salaire.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dépendant de la catégorie d'employés, 6 ou 7 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Ça peut aller jusqu'à 1 an. Chaque demande est traitée individuellement.</p> <p>6.2 Une fois par année. Évidemment, si le congé est d'un an, c'est différent.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % de l'abonnement ou du cours jusqu'à concurrence de 250 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>147 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Non, seulement un horaire flexible ou comprimé</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Oui, mais par département. Un premier tour de roue est fait pour choisir 2 semaines qui sont accordées aux plus anciens et pas la suite un deuxième pour le résiduel.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Pas de fréquence déterminée, mais bien justifiée</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Jusqu'à un maximum de 150 \$</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>148 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 6 mois</p> <p>6.2 Tout dépend de la durée du congé sans solde et des besoins opérationnels.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>149 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois en période tranquille</p> <p>6.2 Pas de limite</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 10 % de rabais et sport du club social payé</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>150 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Critère de demande selon l'ancienneté</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Pour les tournois de sport</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>151 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est selon les besoins opérationnels et ceux de l'employé.</p> <p>6.2 C'est selon les besoins opérationnels et ceux de l'employé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>152 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Il n'y a malheureusement pas de calcul officiel. Il s'agit d'une monnaie de transaction lors de l'offre d'emploi et aussi de maintenir une équité dans le service où le nouvel embauché sera attiré.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cette décision revient au directeur ou au superviseur du département, en fonction des périodes de pointe de son département, de son taux de roulement, etc.</p> <p>6.2 Une telle demande n'a jamais été faite de façon répétitive par un même employé (lorsqu'on parle d'un congé longue durée); alors je ne peux répondre à cette question.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>153 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Chaque année d'expérience pertinente au poste égale une année d'expérience en entreprise.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas. Pour l'instant le plus long = 1 an.</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 L'entreprise a un gym privé gratuit.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>154 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le cas et la raison invoquée. L'expérience et l'ancienneté sont des éléments qui sont évalués.</p> <p>6.2 Du cas par cas. Il n'y a pas de règle déterminée.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>155 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Délai d'attente à l'invalidité court terme</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Deux mois</p> <p>6.2 Une fois par trois ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>156 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous permettons que les enfants accompagnent les parents au travail en cas d'exception.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Selon les normes</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon les normes</p> <p>6.1 A ma connaissance, la situation ne sait jamais présentée. Ce serait du cas par cas. Donc difficile de répondre.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ par 6 mois.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>157 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>158 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Employés production quart de jour et personnel de bureau : 4 jours de 8,25 heures et le vendredi 7 h. Employés production quart de soir : 4 jours de 8,75 heures et le vendredi 5 h.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Tout dépend de la demande. Il est par contre rare que ces demandes soient acceptées.</p> <p>6.2 Aucune fréquence définie</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 L'entreprise défraie les coûts pour des tournois de +/- 200 \$ chacun.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>159 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons des semaines de 4 jours aux employés de production pendant nos périodes moins occupées.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous considérons l'expérience comme critère d'allocation de vacances pour des postes administratifs seulement.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 L'employé doit avoir un statut de permanent et être à l'emploi depuis 5 ans. Le maximum de la durée est d'un an. L'employé ne peut aller travailler pour un autre employeur.</p> <p>6.2 La fréquence n'a pas été déterminée. Nous accordons un congé sans solde pour des raisons exceptionnelles (études, stage, voyage, prendre soin d'une personne malade, etc.).</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>160 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>161 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Il y a du cas par cas. Certains employés ont congé le vendredi pm, d'autres ont un horaire d'été, etc. Plusieurs adaptations selon les besoins des employés. L'employeur n'a pas de contrainte.</p> <p>3. 9</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>162 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous avons divers types d'horaires (4 X 10 pour le service d'entretien - horaire d'été de 37,5 à 35 heures). Nous offrons également du 40 heures travaillées/38 heures payées et l'employé reprend 104 heures/année en congé.</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 années = 4 semaines Après 17 années = 5 semaines Après 23 années = 6 semaines</p> <p>Il existe également des vacances pour les personnes ayant plus de 55 ans, soit trois semaines de vacances à chaque année impaire (55 ans - 57 ans - 59 ans - 61 ans - 63 ans). Ces semaines doivent être prises au cours des deux années qui suivent l'obtention.</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Nous considérons les années de service passées dans l'organisation. Pour les cadres, nous pouvons également reconnaître des années lors de l'embauche si elles sont en lien avec l'emploi.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 année</p> <p>6.2 5 ans. Toutefois, s'il advient que l'autorisation d'un congé sans solde nuise à l'opération de l'usine, l'employeur conserve un droit de le refuser.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 110 \$ par trimestre ou 440 \$ par année. Il doit s'agir de la pratique supervisée dans un centre de conditionnement (genre nautilus).</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>163 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certains employés bénéficient d'un horaire différent, mais ce n'est pas offert à tous.</p> <p>3. C'est selon l'ancienneté : 1 à 5 ans : 1 journée par année 5 à 10 ans : 2 journées par année 10 ans et plus : 3 journées par année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les vacances sont attribuées selon l'ancienneté des employés.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il n'y a pas de norme établie à ce sujet. C'est selon la raison. Chaque cas est étudié.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>164 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>165 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Analysé cas par cas, mais jamais plus de 12 mois.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Abonnement à un centre de conditionnement physique. Nous remboursons les frais d'inscription. De plus, une fois par année, 10 noms sont tirés au hasard parmi tous les employés abonnés et ils reçoivent un remboursement de 250 \$ chacun.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>166 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible toute l'année et semaine compressée (5 jours de travail en 4,5 jours) l'été</p> <p>3. Il n'y a pas de congés mobiles. Il n'y a pas de limite aux congés de maladie, nous ne gérons que les abus.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 10 ans d'expérience pertinente donnent droit à 3 semaines de vacances. Dans certains niveaux de postes, les nouveaux employés ont droit à 3 semaines sans égard à l'expérience.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 	<p>167 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. Aucun 4. Non 5. Oui 6. Oui 6.1 Selon le cas 6.2 Aucune modalité 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>168 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 4. Oui 4.1 10 ans 5. Oui 5.1 Prise en compte des années totales d'expérience acquises sur le marché du travail dans la détermination du nombre de semaines de vacances 6. Oui 6.1 Les demandes sont étudiées au cas par cas. 6.2 Les demandes sont étudiées au cas par cas. 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui 10.1 Frais d'inscription à un club sportif <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>169 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 3. 7 4. Oui 4.1 6 ans 5. Non 6. Oui 6.1 1 mois 6.2 Peut varier selon le cas. 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 200 \$ <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>170 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Il y a eu un horaire d'été mais on l'a retiré il y a un an. Les employés pouvaient quitter le travail à 16 h 30 au lieu de 17 h entre le 26 juin et le 3 septembre.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 6 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cela se fait au moment de négocier les conditions de travail lors de l'embauche du personnel cadre.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Généralement 6 mois maximum pour les employés syndiqués selon les conventions collectives et un an pour le personnel cadre après acceptation par le supérieur et le département des RH.</p> <p>6.2 Il n'y a rien d'écrit à ce sujet pour les employés cadres.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 75 % du montant total d'un programme d'entraînement dans un centre reconnu</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>171 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Ancienneté</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>172 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Varie selon la demande.</p> <p>6.2 Pas plus d'une fois.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>173 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Aucune restriction</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>174 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>175 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous calculons à partir de l'année de graduation, pour accorder les années d'expérience reconnues.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il n'y a rien d'établi, c'est au cas par cas, le plus long que j'ai vu (en 26 ans) est 6 mois.</p> <p>6.2 Rien d'établi, mais peu.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>176 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous sommes flexibles au cas par cas pour accommoder nos employés. Si certains veulent travailler de la maison, ils le font; si d'autres veulent une flexibilité au niveau des heures, nous ajustons leur salaire en conséquence. C'est la beauté de la PME.</p> <p>3. En fait, nous n'en avons aucun, mais nous ne disons rien tant que ça reste dans la normalité des choses. Nous ne savons pas combien en moyenne les gens en prennent.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Encore une fois, ça dépend; ils peuvent les prendre dès la 1re année, mais leur salaire sera évalué en conséquence.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Règle générale 10 ans et plus d'expérience, 4 semaines.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pas de durée fixe. Cas par cas encore une fois et nous ne pouvons garantir le poste de la personne.</p> <p>6.2 Très rarement, car nous n'encourageons pas ça, car pour une PME, ça fait un gros trou à patcher.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>177 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Pour les employés syndiqués</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>178 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>179 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certains départements bénéficient d'un horaire de 4 jours, soit les employés de nuit.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12 pour les cadres et 15 pour les employés réguliers</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>180 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. horaire 4 jours dans certains départements. possibilité d'amener enfant au travail si pas gardienne, dépendant âge.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>181 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Banque illimitée de congés de maladie Aucun mobile</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Plus de 15 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Relatif aux besoins du nouvel embauché, dans le respect de l'équité interne. Pas de calcul prédéfini.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Négociable, mais en général entre 6 mois et 1 an.</p> <p>6.2 Pas de politique formelle</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>182 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 année de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 Période de 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % de l'abonnement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>183 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Au plus un an</p> <p>6.2 Aux 7 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>184 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour par année d'ancienneté jusqu'à 6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>185 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 4 jours par semaine pour certains postes</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Le congé est possible pour le temps des études, seulement pour retour aux études.</p> <p>6.2 1 par 5 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>186 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 20 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>187 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 rabais corporatifs sur inscription dans un centre de conditionnement physique</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>188 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible seulement pour le personnel de bureau.</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Employés de production : 12 années de service Employés de bureau : 10 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Lors de l'embauche, cet élément est discuté.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>189 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1 pour 1, pour les employés cadres ou professionnels principaux</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Cas par cas...</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 156 \$ par an</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>190 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Considère les années chez les autres employeurs.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Varie entre 200 et 1500 par année selon le niveau du poste.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>191 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Années d'expérience dans le même domaine accomplies dans d'autres entreprises.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>192 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Pour les cadres et employés de bureau seulement. Pour les employés de production (syndiqués), aucun selon la convention collective.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 30 jours à la fois, selon la convention collective.</p> <p>6.2 Il n'y a pas de fréquence déterminée.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>193 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 4 jours pour le quart de soir, mais pas relié à travail/famille.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an, pour motif valable (ex. retour aux études)</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>194 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 6</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans, mais les années travaillées dans un poste identique à celui que nous lui offrons sont reconnues donc, l'employé peut obtenir 4 semaines dès son entrée en poste si cela totalise 5 ans et plus.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les années travaillées dans un poste identique à celui que nous lui offrons sont reconnues; donc, l'employé peut obtenir 4 semaines dès son entrée en poste si cela totalise 5 ans et plus.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an, mais chaque demande est analysée en fonction du poste occupé et du dossier de l'employé.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Toutefois, nous avons une salle d'entraînement gratuite pour tous les employés. De plus, nous avons une entente avec un centre d'entraînement pour offrir un abonnement à nos employés à prix réduit.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>195 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Pour nos employés de bureau, toute absence maladie est payée. Si 5 jours et plus, nous faisons affaire avec le programme PSC chômage. Il n'y a pas de limite sur le nombre de jours maladie payés dans l'année. Nous contrôlons uniquement si nous sentons qu'il y a de l'abus.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12 ans d'année de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>196 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Le vendredi, les employés de bureau terminent 30 minutes plus tôt que les autres journées.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Nous évaluons présentement ce privilège.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>197 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Le personnel (autre que le personnel de soutien) a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles (20 jours ouvrables) pour chaque année de service admissible dès l'entrée en poste.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 À la date du cinquième anniversaire de service de l'employé et à toutes les années quinquennales suivantes (soit les dixième, quinzième ... anniversaires), une prime d'une semaine additionnelle de vacances est accordée.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jamais utilisé Une ou deux fois pour un prolongement de congé maternité et parental.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Des prix préférentiels groupe</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>198 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. En conservant les horaires d'ouverture, à la demande de l'employé, certains horaires peuvent être aménagés à la convenance des deux parties.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Traitement différé jusqu'à 12 mois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>199 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>200 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 30 jours</p> <p>6.2 Illimité pour des problèmes motivables 1 fois/3 ans pour loisir</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>201 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Dans les faits, nous avons 2 journées de congé mobile et un maximum de 10 journées de maladie (selon le poste) que les gens peuvent prendre.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans pour certains, 1 an pour d'autres.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 mois pour n'importe quelle raison. 1 an pour perfectionnement.</p> <p>6.2 1 mois : 1 fois par année 1 an : après 3 ans de service continu</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>202 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 C'est du cas par cas.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>203 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5 jours de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans d'expérience pertinente au poste (interne ou externe), les vacances ne sont plus calculées, et ce, depuis tout récemment, avec les années de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 3 à 9 ans d'expérience pertinente au poste (interne ou externe) = 3 semaines de vacances et 10 ans et plus d'expérience pertinente = 4 semaines.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>204 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Par négociation directe avec l'employeur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>205 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Cela varie selon le statut du poste (cadre = 10) Les employés non-cadres : 5 jours de congé mobile et (1 journée de maladie par année de service, maximum 5)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans pour les non-cadres Après 7 ou 8 ans pour la gérance (ou gérant-adjoint) Après 4 ans pour un directeur</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 En autant que c'est pour une durée minimale de 1 mois et que c'est pour des fins non-lucratives.