

# Appel à tous

## Rapport

Cet appel à tous concerne les politiques écrites sur les accommodements raisonnables appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?
- Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.
- Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.
- Etc.

Nombre de répondants : 102

Cet appel à tous a été fait entre le 12 et le 21 septembre 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 octobre 2007.

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

Dans le cadre de notre sondage sur les accommodements, la majorité (92,16 %) des entreprises sondées a révélé ne pas disposer de politique écrite à cet égard. La plupart d'entre elles ne se sont pas non plus dotées d'une politique sur la diversité (78,79 %), ni d'une politique sur la conciliation travail/famille (73 %).

### **Les accommodements dans les organisations**

Lorsque des accommodements sont accordés dans les organisations, ils le sont pour des raisons relatives à la famille (29,25 %), à la santé (26,88 %), à la grossesse (20,95 %), au handicap (11,07 %) ainsi que pour des motifs religieux (9,49 %). Une majorité d'employés (43,90 %) n'ont pas de réaction devant les accommodements pratiqués dans leur entreprise, tandis que 35,37 % réagissent positivement et 9,76 % négativement.

### **Le syndicat et les accommodements**

Parmi les entreprises syndiquées sondées, plus de la moitié (58,46 %) consultent le syndicat relativement aux questions sur les accommodements ou la diversité. Parmi les entreprises non syndiquées, 73,42 % consultent leurs employés à cet égard.

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?

---

Oui	8	7,84 %
Non	94	92,16 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>102</b>	

### 2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.

---

Accommodement religieux	24	9,49 %
Accommodement pour une personne handicapée	28	11,07 %
Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)	74	29,25 %
Accommodement pour une personne ayant un problème de santé	68	26,88 %
Accommodement pour une femme enceinte	53	20,95 %
Autres (précisez)	6	2,37 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>253</b>	

### 3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.

---

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

### 4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?

---

Plutôt positives	29	35,37 %
Neutres	36	43,90 %
Plutôt négatives	8	9,76 %
Autres (précisez)	9	10,98 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>82</b>	

### 5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?

---

Oui	21	21,21 %
Non	78	78,79 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>99</b>	

### 6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?

---

Oui	27	27,00 %
Non	73	73,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>100</b>	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?

Oui	27	41,54 %
Non	38	58,46 %
Nombre de répondants	65	

8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?

Oui	21	26,58 %
Non	58	73,42 %
Nombre de répondants	79	

9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.

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

### Taille de l'entreprise

---

Moins de 100 employés	28	28,87 %
101 à 500 employés	43	44,33 %
501 à 1000 employés	7	7,22 %
1001 à 5000 employés	10	10,31 %
5001 employés et plus	9	9,28 %
Nombre de répondants	97	

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4	4,12 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	1	1,03 %
Services publics	2	2,06 %
Construction	2	2,06 %
Fabrication	27	27,84 %
Commerce de gros	2	2,06 %
Commerce de détail	5	5,15 %
Transport et entreposage	1	1,03 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	1,03 %
Finance et assurances	4	4,12 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2	2,06 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	20	20,62 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	1,03 %
Services d'enseignement	4	4,12 %
Soins de santé et assistance sociale	2	2,06 %
Arts, spectacles et loisirs	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration	1	1,03 %
Autres services, sauf les administrations publiques	3	3,09 %
Administrations publiques	6	6,19 %
Organisme sans but lucratif	9	9,28 %
Syndicat	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>97</b>	