</p> <p>6.2 Une demande de permis d'absence sans solde par année peut être faite.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>206 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 12 congés pour raisons personnelles</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Ils ont droit à 20 jours après un an; puis on ajoute 1 journée après x temps pour un maximum de 25 jours après 20 ans. Mais étant dans un milieu scolaire, à cela s'ajoute dès la première année 2 semaines à Noël et une à la relâche.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 année complète renouvelable pour une deuxième année après 7 années de service chez nous.</p> <p>6.2 Après 7 ans chez nous et la convention ne prévoit pas mais je l'interpréterais comme aux 7 ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>207 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an et moins</p> <p>6.2 Sur demande, cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>208 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour certains postes</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>209 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible d'entrée et sortie et nous travaillons 40 heures/semaine et accumulons une journée de congé par mois.</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Nous évaluons selon les demandes, cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous offrons 250 \$ pour la pratique d'une activité reliée au conditionnement physique.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>210 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire adapté dans des cas particuliers (sur demande de l'employé) où la conciliation travail-famille est plus difficile.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service; une 5e semaine est accordée après 20 ans de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les postes professionnels, une année d'expérience sur le marché du travail correspond environ à une année de service dans l'entreprise pour fins d'obtention de semaines de vacances additionnelles aux 2 semaines de base.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Évalué cas par cas. Le motif du congé est prépondérant.</p> <p>6.2 Ce n'est pas formellement déterminé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>211 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été + horaire flexible</p> <p>3. Aucun congé mobile, 7 jours congés-maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 an de service</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Selon le service</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois avec possibilité de prolongation, sous réserve de l'acceptation de la Direction</p> <p>6.2 Tous les 7 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Montant variable</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>212 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans d'expérience</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 La politique de vacances est évaluée selon le nombre d'années d'expérience et non selon l'ancienneté.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 mois</p> <p>6.2 Selon la charge de travail</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 200 \$</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>213 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aménagement de réduction de temps de travail. L'horaire normal est de 35 heures par semaine, mais un employé peut choisir de travailler 28 heures, 30 heures ou 32 heures par semaine réparties sur 4 jours de travail.</p> <p>3. 12 jours par année (congé de maladie)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à deux années</p> <p>6.2 Après 7 années de travail ou bien un congé peut aussi être accordé pour études ou pour aller suivre son conjoint qui a un travail à l'extérieur ou suite à un congé de maternité.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>214 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon la raison, jusqu'à 1 an.</p> <p>6.2 Non établi, c'est du cas pas cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>215 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Politique spécifique permettant aux employés de choisir soit une réduction temporaire des heures de travail, des congés mobiles, des vacances additionnelles.</p> <p>3. Politique de rémunération flexible : les employés choisissent par eux-mêmes. Total possible de congés de maladie et de mobiles varie selon l'ancienneté mais minimum = 8 jours et maximum = 13 jours.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans - mais possible après 5 ans si le choix est fait selon politique de rémunération flexible.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon expérience ou ancienneté</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Jusqu'à 1000 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>216 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Plages d'horaire flexibles (7 h 30-9 h et 16 h-18 h) Durant l'été, accumulation d'une journée de congé durant le mois (pouvant être prise un vendredi)</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service continu</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Tout dépend du motif - entre 1 semaine à 3 mois maximum</p> <p>6.2 De façon exceptionnelle, si cela dépasse 1 à 2 semaines.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>217 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>218 -</p>	<p>1. Non</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le niveau de scolarité, nous reconnaissons la 3e semaine de vacances plus rapidement.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 200 \$ annuel</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>219 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>220 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Nous offrons un horaire d'été pour tous les employés et nous avons une politique d'aménagement du temps de travail qui consiste à travailler le même nombre d'heures avec un étalement différent sur une ou deux semaines.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cela dépend de la catégorie d'emploi.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les cadres seulement, le nombre de jours de vacances est négocié individuellement au moment de l'embauche. Pour les employés syndiqués, c'est la convention qui s'applique.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un (1) an.</p> <p>6.2 Aucune restriction.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>221 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certains postes ont des horaires allégés, mais ce n'est pas toujours possible selon les exigences du poste.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p> <hr/> <p>222 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p> <hr/> <p>223 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pas de durée et à titre exceptionnel</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p> <hr/> <p>224 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>225 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Possibilité de terminer 3 vendredis à midi (soit 4 h plus tôt) mais les employés doivent reprendre leur temps.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Pour les techniciens : après 17 ans Pour les professionnels : après 7 ans Pour les cadres intermédiaires : après 5 ans Pour les cadres supérieurs : à l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>226 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>227 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible pour les postes de bureau.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Si on exclut que l'on ferme l'entreprise deux semaines en juillet et deux semaines aux Fêtes, ils ont droit à 4 semaines payées après 10 ans.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le nombre d'année de service</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 À évaluer selon le poste mais le maximum serait environ d'un mois.</p> <p>6.2 Pas plus d'une fois l'an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>228 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1re année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 12 mois maximum</p> <p>6.2 Pas de fréquence prescrite</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>229 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Selon le cas</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Peut aller jusqu'à une année.</p> <p>6.2 Une fois par année.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>230 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès que l'employé entre en fonction (si ce dernier a plus de 10 ans d'expérience sur le marché).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 3 semaines de vacances (base) 10 ans et plus d'expérience sur le marché : 4 semaines 5 semaines de vacances sont offertes uniquement aux employés ayant cumulé plus de 25 ans d'expérience au sein de l'entreprise.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$ par année pour les employés 500 \$ par année pour les directeurs 1000 \$ par année pour les VP et plus</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>231 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 10 dont 6 sont remboursables à la fin de l'année et peuvent alors être transférés dans le REER collectif.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Entre un mois et six mois</p> <p>6.2 Comme aucun n'en a pris, nous n'avons pas encore de définition.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10.1 Pas encore mais nous ferons bientôt un déboursement pour Energie Cardio.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>232 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 maladie, 3 personnels (déménagement, mariage, etc.) et 2 flottants</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Directeurs et ingénieurs ont 3 semaines</p> <p>6. Non</p> <p>6.2 Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>233 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1 à 4 ans = 2 semaines 4 à 8 ans = 3 semaines 8 et + = 4 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable selon le cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>234 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 + de 2 années d'expérience = 3 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Dépend des cas (ancienneté de l'employé dans l'entreprise).</p> <p>6.2 Les cas sont très rares.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>235 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>236 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 12</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 L'expérience en termes de durée du lien d'emploi est considérée par équipe de travail et par département.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 3 à 6 mois</p> <p>6.2 Aux 36 mois ou sur disponibilité de temps</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>237 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.2 Selon le cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Rabais avec salle de conditionnement physique</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>238 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>239 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible permettant de débuter plus tôt ou plus tard et/ou de finir plus tôt ou plus tard sa journée de travail. De plus, l'employé peut travailler un peu plus de temps chaque jour pour se prévaloir d'une journée de congé par 10 jours ouvrables.</p> <p>3. 3 jours personnels par année + congé de maladie selon les besoins.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 ans de service = 4 semaines, 10 ans = 5 semaines et 20 ans = 6 semaines.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du coût jusqu'à un maximum de \$216 par année.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>240 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>241 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 On paie deux mois d'abonnement à un centre sportif</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>242 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
	<p>243 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours l'hiver seulement.</p> <p>3. 15 jours</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>244 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. L'horaire de travail des employés de bureau passe de 40 h à 39 h par semaine au 1er juillet 2007 et passera à 38 h au 1er juillet 2008.</p> <p>3. Les employés ont 7 jours payés par an qu'ils peuvent utiliser soit pour des journées de maladie (absences de 3 jours et moins, 4 jours et plus étant couverts par l'assurance invalidité de court terme) ou encore pour des congés familiaux payés.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les postes requérant un diplôme universitaire, 3 semaines de vacances dès la première année au lieu d'après 3 ans de service si l'employé a plus de 10 ans d'expérience pertinente. Pour les postes exigeant un diplôme collégial, c'est après 2 ans si l'employé a plus de 10 ans d'expérience pertinente.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 200 \$ par an pour un abonnement (centre sportif, passe de ski, etc.). Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>245 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>246 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 jours par année. Si la banque est intacte à la fin de l'année, 2 jours sont payés ou remis en congé.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>247 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an pour toutes les catégories de personnel</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Habituellement une année avec possibilité de renouvellement en fonction de la capacité de remplacer la personne absente.</p> <p>6.2 Indéterminée</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>248 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours et demi pour tous. Le vendredi, l'employeur ferme à midi à l'année.</p> <p>3. 5 jours de congé mobile et 6 jours de maladie monnayables</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Du cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Du cas par cas pour les employés cadres et, pour les syndiqués, la convention collective prévoit un congé à traitement différé. Le congé ne peut dépasser 12 mois.</p> <p>6.2 Tous les sept ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>249 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 jours maladie par an.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 20 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le besoin.</p> <p>6.2 Lorsque nécessaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>250 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Selon l'ancienneté, ça varie de 1 jour à 5 jours mobiles par année pour les salariés syndiqués. 3 jours pour les non-syndiqués dont 2 jours fixés entre Noël et le Jour de l'An et 1 jour mobile.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>6.2 Jamais</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 pour le personnel cadre : 300 \$ Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>251 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Année d'expérience en fonction de la grille de vacances</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 3 mois</p> <p>6.2 Sur demande</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>252 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>253 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Semaine comprimée avec heures flexibles. Total de 38 heures par semaine.</p> <p>3. Notre politique ne spécifie pas des journées, mais si tu es malade, tu es payé et si tes enfants ou conjoints malades - heures en banques - si tu n'as pas assez tu peux toujours les remplacer plus tard.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 On accorde 3 semaines à l'embauche si le/la candidat(e) a les mêmes nombres d'années d'expérience dans le domaine mais ce calcul n'est pas extensionné pour la 4e semaine.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un(e) employé(e) peut, en plus des congés accordés par la Loi des normes, demander pour 20 jours travaillés en congé sans solde.</p> <p>6.2 Il n'a pas de restriction.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 maximum de 180 \$ pour inscription Energie Cardio.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>254 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Négociation à l'embauche</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>255 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>256 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Taux corporatif avec Énergie Cardio</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>257 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 5 jours de congés mobiles qui ne comprennent pas les journées de maladie qui, elles, sont illimitées.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an après analyse du dossier par le gestionnaire</p> <p>6.2 Il n'y a rien d'écrit à ce sujet, c'est du cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais jusqu'à concurrence de 250 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>258 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 C'est du cas par cas dépendamment du niveau hiérarchique de l'employé.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Dépendamment du projet de la personne (exemple retour à l'école, prendre soin d'un parent, etc.).</p> <p>6.2 Aucune politique écrite</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>259 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Les employés syndiqués ont une semaine de 4 jours.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Employés cadres : 45 % - Frais inscription (Max 100 \$) 45 % - Frais annuels (Max 481,50 \$ incluant les taxes)</p> <p>Employés syndiqués : Tarif corporatif avec Energie Cardio</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>260 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. En 2 et 8 jours dépendant du nombre d'années d'ancienneté</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>261 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous terminons à midi tous les vendredis.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 années de services</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>6.1 Cette demande serait traitée au cas par cas et nous n'avons jamais eu de demande.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>262 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>263 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cela dépend du poste occupé. Nous tenons compte également des années d'expérience à l'extérieur dans des postes similaires. Cela va de 1 an à 15 ans.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le niveau de poste à recruter, nous prenons pour acquis les années d'expérience sur la même base que si l'employé était chez nous depuis ce temps, dans le cas d'un poste de direction. Pour un poste de professionnel, si le candidat a au moins 5 ans d'expérience, il a 3 semaines en partant.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 mois à 1 an.</p> <p>6.2 Diffère d'un cas à l'autre. Mais il doit y avoir au moins 3 ans entre 2 congés de longue durée.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>264 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>265 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service et 5 semaines après 20 ans de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>266 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>267 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>268 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>269 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5 jours de maladie et 1 congé mobile</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 mois</p> <p>6.2 La fréquence n'est pas précisée dans la politique, le congé peut être accordé pour raison valable à condition que cela ne soit pas répétitif ou pour la garde estivale des enfants.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>270 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 12 fériés, 10 maladies</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À la 5e année de service ou si plus de 5 ans d'expérience reconnus.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Au moment de l'embauche</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an maximum</p> <p>6.2 Tous les 3 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>271 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 9.6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1 semaine additionnelle après 15 ans</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 52 semaines, sauf pour raisons d'études</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>272 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>273 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous travaillons actuellement à monter une politique sur les horaires flexibles. Actuellement, certains cas ont été approuvés par la direction. Nous offrons également l'horaire d'été depuis cette année.</p> <p>3. 5 jours ou 40 heures</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 En fonction du nombre d'années sur le marché du travail et du type d'emploi. Par exemple, en vente et en gestion, le nombre de semaines de vacances à l'embauche peut être plus élevé. Nous tentons d'être comparables et compétitifs lorsque nous faisons une offre à un candidat externe.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais d'adhésion (jusqu'à 200 \$ par année).</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>274 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an maximum</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>275 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un an</p> <p>6.2 Un</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>276 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaines de travail réduites lors des périodes tranquilles dans l'année.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Au moins après 5 ans, évalué au cas par cas dans le cadre de la rémunération globale.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cumul des années d'expérience dans les emplois antérieurs.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Évaluée au cas par cas.</p> <p>6.2 Indéterminé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Maximum 400 \$.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>277 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 ans pour les salariés</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Maximum de 5 ans d'expérience antérieure pertinente pouvant être reconnue.</p> <p>6. Non</p> <p>6.1 Aucune politique, sur une base exceptionnelle.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Taux corporatif</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>278 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 7 jours payés, 3 jours non payés</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas. De 4 à 8 semaines.</p> <p>6.2 1 par année</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>279 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Flexibilité d'horaire lorsque besoin</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>6.1 1 mois maximum</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>280 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Sans avoir de politique, les employés cadres ou administratifs peuvent jouir d'horaires variables, compte tenu de la nature des opérations. En ce qui a trait aux employés syndiqués, certains travaillent sur des horaires 4/10 et si les opérations le permettent, certains peuvent réduire leur semaine normale de travail.</p> <p>3. Journées occasionnelles : de 32 à 80 h/an pour les employés syndiqués. En ce qui a trait aux employés non syndiqués, il n'y a pas de politique formelle. Journées reliées à la garde d'un enfant : 10 journées additionnelles</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les employés cadres, lors de l'embauche, par jugement.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Analyse cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 L'abonnement annuel raisonnable</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>281 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans</p> <p>6.2 Pas de politique précise</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>282 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience externe = expérience interne. Cela se négocie à l'embauche.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
	<p>283 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. 1) Horaire d'été qui correspond à 9 jours sur 10; 2) un nombre d'heures XX où le travail peut être effectué à partir du domicile.</p> <p>3. Annuellement : 3 journées mobiles ou personnelles et 7 journées de maladie.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 année de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 12 mois.</p> <p>6.2 Ce n'est pas spécifié.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Toutefois, les employés bénéficient de tarifs «corporatifs».</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>284 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 À tous les 4 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>285 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Il y a 2 employés payés à la semaine qui travaillent 4 jours par semaine. Ils sont une exception à la règle.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Chaque année d'expérience antérieure donne droit à un crédit pour l'obtention de la 3e semaine de vacances après 5 ans, et ce, pour les employés payés à la semaine seulement. Les directeurs bénéficient généralement de 4 semaines de vacances dès la première année.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>286 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 Si la continuité des services est maintenue.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>287 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous permettons aux jeunes mères qui le désirent de travailler 4 jours/semaine, mais le salaire est réduit en conséquence.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 1 fois</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>288 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire sur rotation et possibilité de terminer à 15 h le vendredi pour les gens de bureau.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>289 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Ouvert aux demandes soumises d'allègement d'horaire et analyse en fonction des besoins du poste et/ou département. Plusieurs situations où un horaire allégé de 4 jours/4 jours et demi a été accepté sans nuire aux opérations de l'entreprise.</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dix ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Six mois</p> <p>6.2 Pas de règle précise à ce sujet</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$ annuellement</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>290 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Nous offrons un nombre illimité en autant que l'usage ne soit pas abusif. Si cela dépasse 10-12 jours par année, nous portons une attention particulière aux justifications.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Si la personne a plus de 10 années d'expérience, nous reconnaissons ses années pour lui donner 4 semaines dès le départ, sinon nous ne sommes pas compétitifs pour attirer les bons candidats.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une année mais avec des raisons souvent médicales ou sérieuses.</p> <p>6.2 En pratique, une fois.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Pour les professionnels, 55 % des frais d'abonnement.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>291 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Un congé par période de 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>292 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 20 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>293 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certaines personnes ont droit à la semaine de 4 jours et possibilité de terminer plus tôt le vendredi.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 12 ans de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les plus anciens ont la priorité pour les vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 1 fois dans sa carrière.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>294 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>295 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Usine = non Bureau = oui mais pas de calcul précis</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Entre 3 et 24 mois</p> <p>6.2 1 fois par 4 ans (conv. coll.)</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>296 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>297 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 7 journées : les gens à la semaine 2 journées : les employés à l'heure</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas, nous avons beaucoup d'ethnies et parfois, elles nous demandent par exemple 1 ou deux mois pour aller dans leur pays.</p> <p>6.2 Cas par cas, pas de règle écrite.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>298 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans pour les non syndiqués et 8 ans pour les syndiqués</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Fait partie de la négociation lors de l'embauche et l'expérience sur le marché du travail est un facteur important dans l'allocation de semaines de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est du cas par cas, le congé doit être lié à une obligation.</p> <p>6.2 C'est du cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>299 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>300 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois pour les syndiqués seulement</p> <p>6.2 Rien n'est stipulé à cet effet dans notre convention</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>301 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Tous les vendredis PM - 12 mois/année 35 heures/semaine avec horaire flexible</p> <p>3. Ce n'est pas vraiment comptabilisé... mais payé sans restriction.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres : dès la 1re année Non-cadres : après 4 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Équipe commerciale : abonnement annuel de \$ Équipe administrative : gym sur place sans frais</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>302 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Au besoin ponctuellement. En plus, lors de retour de congé maternité/parental, il y a possibilité de retour progressif à 4 jours/semaine pendant un certain temps. Ou si l'emploi le permet, il y a possibilité de travailler de la maison avec un portable.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Programme de congés annuels progressif selon l'ancienneté. L'employé atteint 4 semaines après 12 années.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Basé sur les années d'expérience pertinente pour le poste.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Dépendant de la raison et du poste. Au cas par cas. Peut aller jusqu'à un an pour compléter un MBA par exemple.</p> <p>6.2 Une fois dans la carrière</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Nous avons une politique de Mieux-être axée sur la pratique de mise en forme par la danse aérobic, l'entraînement physique ou la pratique du yoga, tai-chi, etc. Nous allons aussi rembourser les programmes de perte de poids, ie Weight Watchers. Le montant est de 150 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>303 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire variable entre 7 h et 9 h le matin et entre 15 h et 17 h l'après-midi.</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>304 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>305 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 7 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an maximum.</p> <p>6.2 Environ aux 2 ans.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ sur un abonnement annuel</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>306 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Tout notre personnel bénéficie d'un horaire journalier flexible.</p> <p>3. Notre personnel syndiqué bénéficie d'une banque de six (6) jours d'absence payée rémunérés à taux double si ces journées ne sont pas utilisées à la fin de l'année de référence.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Entre 3 et 10 années de service selon le groupe auquel ils appartiennent.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>307 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un an.</p> <p>6.2 Aucune limite, c'est du cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>308 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 3 ans, nos employés reçoivent 3 semaines. Ensuite, c'est du cas pas cas.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>309 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans d'expérience pertinente (et non de service)</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Voir réponse 4</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>310 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Selon la bonne foi de l'employé et de l'entente avec son supérieur immédiat. Il s'agit de cas par cas.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Personnel de soutien : 10 ans Professionnels et techniciens : 7 ans Directeurs et vp : dès l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il s'agit de cas par cas et personne ne s'en est prévalu jusqu'à présent.</p> <p>6.2 Encore une fois, du cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>311 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>312 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Selon les horaires d'ouverture des services de garde et camps de jour, l'horaire est adapté pour chacun.</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon les années de service dans un poste similaire au poste nouvellement comblé; pour les postes de direction aussi, nous reconnaissons l'expérience.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 En moyenne : 4 semaines</p> <p>6.2 Une fois par année, principalement pour aller visiter famille dans un autre pays.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>313 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Aucune durée</p> <p>6.2 Aucune fréquence n'est prévue</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>314 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès le début, mais ce n'est pas un choix de semaine. Il s'agit des semaines de la construction.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>315 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Les employés réguliers bénéficient de la garantie de traitement en cas de maladie. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de limite au nombre de jours rémunérés. Toutefois, une absence au-delà de 10 jours ouvrables se verra compensée par le régime collectif d'assurance-salaire.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an.</p> <p>6.2 Aucune restriction</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais encourus, maximum 250 \$ annuellement</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>316 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Les employés de bureau après 9 ans mais les cadres souvent après 1 an de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>317 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 journées personnelles/maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Une personne recrutée d'une autre entreprise qui est senior et qui a déjà 4 ou 5 semaines de vacances se verra attribuer le même nombre de semaines.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cela dépend de la situation.</p> <p>6.2 Non déterminé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Frais d'inscription à un club de conditionnement physique (100 \$)</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>318 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le nombre varie en fonction de l'expérience pertinente reconnue à l'embauche. Autrement, ce sera après 10 ans.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 à 6 mois</p> <p>6.2 Lors de circonstances exceptionnelles seulement</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>319 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>320 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans. Mais possibilité à tout moment d'acheter 1 semaine de vacances supplémentaire, via un prélèvement de 2 % par paye.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience pertinente avec et à l'extérieur de l'entreprise</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon les besoins d'affaires</p> <p>6.2 Dépend</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p> <hr/> <p>321 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Peut prendre un congé de 3 semaines sans solde</p> <p>6.2 Une fois par an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p> <hr/> <p>322 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 5 ans - 3 semaines de vacances. Actuellement, en étude pour savoir si on accorde 4 semaines après 10 ans, car l'entreprise n'a que 7 ans d'existence.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Chaque cas est étudié individuellement selon l'ancienneté et les besoins du département.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>323 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 journées mobiles. Aucune banque de maladie, mais lorsqu'un employé est malade, il est payé (pas de maximum). Toutefois, s'il est malade plus de deux jours consécutifs, il devra présenter un billet de médecin à son retour.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service ou selon l'expérience et le niveau du poste (cadres).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le niveau du poste de la personne (cadres et +)</p> <p>6. Non</p> <p>6.1 La durée est courte (5 jours).</p> <p>6.2 Une fois par année</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Pour chaque année civile : 80 % du montant de la facture pour un maximum de 300 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>324 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Lors de l'embauche oui, si la personne en fait la demande; sinon elle doit suivre notre politique.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Notre politique ne le spécifie pas C'est du cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 40 % des frais jusqu'à concurrence de 300 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>325 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? Secteur d'activité	326 - 1. Non 2. Aucun 3. 3 jours 4. Oui 5. Non 6. Non 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Oui 10.1 50 \$ Secteur d'activité : Fabrication
Secteur d'activité	327 - 1. Non 2. Aucun 3. 3 mobiles, 7 maladies 4. Oui 4.1 7 ans 5. Non 6. Oui 6.1 Maximum 1 an 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration
	328 - 1. Oui 2. Horaire d'été 4. Oui 5. Non 6. Oui 6.1 1 à 6 mois 6.2 À tous les 3 ans 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Services d'enseignement
	329 - 1. Non 2. Aucun 4. Oui 4.1 10 ans 5. Non 6. Non 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non Secteur d'activité : Fabrication

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>330 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 6 jours de congé mobile</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Peut obtenir 4 semaines pour la première année complète en fonction de l'expérience.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Demande étudiée au mérite</p> <p>6.2 Non défini</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>331 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Les employés ont le choix de participer aux trois groupes mentionnés, sauf en ce qui concerne les professionnels, qui eux, peuvent seulement participer à l'horaire d'été.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Pour les professionnels, après un an et pour les autres catégories d'emploi, après 4 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Chaque cas est étudié de façon individuelle.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>332 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>333 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas selon les raisons; maximum 6 mois</p> <p>6.2 1 par année</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>334 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Au cas par cas. Certains employés ont des horaires allégés (surtout semaine de 4 jours) à leur demande pour s'occuper de leur famille ou pour se concentrer sur leurs études. Nous n'avons pas d'horaire d'été.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Certains d'entre eux. Cela dépend du poste occupé.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Au cas par cas, à l'embauche et selon les attentes du candidat tout en respectant notre équité interne.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il n'y a pas de règle définie. C'est encore une fois au cas par cas. Certains ont pris des congés de quelques mois pour faire un voyage par exemple.</p> <p>6.2 Rien de défini.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>335 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>336 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire variable à l'année.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le nombre d'années de service est fonction de l'âge.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Seulement après 5 ans de service et ce congé peut être 6 mois à 1 an.</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Salle d'entraînement sportif</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>337 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5 jours (congés de maladie ou personnel)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>338 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. C'est du cas par cas et analysé selon les besoins personnels et opérationnels.</p> <p>3. Nous avons une politique de présence au travail qui n'inclut pas de nombre de jours payés par an. Les absences pour maladie sont rémunérées et les absences pour obligations familiales sont payées à concurrence de 3 jours et les autres absences pour obligations familiales suivantes sont sans solde.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Les employés auxiliaires : après 10 ans. Les employés cadres : dès la première année.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 52 semaines</p> <p>6.2 C'est du cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>339 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4-1/2 jours pour tous les employés de production</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas selon les besoins de l'employé et ceux de l'entreprise.</p> <p>6.2 À fréquence raisonnable toujours selon les besoins.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>340 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Cas par cas (4 jours ou autre)</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas. Négocié à l'embauche.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 À tous les 5 ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du coût de l'abonnement jusqu'à un maximum de 250 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>341 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Selon le cas et après approbation du supérieur (non syndiqué). Les syndiqués n'ont pas de congés de maladie payés.</p> <p>4. Non</p> <p>4.1 12 à 20 ans (pour employés syndiqués). Pour les cadres : selon le cas et négocié individuellement.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois à 1 an selon la convention</p> <p>6.2 1 fois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>342 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire temps partiel et horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Différents niveaux d'après les postes (junior, intermédiaire et senior)</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>343 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du montant, maximum 200 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>344 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 an travaillé, si plus de 8 années d'expérience sur le marché du travail dans un poste similaire.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Si plus de 8 ans expérience dans un poste similaire, nous reconnaissons ses années et octroyons 4 semaines de vacances après 1 an travaillé.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 1 an pour des raisons très spécifiques.</p> <p>6.2 Une seule fois.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Maximum 200 \$ sur présentation d'un abonnement de 12 mois.</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>345 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'embauche, les salariés bénéficient de 2 semaines durant la période de Noël et 2 semaines pour les vacances de la construction.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p> <hr/> <p>501 à 1000 employés (71 répondants)</p> <hr/> <p>346 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Achat de vacances</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience pour un même poste (du même domaine) reconnue comme équivalente</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 Pas déterminé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Environ 200 \$ (Nautilus)</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p> <hr/> <p>347 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 mois par an ou 1 an par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>348 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Heures flexibles</p> <p>3. 5</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Quand on veut attirer un bon candidat (postes de gestion, cadres) on doit être compétitif et parfois respecter les vacances que cette personne avait avant de venir à notre compagnie.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 3 mois, pour les employés syndiqués seulement.</p> <p>6.2 1 fois par année</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p> <hr/> <p>349 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p> <hr/> <p>350 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 6 jours / année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 À l'embauche, les employés ayant plus de 10 ans d'expérience ont droit à 3 semaines de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>351 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Annuellement</p> <p>6.2 Selon la situation</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>352 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 8 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 16 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>353 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Aucune politique précise, cas par cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>354 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>355 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours mais pas une semaine comprimée. Il s'agit plutôt d'une semaine de 4 jours réelle, rémunérée à 80 % du salaire annuel normal.</p> <p>3. 10 jours de congés de maladie, non cumulables ou remboursables à la fin de l'année. 2 congés mobiles dans la période des fêtes.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 semaines = 4 années de service. 5 semaines = 8 années de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 entre 6 mois et 12 mois.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Rabais pour centre d'entraînement. Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>356 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans pour les employés de bureau et après 4 ans pour les cadres et professionnels</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un (1) ans</p> <p>6.2 L'employé doit avoir au moins 5 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et s'il prend la durée maximale du congé sans solde, il aura droit à un autre long congé sans solde après 5 ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais d'abonnement pour un maximum de 150 \$ annuel. Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>357 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le besoin, de quelques jours à 6 mois.</p> <p>6.2 Selon le besoin</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>358 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>359 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres - 5 ans de service Cléricaux - 8 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Par négociation et en fonction de la demande du candidat</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Rien de prévu dans la politique à ce sujet</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous avons notre propre centre sportif pour nos employés.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>360 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible pour toute l'année</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pas de politique écrite. Gestion cas par cas.</p> <p>6.2 Pas de politique écrite. Gestion cas par cas. Pas d'historique pour fournir une donnée à cette question.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>361 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Centre de conditionnement physique sur place</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>362 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Selon les besoins</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Au prorata des années créditable.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>363 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Possibilité de compresser semaine en 4,5 jours et quitter vendredi à 13h à l'année.</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dépend de la classe. A Immédiatement, B après 5 ans, C après 10 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 semaine à tous les 2 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>364 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Employés réguliers : après 10 ans de service Employés cadre : après 5 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 3 mois ou cas par cas pour une durée plus longue</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>365 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon négociation</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>366 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. 2 années à la suite du congé de maternité de l'entreprise (21 semaines), du congé de paternité de l'entreprise (1 semaine) ou du congé d'adoption de l'entreprise (10 semaines)</p> <p>3. Cela dépend du statut de l'employé mais plus de 5 par année.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Après 7 ans, 1 année sinon, ils peuvent avoir droit au congé à traitement différé (ex. 75 % de leur salaire pendant 2 ans. Ils travaillent 18 mois et sont en congé 6 mois).</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Seulement pour le personnel cadre et non syndiqué. 250 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>367 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Personnel non cadre : après 8 ans complétés (mai à avril) Personnel cadre (professionnel et gestionnaires) : après 4 ans complétés d'années de référence (mai à avril)</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour des raisons personnelles. C'est laissé à la discrétion de la Direction d'accepter ou non le congé demandé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>368 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Ancienneté et type de postes (exemple: poste de cadre)</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
	<p>369 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après un an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 4 semaines à 1 an</p> <p>6.2 4 sem = après un an de service et être détenteur de poste 1 an = après 5 ans de service et être détenteur de poste</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>370 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 12 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>371 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Cas par cas</p> <p>3. 10 jours de maladie payés par année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 À certaines catégories d'employés (coordonnateurs/directeurs/professionnels)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>372 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours Semaine de 4 jours sur 5 jours Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 En magasin : 4 ans Siège social : 3 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas pas cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>373 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours et réduction possible de la charge de travail (90 %, 80 %, etc. de la tâche)</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un congé sabbatique de 6 mois</p> <p>6.2 Congé sabbatique possible après 7 ans de service</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>374 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Possibilité de semaine comprimée au choix de l'employé</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans (dès la 8e année)</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 1 fois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>375 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons une semaine de 4 1/2 jours qui se présente comme suit: lundi au jeudi de 8 h à 17 h 15 et les vendredis de 8 h à 12 h 30, et ce, toute l'année.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 25 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous reconnaissons la moitié de l'expérience pertinente au poste.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous offrons à nos employés cadres seulement, un remboursement de 500 \$ annuellement</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>376 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>377 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Plusieurs formes d'horaires flexibles peuvent être offertes : 9 jours sur 10, 4 jours semaines, congé sans solde.</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience pertinente dans le même domaine 1 an pour 1 an.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 3 à 6 mois. Nous avons déjà octroyé 1 an.</p> <p>6.2 Pas plus d'une fois par année et ça dépend combien de demandes en ce sens nous avons.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Maximum de 500 \$ par année imposable pour les frais à un centre de conditionnement physique à condition que ce soit un abonnement annuel.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>378 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours, horaire comprimé, horaire d'été et autres.</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 années de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>379 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À partir de 10 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pas de formule préétablie</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Oui selon la situation, pas de politique comme telle</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>380 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Au besoin, mais après 5 jours, besoin d'un certificat médical</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>381 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas selon l'âge de l'employé, son expérience et le poste convoité.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an, rares exceptions.</p> <p>6.2 Trop peu fréquent pour le déterminer. Je ne crois pas qu'un employé ait pris plus d'un congé sans solde de longue durée.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 75 \$</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>382 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Le maximum accordé à ce sujet est une période de 12 mois.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>383 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. L'équivalent de 6 jours par année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cependant, le motif de la demande nécessite une raison telle que prendre soin d'un parent/enfant ou personne malade.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>384 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire variable</p> <p>3. Ce ne sont pas des congés mobiles mais des maladies.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Au départ</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 10 ans, on accumule une journée de plus.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Après 6 ans d'ancienneté, c'est un droit conventionné. Le congé peut être de 6 à 12 mois et peut-être sans solde ou différé.</p> <p>6.2 IDEM (Aux 6 ans)</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>385 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois renouvelables</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>386 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5.1 10 ans</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ annuellement</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>387 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an renouvelable</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>388 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>389 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans pour les employés horaires et 5 pour les salariés</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 à 6 mois</p> <p>6.2 1 ou 2 par année pour les salariés et environ 5 pour les employés horaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>390 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours pour les cols bleus, semaine de 4 jours ou 9 jours sur 10 pour les cols blancs et 9 jours sur 10 pour les cadres; formules d'horaires suspendues durant la période estivale et le temps des Fêtes pour le personnel cols blancs et cadres.</p> <p>3. Congés mobiles payés mais non remboursés si non utilisé s: 1 jour cols bleus, 3 jours cols blancs et cadres Congés maladie (remboursés si non utilisés) : 9 jours cols bleus et blancs et 8 jours cadres</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans de service au 1er janvier</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Congé sans traitement ou différé de 12 mois</p> <p>6.2 Congé à traitement différé : par tranche de 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>391 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 semaines</p> <p>6.2 1/an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>392 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire semaine de 4,5 Vendredi 12 h</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Selon les conventions collectives : 5 ans Lors de l'embauche pour les cadres, négociable.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon ce qu'il a lors de l'embauche.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Minimum 6 mois, maximum 12 mois. Employé permanent qui compte 5 année d'ancienneté.</p> <p>6.2 Par la suite à tous les 5 ans.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>393 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible de 7:00 à 18:00</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Si nous embauchons de l'extérieur, nous considérons le nombre d'années travaillées.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Entre 3 et 12 mois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Adhésion à un gym 300 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>394 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Selon la demande de l'employé, exemple : 6 h par jour au lieu de 7,5 h par jour ou semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>395 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 3 maladies : non transférables, ni monnayables 2 journées pour fins personnelles : non transférables, monnayables</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 années de service au 1er mai.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pas de calcul spécifique, juste négociation entre le candidat et l'employeur (rester équitable, ne pas créer de précédent)</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 1 fois durant son emploi</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % de la facture jusqu'à 200 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>396 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Niveau de poste</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>397 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Employés de bureau peuvent terminer à 15 h le vendredi s'ils travaillent un peu plus d'heures durant la semaine.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pas de critères bien établis</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>398 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire de travail comprimé</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Moins d'un an pour fins personnelles</p> <p>6.2 Une fois dans sa carrière</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>399 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Année</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 80 %</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>400 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucune banque pour congés mobiles ou maladie. Seulement une politique de confiance en matière de congé de maladie. Pas de maximum. Par contre, après 5 jours consécutifs... assurance salaire.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 années de service continu pour l'entreprise ou l'équivalent de 10 années d'expérience pertinente (exp. auprès de l'entreprise et expériences autres)</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 La totalité de l'expérience antérieure jugée pertinente au poste occupé est considérée pour l'obtention des vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pas de politique formelle. Situation et demande traitées en fonction de chaque cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>401 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 On reconnaît jusqu'à 10 ans d'expérience en lien avec le poste.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$ brut par année</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>402 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 1-7 ans = 3 semaines 8-14 ans = 4 semaines 15 ans+ = 5 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an pour raison valable</p> <p>6.2 1 fois à vie</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>403 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Dans certains cas à l'embauche mais pas totalement (jamais plus de trois semaines à l'embauche). Le critère de base étant les années de services dans l'entreprise.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>404 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours, horaire d'été et 9 jours sur 10</p> <p>3. 7</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Première année. C'est 6 semaines qui sont prévues.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 À tous les 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>405 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Il n'y a pas de banque maladie d'attirée. Comme c'est l'employeur qui gère l'invalidité courte durée, les journées de maladie sont payées en ICD.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après avoir complété 9 années de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Normalement une personne d'expérience souhaite avoir un minimum de vacances. Nous tenons compte de l'expérience pertinente acquise pour déroger à la politique lorsque nécessaire. Il n'y a pas réellement de calcul qui est fait.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il s'agit d'une évaluation cas par cas en fonction du poste occupé et des besoins de l'entreprise.</p> <p>6.2 Pas de fréquence d'établie. Il doit en faire la demande et elle sera évaluée.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>406 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Les 2, dans certains cas la semaine de 4 jours et il y a un horaire d'été. Nous commençons plus tôt et finissons plus tôt de la fête de la Reine jusqu'à la fête du Travail.</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.2 C'est du cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>407 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. L'horaire 9/10 est offert à certains de nos employés syndiqués : il s'agit d'une mesure transitoire qui devrait disparaître par attrition. La volonté de l'entreprise n'est pas d'offrir des horaires particuliers.</p> <p>3. 1 congé mobile + 10 congés maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 6 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous considérons la date d'embauche pour le calcul des vacances, même si l'employé travaille à temps partiel. Par contre, pour les cadres, nous pouvons considérer une partie de l'expérience antérieure.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour les employés syndiqués : - après 5 ans d'ancienneté, l'employé peut obtenir un congé n'excédant pas 12 mois. - un régime de congé à traitement différé.</p> <p>6.2 Aucune restriction</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>408 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 + ou - comme à l'interne</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ par année civile</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>409 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été pour certaines catégories, syndiquées. retraite graduelle possible aussi.</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>410 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Plus de 10 ans d'expérience = 3 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>411 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Expérience pertinente avant emploi + années d'expérience dans l'entreprise</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>412 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.2 À voir selon le poste et la situation de la personne.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>413 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>414 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Les employés syndiqués et le personnel technique bénéficient de 8 jours.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>415 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an permanent</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois, un an après 5 ans de service</p> <p>6.2 Tous les 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>416 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 6 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>1001 à 5000 employés (134 répondants)</p>		
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>417 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Emplois de soutien : après 10 ans Professionnels et cadres de 1er niveau : après 8 ans Cadres de direction : après 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable selon les besoins des opérations et les besoins de l'employé.</p> <p>6.2 Nous n'avons pas de politique à cet effet.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>418 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année, nous offrons 15 jours + une semaine à Noël payée par l'employeur.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 400 \$ imposable</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>419 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 35 h/semaine. Le vendredi, on termine à 12 h 30.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour aller à l'école ou un acte humanitaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>420 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.2 1 fois dans la carrière</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>421 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>422 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans de service continu</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon la négociation à l'embauche.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>423 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 5 ans : 3 semaines</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Maximum 250 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>424 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous sommes actuellement à l'étude afin d'implanter un 9/10 et/ou un 4 jours/semaine.</p> <p>3. 5 jours seulement (personnel syndiqué et non syndiqué)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans pour les non syndiqués</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Le congé est variable selon la nature de la demande et aussi selon la période de l'année.</p> <p>6.2 Très occasionnel et pas à toutes les années</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>425 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ par année pour un abonnement à un club sportif</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>426 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Toutes ces possibilités, mais les heures doivent être faites au complet : en fait, il s'agit d'un horaire compressé.</p> <p>3. Non consécutifs.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Généralement après 5 ans (mais 3 semaines dès l'embauche).</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Habituellement, de 6 mois à un an.</p> <p>6.2 Ce n'est normé. Cependant, il arrive très rarement qu'un employé prenne plus d'un congé sans solde de longue durée.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>427 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire de 4 jours + 9 jours sur 10 + horaire variable</p> <p>3. 9,5 jours/année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 1 à 5 ans : 3 mois et moins + de 5 ans : 1 an à tous les cinq ans</p> <p>6.2 De 1 à 5 ans : 3 mois et moins + de 5 ans : 1 an à tous les cinq ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 287,50 \$</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>428 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le plus ancien de chaque département obtient le premier choix et ainsi de suite.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois - 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>429 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire semi-flexible : choix de débiter à 8 h, 8 h 30 ou 9 h.</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 7 ans de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>430 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Bonne flexibilité</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Évidemment, lorsque syndiqué, les vacances sont nécessairement attribuées sous le principe de l'ancienneté; par contre, ça demeure toujours négociable avec les employés non syndiqués.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 à 6 mois</p> <p>6.2 Aux 5 ans (à moins de circonstances particulières)</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Par contre, les employés ont accès à gymnase (très bien) aménagé par l'employeur et peuvent s'entraîner à toute heure du jour pour la modique somme de 4 \$ par mois.</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>431 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas.</p> <p>6.2 Cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>432 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Entreprise syndiquée. Horaire 5/4. Pour les non-syndiqués, dépend de la flexibilité du gestionnaire.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Avec les ressources humaines Si emploi antérieur pertinent et lien direct, va reconnaître.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une année, maximum. Doit faire la demande par écrit et expliquer la raison de la demande sans solde.</p> <p>6.2 Pas de politique clairement établie.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Dépend du niveau de poste occupé; peut varier entre 150, 250, 400 \$ annuellement.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>433 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an maximum</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>434 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Moins de 1 an ou + de 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>435 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Il s'agit de possibilité d'achat de semaine de vacances dans le régime d'assurances. Également, le nombre de jours d'absence maladie payé est illimité.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans pour les professionnels et cadres et 10 ans pour les techniciens et soutien</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Un employé avec de l'expérience peut se négocier plus de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>436 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 congés fériés mobiles et 9 congés de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an maximum</p> <p>6.2 1 fois par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>437 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons un programme de 5 vendredis de congé pendant l'année si les employés remettent leur temps.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À partir de la 5^e année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un mois</p> <p>6.2 Pas de politique écrite encore.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>438 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 6 jours pour les syndiqués (remboursables à la fin de l'année) + assurance invalidité de courte et longue durées pour salariés et syndiqués + un congé flottant.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans pour les superviseurs, chefs, directeurs, VP et après 10 ans pour les autres salariés et les syndiqués.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les superviseurs, chefs, directeurs et VP : nous reconnaissons jusqu'à 5 ans d'expérience de travail pertinente cumulée chez un employeur antérieur. Ainsi, une personne embauchée dans un poste de management qui arrive avec au moins 5 ans d'expérience antérieure aura droit à 4 semaines dans l'année qui suivra.</p> <p>6. Non</p> <p>6.1 Pour le moment, il n'y a pas de politique formelle à ce sujet, mais il est possible d'accorder ce type de congé (cas par cas). Nous sommes à évaluer différentes possibilités à cet effet.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>439 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Selon la Politique de vacances pour les employés cadres => 9 ans, mais moins de 19 ans d'années d'expérience sur le marché du travail.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les employés bénéficient annuellement d'une période de vacances dont la durée varie selon leur nombre d'années sur le marché du travail dans un emploi à temps plein rémunéré après la complétion de leurs études sous réserve du droit à une sixième semaine de vacances qui naît avec le nombre d'années de service chez Agropur.</p> <p>Le nombre d'années d'expérience antérieures à un emploi chez Agropur est déterminé par cette dernière au moment de l'embauche. Ainsi, les stages, emplois d'été, emplois à temps partiel et postes comme pigiste sont exclus. De plus, les périodes d'inactivité sont retranchées de l'expérience totale. À noter qu'un congé de maternité/parental alors que l'employé est toujours à l'emploi ne constitue pas une inactivité.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>440 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Une fois aux 10 ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 750 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p> <hr/> <p>441 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres : 4 ans, cols blancs : 5 ans, cols bleus : 5 ans, policiers : 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Congé en traitement différé : 1 an à 75 % ou 80 % de la paie pendant 4 ou 5 ans Congé sans solde : 1 an sans solde</p> <p>6.2 Aucune limite</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Seulement les policiers : 225 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p> <hr/> <p>442 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 10 congés pour cause de maladie et 5 congés pour urgences personnelles.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>6.2 Selon le cas, mais nous avons très peu de demandes.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p>	<p>443 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pas toujours cohérent dans l'organisation et dépend des demandes du candidat.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois maximum.</p> <p>6.2 Aucune fréquence maximale, mais l'autorisation du superviseur est toujours requise et l'autorisation peut être refusée sans justification.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>444 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois maximum</p> <p>6.2 1 fois toutes les 7 années</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>445 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 4 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Quelques semaines allant à un maximum de 2 mois</p> <p>6.2 Pour des besoins extrêmes et urgents après avoir écoulé les vacances annuelles et maladies.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	446 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an de service</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon les conventions collectives en vigueur, nos employés peuvent faire la demande pour obtenir un congé sans solde d'une durée maximale d'un an. Par contre, ces congés sont accordés après l'accord du supérieur immédiat.</p> <p>6.2 Pour les congés sans solde d'un an = 1 fois/5 ans. Pour congés de 4 semaines sans solde = 1 fois/année</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	447 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 15 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	448 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 VP, directeurs et gérantes régionales des ventes : immédiat Siège social et gestionnaires en boutique : après 7 ans Centre de distribution : après 8 ans Autres : après 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>449 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Tous les 2 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>450 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine comprimée, semaine réduite et emploi partagé</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'embauche ou après 10 années selon le niveau hiérarchique</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Par tranche de 10 ans</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable</p> <p>6.2 Variable selon les besoins d'affaires</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 % jusqu'à concurrence de 500 \$ à 1500 \$ selon le niveau hiérarchique</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>451 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Huit ou dix ans selon la fonction occupée dans l'entreprise</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Le calcul est basé sur les années de service avec l'entreprise et selon le type de poste occupé dans l'entreprise.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Nous traitons les demandes cas par cas. Il n'y a pas de politique écrite. Nous avons déjà accepté un congé d'un an.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>452 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Notre semaine normale de travail est de 40 h. Nous avons une politique de temps flexible, soit possibilité d'entrer au plus tard à 9 h 30 et de quitter au plus tôt à 15 h 30. Possibilité aussi d'accumuler du temps pour le reprendre en temps.</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nombre d'années d'expérience.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Sur demande auprès du supérieur immédiat et autorisation des ressources humaines.</p> <p>6.2 Cas par cas.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>453 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>454 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Politique non écrite selon les années d'expérience</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>455 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 400 \$ par an (imposable)</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>456 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Les employés syndiqués bénéficient de l'horaire 4 jours. Les cadres spécialisés ont l'option entre 9 jours sur 10 ou 4,5 jours /semaine. Les gestionnaires de premier et deuxième niveau bénéficient de 10 jours mobiles. Les cadres de direction, aucun programme... évidemment !</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 2 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 1 an</p> <p>6.2 Un par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>457 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Ce n'est pas un calcul, c'est selon les négociations lors du contrat.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Oui, mais pas accepté automatiquement, cela dépend du service.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Nous avons un gym au bureau chef</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	458 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Possibilité d'avoir des horaires aménagés soit à temps partiel ou horaire différent de 9 h à 17 h. 3. Banque de 8 jours personnels qui doivent être utilisés pour des journées de maladie court terme, pour couvrir le délai de carence de 3 jours du programme d'invalidité de courte durée ou comme journée personnelle. 4. Oui 4.1 Après 5 ans pour les employés admissibles au temps supplémentaire et après un an pour les cadres et professionnels 5. Oui 5.1 Pour certains postes, nous reconnaissons les années d'expérience antérieure. 6. Oui 6.1 Généralement, entre quelques mois jusqu'à un maximum de 12 mois, après évaluation et approbation par supérieur immédiate. 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 50 % de la cotisation à un centre de conditionnement physique max. 150 \$ par année <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	459 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. 2 jours 4. Oui 4.1 20 5. Non 6. Oui 6.1 6 mois 6.2 1 fois par 5 ans 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	460 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 4. Oui 4.1 5 ans 5. Non 6. Non 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>461 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>462 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon la négociation avec la personne</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Minimum de six mois et maximum d'une année</p> <p>6.2 Une fois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ pour l'abonnement dans un centre de conditionnement physique</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>463 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 En terme d'ancienneté, moins d'un an de service : maximum 10 jours et, par la suite, 2 semaines en tout temps. Après 2 ans, 18 jours et après 5 ans 22 jours</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Environ 1 an</p> <p>6.2 Très peu fréquent, 1 au maximum 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Entre 150 \$ et 250 \$ selon le grade de l'employé</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>464 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Après 1 an de service, 1 mois de congé sans solde Après 5 ans de service, 1 an de congé sans solde</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>465 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 7 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les cadres seulement. Les années d'expérience à l'extérieur de l'organisation sont comptabilisées à 50 %.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour les salariés réguliers ayant deux années d'ancienneté, quatre semaines consécutives, et ce, une fois année. Pour ceux ayant au moins cinq ans d'ancienneté, un maximum de 12 mois (une fois tous les cinq ans).</p> <p>6.2 Voir réponse ci-dessus.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>466 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'entrée en poste pour les cadres, selon le niveau varie de 6 à 8 semaines et pour les autres niveaux, 4 semaines après 3 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximale de 6 mois et deux ans si affectation dans un poste au ministère de l'Éducation</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>467 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 7 quarts de travail sur 14 jours. Une fin de semaine sur deux. Quarts de nuit Cas par cas, nous sommes ouverts aux ajustements d'horaire de travail. Typiquement pour une période temporaire.</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 À l'embauche - selon le poste et années d'expérience. Les professionnels ont 3 semaines de vacance à l'embauche peu importe le niveau de poste. Certains niveaux de postes commencent avec 3 semaines de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas - d'une semaine à 4-6 mois selon les besoins de l'entreprise.</p> <p>6.2 Chaque année selon les besoins de l'entreprise.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du prix annuelle jusqu'au 250 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>468 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Tarif spéciaux dans certains Gym</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>469 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Immédiatement à l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Chaque 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ pour les cadres seulement</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p>	<p>470 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 0-4 2 semaines 4-8 3 semaines 8-20 4 semaines 20+ 5 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Une seule fois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Prix réduit Énergie Cardio</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>471 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an</p> <p>6.2 Pas de limite</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>472 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>473 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible (heures de début et fin de journée)</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 20 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 6 mois</p> <p>6.2 La fréquence n'est spécifiée nulle part.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>474 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous avons un horaire de 4 jours pour certains employés. Cette possibilité n'est pas ouverte à tous.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 1 X par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>475 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 6 à 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois à 2 ans</p> <p>6.2 automatique après 7 ans; sur approbation après 1 an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 25 \$</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>476 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Plusieurs formes d'aménagements tels semaine réduite à 4 jours, allongement des journées de travail et congés équivalents, horaire variable, etc.</p> <p>3. 12 jours cumulables si non utilisés</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Un an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cumul de 5 jours additionnels à raison d'un à tous les deux ans après 17 ans de service jusqu'à concurrence de 25 jours de vacances annuelles. L'expérience est aussi le facteur déterminant pour le choix de la période de vacances lorsque tous ne peuvent partir en même temps.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Possibilité jusqu'à deux ans à temps plein ou à temps partiel suite à un congé de maternité, paternité ou adoption. Possibilité d'un congé sabbatique d'un an et autres possibilités de congés sans traitement pour courtes périodes.</p> <p>6.2 Pour le congé sabbatique, à tous les sept ans. Pour les congés de courte durée, maximum de 20 jours par année en jours consécutifs ou séparés.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>477 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaines de 35 heures pour tous. Au choix : horaires comprimés (70 heures travaillées dans 9 jours plutôt que 10); 40/20 : 40 heures de travail pendant que la Chambre siège et 20 heures/semaine lorsqu'elle ne siège pas. Ou 27,5/37,5 (même scénario que 40/20). À noter : certains employés n'ont pas ces options à cause de besoins opérationnels particuliers.</p> <p>3. 12 jours/an de congés de maladie; 1 jour pour bénévolat; 5 jours de congés familiaux</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est négociable; on en voit jusqu'à 3 ans. 1 an est le plus fréquent.</p> <p>6.2 Certains congés peuvent être demandés à chaque année (ex. on peut acheter entre 3 et 6 semaines de vacances, i.e. le coût est réparti sur l'année). Les sans solde d'un an et plus ont habituellement lieu une fois dans la carrière de l'employé dans l'organisation, mais aucune limite officielle n'est indiquée. C'est à la discrétion de la gestion.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>478 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 4 ans de service pour les employés cadres et 7 ans pour les employés syndiqués</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un an</p> <p>6.2 Un fois par 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Maximum 250 \$.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>479 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Pour les syndiqués, la banque est de 10 jours alors qu'elle est inexistante pour les non-syndiqués.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans de service continu</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans ou 8 ans dépendamment du groupe</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Puisque notre politique commence à 2 semaines après 1 an, nous embauchons normalement les gens qui ont plusieurs années d'expérience ainsi que les professionnels et gestionnaires à 3 semaines.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Nous faisons du cas par cas, car pour ce qui est de politique écrite, nous autorisons un congé sans solde pour étude pour une durée maximum de 3 mois. Les autres cas sont regardés individuellement dépendamment des raisons.</p> <p>6.2 Rien de prévu dans notre politique, mais je dirais 1 fois seulement.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais, maximum 150 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>	<p>480 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans ou 8 ans dépendamment du groupe</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Puisque notre politique commence à 2 semaines après 1 an, nous embauchons normalement les gens qui ont plusieurs années d'expérience ainsi que les professionnels et gestionnaires à 3 semaines.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Nous faisons du cas par cas, car pour ce qui est de politique écrite, nous autorisons un congé sans solde pour étude pour une durée maximum de 3 mois. Les autres cas sont regardés individuellement dépendamment des raisons.</p> <p>6.2 Rien de prévu dans notre politique, mais je dirais 1 fois seulement.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais, maximum 150 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>481 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Possibilité d'horaire variable en augmentant le nombre d'heures/jour</p> <p>3. 5 jours remboursables en fin d'année si non utilisés</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Moins de douze (12) mois de service : un jour et quart (1 1/4) par mois de service Plus de douze (12) mois, mais moins de cinq (5) ans : quinze (15) jours Cinq (5) ans de service mais moins de seize (16) ans : vingt (20) jours Seize (16) ans de service: vingt et un (21) jours Dix-sept (17) ans de service : vingt-deux (22) jours Dix-huit (18) ans de service : vingt-trois (23) jours Dix-neuf (19) ans de service : vingt-quatre (24) jours Vingt (20) ans de service : vingt-cinq (25) jours</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % des frais pour un maximum de 250 \$/an Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>482 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % abonnement fitness Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>483 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Selon leurs besoins, chaque situation est étudiée individuellement.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 1000 \$ par année Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>484 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service continu</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Partiellement, c'est-à-dire pour les cadres seulement. 100 \$ est remboursé suite à la présentation des reçus.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>485 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 5 jours de congés mobiles pour convenance personnelle en plus des journées de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ par année</p>
	<p>486 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 journées pour les employés admissibles au temps supplémentaire, aucun plafond pour les employés dont le temps supplémentaire n'est pas rémunéré.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 3 semaines si le candidat possède au moins 5 années d'expérience, dont 3 chez un même employeur. 4 semaines pour les postes de directeurs.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Moins d'un mois avec autorisation du supérieur immédiate; plus d'un mois avec approbation du v-p.</p> <p>6.2 Non déterminé, à la demande</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Rabais corporatif dans les centres sportifs</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>487 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>6.2 Selon le besoin</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>488 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours... 100 sur 1700 employés</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Au départ</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an après 5 ans de service ou 30 jours par année après 5 ans de service</p> <p>6.2 1 fois au 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>489 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 ans pour les employés cadres et après 5 ans pour les employés syndiqués.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Durée de service</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 Chaque cas est analysé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>490 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Seulement pour les cadres : 5 ans = 3 semaines; 10 ans = 4 semaines.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 1 par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Dépend du type d'activité; nous payons une partie des abonnements aux Clubs sportifs.</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>491 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une semaine</p> <p>6.2 Aucune fréquence d'établie</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>492 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès le départ</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans</p> <p>6.2 À tous les 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>493 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>494 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 une fois dans sa carrière</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>495 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 12 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 X jours de vacances par année de service avec un minimum de 20 jours après 1 an.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Plusieurs congés sont offerts. Notamment, possibilité jusqu'à 52 semaines et possibilité de renouvellement pour un an.</p> <p>6.2 Il y a un droit au congé sans solde pour une année à tous les 7 ans. Sinon, il y a possibilité d'avoir des congés sans solde plus souvent, mais à la discrétion du gestionnaire.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Un certain montant est remboursé pour un abonnement à un centre de conditionnement physique.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>496 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 4. Oui 4.1 10 ans 5. Oui 5.1 Pour employé professionnel et cadre intermédiaire, reconnaissance de 50 % de l'expérience. Pour cadre supérieur, 100 % de l'expérience. 6. Oui 6.1 6 mois 6.2 1 fois dans sa carrière 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>497 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Tous les choix sont possibles. 4. Oui 4.1 15 années 5. Non 6. Oui 6.1 Sans limites 6.2 4 ans 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>498 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Semaine de 4 jours 3. Congés personnels non planifiés de 5 jours 4. Oui 4.1 À partir de la 3e année de service 5. Non 6. Oui 6.1 Moins de 3 mois mais pour raison exceptionnelle (maladie d'un proche outremer) 6.2 1 fois par 3 ans 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>499 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous avons l'horaire variable et l'aménagement du temps de travail. Faire 32 heures en 4 jours ou 35 heures en 4 jours ou 28 heures en 4 jours ou travailler 35 heures/semaine, mais être payé pour 32 heures, donc plus de congés...</p> <p>3. 1 maladie/mois</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès la première année</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 2 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>500 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cela dépend des conventions</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Assez négociable</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 1 an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 40 \$</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>501 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le nombre d'années d'expérience (pas de calcul spécifique)</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Période maximale de 2 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>502 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>503 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres : à l'embauche. Autres : après 19 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>504 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>505 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5.1 5 ans</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	506 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le niveau de poste pour les hauts dirigeants : 4 semaines minimum</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	507 -	<p>1. Non</p> <p>2. Nous avons plusieurs options pour des horaires flexibles dont 9 jours sur 10; horaire d'été.</p> <p>3. 15 jours de congés de maladie, 5 jours de congés de famille</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 semaines en commençant leur emploi</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Ils peuvent bénéficier d'un congé sans solde allant jusqu'à 24 mois.</p> <p>6.2 Le maximum est 24 mois de congé sans solde pour des raisons personnelles durant leur emploi avec l'organisation.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	508 -	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Négociation</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 C'est du cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>509 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50% frais d'abonnement. Maximum 250 \$</p>
<p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>510 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>511 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>512 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 mois</p> <p>6.2 Annuellement</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>513 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. À la Ville de Montréal, les employés ont presque tous la possibilité de bénéficier de tous les horaires allégés, selon les besoins de l'employeur.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Coles blancs : après 5 ans d'ancienneté</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 6 à 12 mois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>514 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Temps partiel à 24 ou 32 heures/semaine. Départs anticipés lors des longs week-ends. Les employés doivent avoir complété leur horaire régulier de travail pour en bénéficier.</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Non</p> <p>4.1 9 années</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 En considérant l'expérience pertinente acquise auprès des employeurs précédents.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 mois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du coût du membership</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>515 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après un an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Sur la base de l'ancienneté, selon les quotas établis dans les différents secteurs d'activité.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cela peut aller jusqu'à un an pour des études.</p> <p>6.2 Aux cinq ans.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>516 -</p> <p>1. Non 2. Aucun 4. Oui 5. Non 6. Oui 6.1 1 an 6.2 Une fois 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>517 -</p> <p>1. Non 2. Aucun 3. Aucun 4. Oui 4.1 Ça dépend du niveau hiérarchique. Le nombre d'années de service varie entre 9 ans, 3 ans ou 1 an. 5. Non 6. Oui 6.1 Cela dépend des situations. 6.2 Il n'y a pas de mention quant à la fréquence. 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>518 -</p> <p>1. Oui 2. La plupart des modèles existent : semaine 4 jours, 9 en 10, horaire d'été, horaire variable avec plage fixe, caisse de temps (surtemps accumulé) 3. Selon les groupe d'employé : 0 ou 1 jour mobile. Tous ont une caisse de 5 jours maladie monnayables. 4. Oui 4.1 5 ans 5. Non 5.1 L'expérience est parfois reconnue pour améliorer les conditions à l'embauche, mais la progression se fait sur l'ancienneté interne. 6. Oui 6.1 12 mois 6.2 1 fois 7. Oui 8. Oui 9. Non 10. Oui 10.1 50 % des coûts, maximum 175 \$ par an</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>519 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>520 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire flexible</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Avec autorisation, 1 an après 5 ans de service et il faut que le poste auquel l'employé a été assigné soit existant depuis 2 ans.</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>521 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Congés de maladie uniquement (ne peuvent être utilisés à autres fins)</p> <p>4. Non</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Je considère qu'il s'agit d'un critère, mais il n'est pas utilisé dans notre entreprise. Un employé expérimenté, peu importe le poste, ne devrait pas recommencer à 2 semaines de vacances par année alors qu'il a déjà 10 ans + d'expérience, par exemple.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Uniquement pour un groupe d'employés syndiqués. Congé allant jusqu'à 6 mois. Peuvent demander une prolongation qui sera accordée ou non dépendant des besoins opérationnels. Aucun employé non syndiqué n'a droit à ce type de congé.</p> <p>6.2 Peut aller jusqu'à 1 an (toujours selon les besoins de l'entreprise).</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>522 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>523 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>524 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>525 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 En reconnaissant l'expérience acquise ailleurs pour situer l'individu dans l'échelle de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 	526 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Nous fermons les vendredis pm à 12 h 30 à l'année. Semaine de 37,5 heures; du lundi au jeudi de 8 h à 17 h 15 et le vendredi de 8 h à 12 h 30. 3. 5 jours 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 10 ans 5. Oui 6. Non 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	527 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 3. 7 jours 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Dès l'entrée en fonction 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Exceptionnellement jusqu'à 3 années 6.2 Cela dépend des raisons qui motivent la demande. 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	528 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Semaine de 4 jours 3. 9,6 jours de congés maladie dont 3 peuvent être pris pour motif personnel. Les congés non utilisés au cours de l'année sont monnayables. 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 1 an de service 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 4 semaines une fois l'an et jusqu'à une année une fois par 5 ans. 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>529 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 11 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 6 mois, mais jamais autorisé</p> <p>6.2 1 seule fois</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>530 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service continu</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous remboursons 120 \$ par année civile pour une inscription à une activité sportive (membership).</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>531 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès l'entrée en poste</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Après 5 ans d'ancienneté</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>532 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Plus de 4 ans d'expérience, l'employé débute à 3 semaines de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 6 mois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Inscription au gym, seulement Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>533 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun congé mobile payé, les employés à l'heure ont 5 jours de maladie payés, les employés payés aux 2 semaines n'ont aucun nombre de jours prédéterminés de payé.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 15 ans de service et plus</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à un an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>534 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cela dépend si l'employé est syndiqué ou non.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 12 mois</p> <p>6.2 Si syndiqué, fonction de la demande et des dispositions de la convention. Si non-syndiqué, fonction de la nature de la demande.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 85 %, en fonction du taux de participation. Doit apporter une preuve.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>535 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. À la demande de l'employé, du 4 jours/semaine pour 9/10e peut être accordé.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon année d'expérience et notre grille de quantum de vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 12 mois.</p> <p>6.2 Après 2 ans en poste, une fois seulement.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>536 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Généralement 4 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour études en lien avec les compétences recherchées par la compagnie.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
	<p>537 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Nous avons des mobiles pour rendez-vous médical et les journées médicales sont sans limites.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous remboursons 50 % des frais jusqu'à concurrence de 250 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 	<p>538 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Semaine de 4 jours 3. 5 jours de maladie 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Après 6 ans 5. Oui 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Maximum de 6 mois. 6.2 Après 3 ans dans l'entreprise 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<ol style="list-style-type: none"> 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>539 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Dès la première année. À noter que les deux dernières semaines de juillet sont des semaines de fermeture alors les employés sont obligatoirement en vacances (payées ou non). 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Jusqu'à une année 6.2 1 fois par trois ans 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>540 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 5 ans 5. Oui <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Demande ad hoc 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 1 an 6.2 1 fois dans sa carrière 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui <ol style="list-style-type: none"> 10.1 Maximum 175 \$ par année <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>541 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Il y a plusieurs options offertes. Horaire d'été, légèrement raccourci pour le service clients internes, semaine de 4 jours pour ceux qui le réclament avec limite cependant (pas toujours accepté) des horaires variables : débuter plus tôt, finir plus tôt, débuter plus tard, finir plus tard.</p> <p>3. Un par mois</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 L'expérience précédente est coupée de 50 %, i.e. que si vous aviez quatre ans avant d'arriver, on calculera 2 ans dans le calcul.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Oui et non. Certains le peuvent surtout quand ils vieillissent. L'employeur est plus souple. Pour les plus jeunes, ce n'est pas toujours acceptable, donc refusé. Cela peut être de trois mois à 1 an selon les demandes.</p> <p>6.2 Certains obtiennent des congés tous les ans pour l'été.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>542 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. La préoccupation de la conciliation travail famille a été soulevée par le président de notre organisation. Actuellement, lorsque les besoins d'affaires le permettent, les possibilités de 4 jours/semaine et de 9/10 peuvent s'appliquer. Nous avons aussi un horaire d'été (réduction de la semaine de 35 h à 33 h 45).</p> <p>3. Banque de 5 jours maladie remboursables, cependant les 10 jours du délai de carence pour invalidité courte durée sont toujours couverts (avec la banque + jours payés et si la banque à 0, les 10 jours payés en tout temps); 1 jour mobile payé aux employés syndiqués.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À la 5e année de service, la table de cumul de vacances passe à 20 jours ouvrables par année.</p> <p>5. Non</p> <p>5.1 Ce n'est pas l'expérience mais le service dans l'entreprise qui est pris en compte ou l'ancienneté syndicale cumulée si l'employé est syndiqué.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 1 an</p> <p>6.2 Normalement 1 fois en carrière cependant, il peut arriver des situations particulières prises en compte.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % de l'abonnement, maximum 175 \$ par année</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>543 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Télétravail, horaire comprimé</p> <p>3. 11</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Oui et non. Certains domaines d'activité considèrent l'expérience sur le marché du travail pour les cadres supérieurs.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Employés : maximum 500 \$ annuel Cadres : maximum 1500 \$ annuel</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>544 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 jours de maladie par année</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 années de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Au cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 De 6 mois à 2 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>545 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Cas par cas</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>546 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Possibilité de travailler 37,5 heures durant la majeure partie de l'année et 27,5 l'été. Possibilité de comprimer l'horaire pour avoir une journée de congé à toutes les semaines. 3. 10 congés de maladie et 5 jours pour des raisons familiales 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Au départ 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 2 ans maximum 6.2 Cas par cas 7. Oui 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>547 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 3. Aucun 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 10 ans 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Dépend de la situation - uniquement en raison de problèmes familiaux 6.2 Selon la situation personnelle 7. Oui 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>548 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 3. Aucun 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 15 ans 5. Oui 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Maximum 12 mois 6.2 Une seule fois 7. Non 8. Non 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>549 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon l'ancienneté à l'interne : Moins de 10 mois de service continu : 1 jour par mois travaillé, maximum 9 jours 10 mois à moins de 3 ans de service continu : 10 jours 3 ans, jusqu'à moins de 9 ans de service continu : 15 jours Plus de 9 ans de service continu : 20 jours À l'embauche, les candidats plus expérimentés peuvent obtenir un plus grand nombre de jours de vacances la première année (négociation de conditions selon l'expérience antérieure et la rareté de main-d'œuvre).</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>550 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 11</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>5001 employés et plus (92 répondants)</p>	
	<p>551 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Tous les 8 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>552 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Certains congés partiels sans solde pour durée maximale d'un an</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 à partir de la date d'embauche</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 1 par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>553 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 6 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 7 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 6 mois</p> <p>6.2 Pas vraiment de fréquence. Selon les raisons de l'employé.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>554 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Offert aux employés syndiqués seulement. En théorie, c'est aussi offert aux cadres, mais la pratique le permet difficilement.</p> <p>3. Offert aux employés syndiqués seulement.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans - Je pense après six ans pour les cadres.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon la convention collective pour les employés syndiqués.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Offert aux employés syndiqués. En théorie pour les cadres, mais difficilement en pratique.</p> <p>6.2 Annuellement.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Environ 100 \$</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>555 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons plusieurs mesures de flexibilité aux employés. Semaine de 4 jours, 9 jours sur 10, congés saisonniers, congés personnels, congés d'études, etc.</p> <p>3. La réponse dépend du groupe d'employés. Les groupes cadres n'ont vraiment aucun congé mobile mais un horaire très flexible qui leur permet de prendre congé au besoin. Les employés syndiqués ont de 2 à 5 jours dépendant des groupes - généralement des journées d'urgence. Nous n'avons pas de journées de maladie qui peuvent être prises en congé.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 En moyenne 10 ans (dépendant des groupes d'employés).</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Pour les cadres seulement. En général, le calcul est basé sur leur allocation de vacances avant qu'ils ne se joignent à l'entreprise. Ceux qui sont dans l'entreprise depuis toujours suivent la politique - après 10 ans.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 1 an.</p> <p>6.2 Aucune fréquence prédéterminée. Un employé peut le demander en tout temps; l'autorisation dépend des besoins de l'entreprise.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>556 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 75 %, maximum 350 \$</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>557 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Télétravail et temps compressé</p> <p>3. 2 congés mobiles + de 12 jours de maladie</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le nombre d'années de service</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>558 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Variable selon les catégories d'emplois si syndiqués ou non syndiqués, etc.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 années après 15 ans d'expérience et 5 années après 25 ans d'expérience si statut permanent</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Années d'expérience pertinente</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>559 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours, horaire variable; dans certains cas le télétravail est autorisé, mais cela représente un % faible d'employés.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après la 1re année complétée</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 10 années de scolarité universitaire = 1 semaine de vacances supplémentaire. Sinon, après 25 ans de service = 1 semaine supplémentaire. Par la suite en fonction de l'âge. 65 ans = 1 semaine supplémentaire non cumulative.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois à 2 ans sous forme de différé. L'employé doit cotiser au minimum 6 mois avant son départ. Sinon congé sans solde autorisé pour des courtes durées.</p> <p>6.2 Selon sa capacité d'accumuler l'argent pour son différé</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>560 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres et professionnels : après 7 ans de service Cléricaux non-syndiqués : après 10 ans de service Syndiqués : après 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>561 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de travail variable, congé avec étalement du revenu, semaine de travail flexible, télétravail, "self-funded leave"</p> <p>3. 9,375 heures par mois, pour chaque mois de calendrier où l'employé travaille au moins 10 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille : minimum 3 semaines et maximum 5 ans. Congé non payé pour obligations personnelles : maximum 3 mois ou 1 an. Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint : maximum 1 an si le conjoint est réinstallé en permanence, et un maximum de 5 ans si le conjoint est réinstallé de façon temporaire.</p> <p>6.2 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille : la durée totale des congés accordés à l'employé ne doit pas dépasser 5 ans pendant la durée totale de son emploi. Congé non payé pour obligations personnelles : 2 fois. Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint : pas de limite indiquée dans la convention collective.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>562 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Pour le groupe de soutien administratif: il y a 3 jours de congé mobile. Il y a des jours de maladie comme suit : moins de 2 ans : 5 jours 2 ans : 6 jours 3 ans : 7 jours 4 ans : 8 jours 5 ans : 9 jours 7 ans : 10 jours 8 ans : 11 jours 9 ans : 12 jours 10 ans et plus : 13 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Pour le groupe de soutien administratif, après 4 ans, l'employé bénéficie de 3 semaines de vacances plus une semaine de vacances boni.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 La durée des vacances est fonction de l'ancienneté accumulée au sein de la compagnie.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Une durée minimale de 3 mois et un maximum de 24 mois consécutifs.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>563 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Temps partiel, horaire variable, horaire flexible</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1-congé de 5 à 12 semaines (étalement du revenu) 2-congé de maximum 3 mois (congé obligations personnelles) 3-congé de maximum 12 mois (congé obligations personnelles)</p> <p>6.2 1-une fois par année 2-une fois dans sa carrière 3-une fois dans sa carrière</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>564 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon les besoins de l'employé. Une approbation est nécessaire venant du supérieur immédiat.</p> <p>6.2 Pas déterminé. Il n'y a pas eu d'abus jusqu'à présent.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>565 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Gestion cas par cas</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Reconnaissance de l'expérience passée lors de l'embauche</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Gestion cas par cas</p> <p>6.2 Gestion cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>566 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans complétés</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 C'est du cas par cas</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>567 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après un an</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans, suite à un congé de maternité</p> <p>6.2 À chaque bébé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>568 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aménagement du temps de travail avec plusieurs possibilités. 28 heures sur 4 jours 32 heures sur 4 jours horaire variable etc.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an de service</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon les diverses conventions collectives mais je ne connais pas tous les détails. C'est la Fonction publique.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 2 ans possibles</p> <p>6.2 Aux 7 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 25 % du coût de l'abonnement jusqu'à un maximum de 50 \$ par année budgétaire.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>569 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 À l'embauche</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un an</p> <p>6.2 Aux 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>570 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 6 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an</p> <p>6.2 Selon l'approbation</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
	<p>571 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès leur entrée en fonction</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Ancienneté lorsque des problématiques interviennent</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Congé humanitaire de 12 mois et également congé sans solde post-maternité</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Conditionnement physique</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>572 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>573 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Dans certaines unités, les employés ont la possibilité de bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures ainsi que l'horaire flexible, le travail à distance, congé sans solde et le partage d'emploi selon certaines conditions.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans pour les niveaux auxiliaires et cadres juniors et dès l'entrée pour les postes intermédiaires et seniors.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Selon le besoin et la solution pour un maximum de 2 ans.</p> <p>6.2 Selon le besoin et la solution.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>574 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Maximum aux 5 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>575 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 6 mois</p> <p>6.2 3 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>576 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après un an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à deux ans</p> <p>6.2 Il n'y a pas de limite autre que la gestion du remplacement sans frais additionnel.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Nous avons des rabais d'entreprise avec les différents centres sportifs</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>577 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours mais c'est exceptionnel.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Les années d'expérience pertinente reconnues à l'extérieur de l'entreprise sont reconnues comme des années de service à l'intérieur de l'entreprise aux fins du calcul des vacances.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable selon le cas.</p> <p>6.2 Variable selon le cas.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>578 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>579 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>580 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>581 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Immédiatement</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 2 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>582 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. Les fonctionnaires municipaux bénéficient de 10 jours de maladie + 35 h de congé mobile</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 5 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Jusqu'à 1 an et peuvent le prolonger après entente avec l'employeur.</p> <p>6.2 Cela dépend du cas et des besoins de l'employeur</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>583 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours (4 x10 h) mais offert seulement à certains groupes. Horaire d'été pour (gens de bureau seulement) 1 vendredi PM sur 2 mais il faut avoir cumulé 80 heures dans les 2 semaines pour le prendre.</p> <p>3. 4 jours pour les employés syndiqués (payables) 10 jours pour les employés salariés (non payables)</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Pour les travailleurs syndiqués : 6 mois</p> <p>6.2 1 fois pendant toute la durée le la convention collective.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>584 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Le calcul est du cas par cas.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>585 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Plusieurs horaires sont disponibles afin d'accommoder au mieux les employés tout en assurant la continuité des services.</p> <p>3. Dépendamment où se situent les congés dans le calendrier, plusieurs congés mobiles sont offerts. L'ancienneté dans l'entreprise permet aussi de calculer, à l'aide d'un tableau de calcul, le nombre de jours de maladie par année auquel l'employé a droit.</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>586 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable aux besoins</p> <p>6.2 Variable selon les objectifs d'affaires</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>587 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 10 ans. Après 5 ans pour les cadres intermédiaires et dès l'embauche pour les cadres.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous accordons trois semaines de vacances dès l'embauche à tout employé ayant plus de 120 mois d'expérience.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 3 mois renouvelable. Exceptionnellement, nous accordons 1 an.</p> <p>6.2 Aucune politique. Approuvé selon les demandes.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>588 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 8 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 100 \$</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>589 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. cas par cas</p> <p>3. 5 jours mobiles/an</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>590 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons à nos directeurs la possibilité d'offrir à leurs employés un horaire comprimé (même nombre d'heures sur moins de jours) ou allégé (moins d'heures semaines en fonction de son organisation interne). Actuellement aucun d'entre eux n'a d'employés avec ce genre de solution.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Cadres : 5 ans, employés de soutien 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Échelle cadres : 2 semaines à l'embauche, 3 semaines après 3 ans et 4 semaines après 5 ans Soutien : 2 semaines à l'embauche, 3 semaines après 5 ans et 4 semaines après 10 ans</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>591 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous offrons des horaires variables et des heures comprimées, par exemple 75 heures réparties sur neuf jours pour avoir une journée de congé à toutes les deux semaines.</p> <p>3. Le nombre de congés de maladie accordé dépend des conventions collectives, mais en général, les employés accumulent 9,375 heures pour chaque mois pour lequel l'employé a travaillé 10 jours. Les employés peuvent reporter les congés d'une année fiscale à l'autre. Les employés ont également 5 jours de congé par année pour soins de la proche famille, une journée pour des fins personnelles et une journée de congé pour bénévolat.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Tout dépend des conventions collectives, mais de façon générale, c'est après 8 ans de service.</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Nous comptons les années de services.</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Les employés peuvent prendre différents types de congé sans solde et encore une fois tout dépend des conventions collective, mais de façon générale, les employés ont droit une fois dans leur carrière de prendre une année sans solde et un trois mois sans solde. Ensuite, ils ont droit à 5 ans pour soins de la proche famille ou d'un enfant d'âge préscolaire. Peuvent prendre un congé auto-financé pouvant aller jusqu'à un an ou un congé avec étalement du revenu dont la durée va de 5 semaines à trois mois. L'employé peut également se prévaloir d'un congé non payé pour fins d'études d'une durée d'un an, qui peut être renouvelé. Il y a aussi des congés non payés pour fins de relocalisation du conjoint pouvant aller jusqu'à trois ans dans le cas d'une relocalisation temporaire.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>592 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 12 mois</p> <p>6.2 1 x à vie pour le congé sans solde mais un congé sabbatique existe et lui est disponible aux 5 ans.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Plusieurs activités sont organisées par l'entreprise et nous payons 50 % des frais d'abonnement de notre centre sportif. Le coût de l'abonnement revient à l'employé à 75 \$ par an.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>593 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 Aux 3 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>594 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 4 semaines après 5 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>595 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Nous avons l'horaire d'été à travers la compagnie. Dans certains départements, nous offrons la possibilité de travailler 9 jours sur 10, nous avons aussi les horaires flexibles.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>596 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Arrangements variables selon l'unité d'affaires et les besoins opérationnels.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 	<p>597 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. 3 jours 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 10 années 5. Oui <ol style="list-style-type: none"> 5.1 La politique ne prévoit pas ce critère. Cependant, à l'embauche si quelqu'un bénéficie déjà de 3 ou 4 semaines de vacances et a beaucoup d'expérience, nous accordons les 3 ou 4 semaines. 6. Non 7. Non 8. Oui 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>598 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 Ça varie suivant le niveau du poste. 5. Non <ol style="list-style-type: none"> 5.1 Pas présentement et ceci nous cause des ennuis. 6. Non <ol style="list-style-type: none"> 6.1 Nous faisons du cas par cas. 7. Oui 8. Oui 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>599 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Semaine de 4,5 jours ainsi que horaire d'été 3. 2 jours 4. Oui <ol style="list-style-type: none"> 4.1 1 an 5. Non 6. Oui <ol style="list-style-type: none"> 6.1 12 mois 6.2 Pas de délai fixé. 7. Non 8. Oui 9. Oui 10. Oui <ol style="list-style-type: none"> 10.1 Varie selon le sport ou l'utilisation du Centre sportif. Grille de prix déjà établie pour les employés. <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>600 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4½ jours à l'année pour tous.</p> <p>3. Entre 15 et 18 dépendant des syndicats.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 an pour deux syndicats et les non-syndiqués, après 5 ans pour 1 syndicat.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Congé sans solde : maximum 1 an. Si le congé fait suite à un congé parental : maximum 2 ans.</p> <p>6.2 Sur demande, avec approbation du gestionnaire.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>601 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Entre 6 mois et 1 an avec un motif valable</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>602 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Huit années</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas mais peut aller jusqu'à un an.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$/an</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>603 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 3 ans de service</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an et moins</p> <p>6.2 Pas d'indication de fréquence.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>604 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable selon les demandes</p> <p>6.2 Une fois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p>
	<p>605 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Divers horaires réduits de ½ temps à 4 jours/semaine jusqu'à ce que l'enfant ait 6 ans.</p> <p>3. Possibilité d'accumuler 5 jours par an, maximum 25 après 5 ans</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 3 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 ans</p> <p>6.2 Tous les 7 ans et exceptionnellement plus souvent pour des raisons majeures.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 % du coût, maximum 75 \$</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>606 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. En fonction de la date d'ancienneté, mais un minimum de 10</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Variable, programme de paiement différé</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>607 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>6.2 1 fois par 5 ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>608 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Un maximum de 20 semaines; cependant, il est rare que ce congé soit autorisé pour autre chose qu'un prolongement d'un congé de maternité.</p> <p>6.2 Il n'y a pas de règle.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 150 \$ annuellement imposable</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>609 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 congés de maladie + 2 congés mobiles</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 0-9 ans : 3 semaines 10-19 ans : 4 semaines 20 et +: 5 semaines</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>610 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. La semaine de 4 jours est offerte ainsi que 9 jours sur 10.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Dépend du sujet. Pour les soins aux enfants d'âge préscolaire, peut durer jusqu'à 5 ans.</p> <p>6.2 1 fois dans le cours de l'emploi.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>611 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Flexible, 4 jours, 9/10, horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 5 ans</p> <p>6.2 1 fois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>612 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an maximum sans affecter les avantages sociaux</p> <p>6.2 Selon les besoins d'affaires</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 5 \$ par mois</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>613 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 3 ou 4 jours (temps partiel). Horaire compressé (40 heures en 4 jours). Horaire d'été</p> <p>3. 10, reportables d'une année à l'autre</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Il n'y a pas de maximum écrit, mais ça ne va habituellement pas au-delà d'un an.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>614 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 7 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Jusqu'à 350 \$ imposable</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>615 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Toutes ces réponses.</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Dépendamment des années de service.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 250 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>616 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 La durée dépendra du besoin de l'employé et des besoins des opérations. Nous tentons dans tous les cas de trouver un terrain d'entente entre l'offre et la demande.</p> <p>6.2 Aucune limite en termes de quantité ; toutefois cette demande doit être basée sur un motif sérieux et l'employé doit avoir épuisé tous ses congés mobiles, fériés reportés et jours de maladie avant d'avoir recours au congé sans solde.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>617 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an après avoir acquis la permanence.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an pouvant être renouvelé</p> <p>6.2 Automatiquement après 7 ans ou selon l'autorisation du supérieur immédiat</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>618 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Variable selon les groupes d'emplois. Il y a du 4 jours, de l'horaire variable...</p> <p>3. On n'a pas de congés mobiles. Nous avons des congés de maladie.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 On débute avec 4 semaines de vacances.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>619 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 22 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans, mais l'année de la 5e année de service, l'employé a droit à 1 semaine de vacances de plus. Donc, pour la 5e année de service, l'employé aura un total de 21 jours.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Cas par cas</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>620 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 années de service, mais plus rapidement selon le niveau de poste</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum un an</p> <p>6.2 Non spécifié dans la politique, c'est selon la discrétion du gestionnaire.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>621 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. 9 jours sur 10</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 30 jours avec garantie de ré-embauche 1 an sans garantie de réembauche (donc l'employé revient dans le même poste seulement si le poste est encore disponible - sinon il peut chercher un autre poste mais il risque de ne pas être réintégré si rien n'est disponible).</p> <p>6.2 Seulement selon les capacités de l'unité d'affaires de libérer des employés. Ce n'est pas un droit et ce n'est pas toujours autorisé. Il y a différentes catégories : pour études, personnel ou raison de santé (à titre préventif/équilibre personnel et non curatif).</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>10.1 Certains rabais corporatifs sont accordés dans des centres d'entraînement.</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>622 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>623 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Heures flexibles</p> <p>3. 7 jours de congés de maladie.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Variable selon le niveau du poste.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille? 2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés? 3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement? 4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? <ol style="list-style-type: none"> 4.1) Si oui, après combien d'années de service? 5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? <ol style="list-style-type: none"> 5.1) Si oui, comment se fait le calcul? 6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? <ol style="list-style-type: none"> 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé? 7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail? 8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement? 	<p>624 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Congé partiel en prolongation au congé de maternité ou congé de paternité 3. Cadres - 3 jours de congé mobile, 0 jours de maladie Syndiqués - 3 jours de congé mobiles, 15 jours de maladie 4. Oui 4.1 1 an 5. Non 6. Oui 6.1 Maximum 104 semaines 6.2 Approbation du congé (sauf parental) dépend de l'impact sur les opérations. 7. Oui 8. Oui 9. Oui 10. Non <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<ol style="list-style-type: none"> 9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement? 10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? <ol style="list-style-type: none"> 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé? <p>Secteur d'activité</p>	<p>625 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Aucun 3. Le personnel non syndiqué bénéficie de congés de maladie justifiés pour eux. La durée maximale est de 6 mois. 4. Oui 4.1 9 ans 5. Non 6. Oui 6.1 La durée est du cas par cas. 7. Non 8. Non 9. Non 10. Non <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>626 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Horaire d'été et temps flexible 3. 2 journées mobiles et 10 jours de maladie après 1 an de service 4. Oui 4.1 10 ans 5. Non 6. Non 7. Non 8. Non 9. Non 10. Oui 10.1 Frais d'inscription Energie Cardio et Nautilus. <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>627 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 12 années de service!</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Certains employés négocient dès leur embauche leurs semaines de vacances et peuvent donc avoir 4 semaines après 1 année de service.</p> <p>6.1 Aucune politique à cet égard. Aucune demande jusqu'à présent.</p> <p>6</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>628 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 2 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 300 \$</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>629 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. À la demande de l'employé, conditionnel à l'approbation du gestionnaire.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum 1 an conditionnel à l'approbation du gestionnaire.</p> <p>6.2 Une seule fois en carrière.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>630 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>3. Pas de limite. Il faut qu'il soit justifié ou approuvé par le supérieur.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 1 an</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Minimum 6 mois et maximum 1 an.</p> <p>6.2 À chaque année, l'employé peut faire une nouvelle demande.</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>631 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 8 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>632 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 9 ans</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 Maximum de 1 an</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>633 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Oui</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>634 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 - Abonnement subventionné; enveloppe d'argent (jusqu'à 100 \$ par an) pouvant être appliquée à cet effet (mais taxable)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>635 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Semaine de 4 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Dès le départ</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>636 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>3. 3 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 5 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>637 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 2 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Années de service</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances? 4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances? 5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée? 6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée? 6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p> <p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p>	<p>638 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Horaire d'été</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Un an</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Après 20 ans : 5 semaines</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 un an</p> <p>6.2 Tous les sept ans</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport? 10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>639 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Horaire flexible (arrivée départ) ; 4 jours à la discrétion du gestionnaire</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 50 %, maximum 250 \$/année</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>640 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Le programme comprend divers horaires pour accommoder les employés.</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Aussitôt que l'employé devient gestionnaire, il a droit à 4 semaines de vacances.</p> <p>5. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>10.1 Jusqu'à 1000 \$ par année.</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise a-t-elle une politique écrite de conciliation travail/famille?</p> <p>2. Offrez-vous un horaire allégé à vos employés?</p> <p>3. De combien de congés mobiles payés (ou congés de maladie) bénéficient vos employés annuellement?</p> <p>4. Vos employés ont-ils éventuellement droit à 4 semaines de vacances?</p> <p>4.1) Si oui, après combien d'années de service?</p> <p>5. Considérez-vous l'expérience comme un critère d'allocation des vacances?</p> <p>5.1) Si oui, comment se fait le calcul?</p> <p>6. Vos employés peuvent-ils prendre un congé sans solde de longue durée?</p> <p>6.1) Si oui, quelle est la durée autorisée?</p> <p>6.2) À quelle fréquence un employé peut-il prendre un tel congé?</p>	<p>641 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. Aucun</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 Après 7 années de service.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Permettez-vous à vos employés de faire du télétravail?</p> <p>8. Accordez-vous à un employé un congé spécial rémunéré d'une journée à l'occasion d'un déménagement?</p> <p>9. Accordez-vous à un employé un congé de mariage rémunéré si son mariage a lieu un jour où il ne travaille pas normalement?</p> <p>10. Offrez-vous un remboursement pour la pratique d'un sport?</p> <p>10.1) Si oui, quel est le montant remboursé?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>642 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Nous offrons de la flexibilité dans les horaires de travail. Lorsque cela est possible.</p> <p>4. Oui</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>6.1 1 an</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Non</p> <p>10. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
Pas de réponse (2 répondants)	
	<p>643 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucun</p> <p>3. 5 jours</p> <p>4. Oui</p> <p>4.1 10 ans</p> <p>5. Oui</p> <p>5.1 Selon le nombre d'années d'expérience pertinente au poste, reconnaissance max de 4 semaines.</p> <p>6. Non</p>
	<p>644 -</p> <p>1. Oui</p> <p>3. 1 jour</p> <p>4. Oui</p> <p>6. Oui</p>