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p>	<p>Moins de 100 employés (28 répondants)</p>
<p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>1 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>2 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Cas par cas; congé religieux; travail à distance</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>3 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Juifs : prennent systématiquement leur Noël en congé (à leurs frais ou dans leur banque de vacances)</p> <p>Banque de congés de maladie : peut être utilisée aussi pour la maladie des enfants. Pour les rendez-vous médicaux ou autres des enfants, les gens peuvent s'absenter et compenser leurs heures à d'autres moments dans la semaine.</p> <p>Pour les femmes enceintes, elles peuvent prendre leur banque de maladie pour leurs rendez-vous médicaux (habituellement non permis).</p> <p>4. Positive si c'est égal pour tous. Par exemple, peu importe la religion, tous ont droit au même nombre de jours de congé.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>4 -</p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. 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 dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p>	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Horaire de travail spécial; respect de fêtes juives</li> <li>4. Plutôt négatives</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>8. Non</li> <li>9. Cette question est toute nouvelle et très peu de situations justifient pour le moment d'élaborer des politiques.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); les vacances estivales doivent être prises en même temps que le dentiste (équipe) sauf si entente écrite d'accommodement signée par les parties concernées</li> <li>3. Accommodement horaire (responsabilités familiales); accommodement remplacement (vacances, rv...)</li> <li>4. Suscite un peu d'abus pour les autres accommodements à suivre. Notre politique écrite "dérogation vacances" a été reçue très positivement par les employées, mais a facilité la tâche pour celles qui ne l'auraient pas demandée avant la politique écrite... Fait une vague qui entraîne une autre...</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Oui</li> <li>9. Je pense qu'il était plus facile dans le passé de gérer les employés, les règles étaient préétablies et personne ne tentait de les enfreindre. Aujourd'hui, les accommodements compliquent beaucoup la gestion de personnel. Le personnel est très centré sur ses besoins et son bien-être personnel et oublie qu'il travaille avec d'autres... Il faut toujours gérer par exception et cela cause des injustices, des inégalités et des plaintes...</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>7 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</li> <li>3. Télétravail, bureau à la maison</li> <li>4. Plutôt positives</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Oui</li> <li>9. On aurait avantage à renforcer les droits de la personne (interdiction de voie de faits, excision, etc.) et respecter la législation et la culture du pays d'accueil avant tout. Je crois qu'on est trop souple au niveau de l'accommodation de pratiques religieuses et de culture extérieure.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>



Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>8 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>10 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Semaine de travail avec des heures réduites pour les personnes avec un problème de santé ou plus âgées. Possibilité de s'absenter pour des raisons familiales (non payé) et dans certains cas de reprendre le temps de travail perdu. Travaux plus légers pour les femmes enceintes, poste assis.</p> <p>4. Plutôt négatives, il y a beaucoup de jalousie de la part des autres employés.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>11 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>3. Une part des congés de maladie peut être prise en congé pour des besoins familiaux.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</li> <li>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</li> <li>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</li> <li>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</li> <li>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</li> <li>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</li> <li>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> </ol>	<p>12 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. L'horaire variable</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> <li>9. L'accommodement c'est bien, mais malheureusement, il y a beaucoup d'abus et fais toujours par les mêmes personnes.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Oui</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>14 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Aucune présentement, cependant l'élaboration d'une telle politique est en marche.</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>15 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Horaire de travail flexible</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p>	<p><b>16 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Aucune</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>17 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p><b>18 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p><b>19 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Horaire flexible</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p><b>20 -</b></p> <p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Retour progressif au travail des salariées revenant d'un congé de maternité</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p>	<p>21 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Plutôt négatives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p>	<p>22 -</p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Horaire de travail adapté aux responsabilités familiales.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>24 -</p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>25 -</p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>26 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>27 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>28 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte; bénévoles, on accommode des horaires ou on encourage la participation; étudiant s: accommodation des horaires</p> <p>3. Donner du temps vendredi pour prière (un employé musulman qui l'a demandé, on lui a donné deux heures à midi, mais il doit <i>banquer</i> cet horaire).</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. N'existe pas un processus de consultation, mais compte tenu que c'est une petite compagnie (26 employés), tout le monde peut opiner.</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<b>101 à 500 employés (43 répondants)</b>	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>29 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>30 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Télétravail, stationnement privilégié, horaire flexible</p> <p>4. Positive chez ceux que cela concerne et légèrement négative pour les employés qui doivent subir les conséquences de cet accommodement.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p>	<p>31 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Période de vacances prolongée pour l'exercice du culte. Flexibilité de l'horaire pour les employés qui sont parents d'enfants d'âge scolaire. Journées sans solde pour examens médicaux.</p> <p>4. Dans l'ensemble, les mesures d'accommodement sont très bien reçues, à l'exception des cas reliés aux pratiques religieuses. Ces dernières semblent incomprises par les employés et suscitent de la crainte.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. À l'heure actuelle, nous ne disposons pas de politiques écrites formelles, mais nos pratiques d'affaires et de gestion s'inspirent de ce type de politiques.</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; politique de congé sans solde : une demande qui est appuyée par une raison valable est autorisé, ex. prolongation de vacances pour aller visiter la famille à l'étranger, congé pour supporter l'entreprise familiale.</p> <p>3. Nous avons accédé à deux demandes de congé pour permettre aux employés d'assister à un mariage à l'étranger, d'une religion pour laquelle le mariage est un événement d'une semaine.</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>33 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>3. - Télétravail - Horaire permettant d'aller porter et chercher les enfants à la garderie - Flexibilité dans l'horaire lorsque les enfants sont malades ou ont d'autres besoins</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Notre bassin d'employés se trouve dans une région où il existe peu de diversité culturelle. L'entreprise n'est donc pas encore passée par le choc lié à la cohabitation de plusieurs cultures.</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>34 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Plutôt négatives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Réduction des heures, modification de plage horaire, traitement durant les heures de travail, flexibilité.</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>36 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Modification de la description de tâches afin d'accommoder une condition personnelle reliée à la santé.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>37 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Aucune spécifique mis à part celles énoncées à la question 2.</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</li> <li>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</li> <li>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</li> <li>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</li> <li>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</li> <li>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</li> <li>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>38 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Aucune mesure n'a été mise en place, toutefois, nous nous ajustons selon les cas. Pour les responsabilités familiales, la flexibilité des horaires est très utilisée, mais c'est une mesure non écrite.</li> <li>4. Les employés réalisent ce qui est fait pour accommoder et en sont satisfaits.</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>39 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</li> <li>3. Modifier la période des repas pour respecter le Ramadan. Permettre de changer de quart de travail pour permettre de remplir différentes responsabilités parentales ou autres.</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>40 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Horaire flexible pour accommoder les responsabilités familiales</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>41 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Droit de ne pas travailler certains jours du w-e, aménagement de poste, réaffectation à d'autres tâches</li> <li>4. Plutôt négatives</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>



Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p>	<p>42 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Équipement ergonomique ou médical fourni. Horaire spécial autorisé pour tenir compte de fêtes religieuses.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Conciliation travail-famille</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
	<p>44 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Père monoparental d'un enfant handicapé a eu l'autorisation d'arriver 15 minutes en retard tous les jours afin qu'il puisse reconduire son enfant au service de garde. Congé sans solde autorisé à une employée ayant le cancer du sein et ce, malgré le fait que son médecin a autorisé le retour au travail.</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>45 -</p>	<p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>46 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Sondage récent fait récemment</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p>	<p>47 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Accommoder un employé au prise avec des problèmes de santé et ou physique, donc accommoder son environnement de travail. Accommodement pour des horaires flexibles pour des parents (enfants, école, garderie, malades...)</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Concernant l'accommodement sur l'aspect religion, pratique et tout et tout, je suis d'accord à ce que nous accueillons des immigrants pour les raisons suivantes : surtout avec notre pénurie de main-d'œuvre, pour nous enrichir et aller chercher certaines connaissances et expertises. Par contre, si ces gens choisissent le Québec comme terre d'accueil, je crois qu'ils doivent s'adapter et respecter notre façon de vivre et nos politiques. Ils ont le droit de pratiquer leur religion, mais ne peuvent exiger une journée de congé, qui est normalement une journée ouvrable. de ne pas exiger de se faire soigner par des hommes et non des femmes, d'aller voter sans leur voile... Le gouvernement doit traiter tout le monde sur le même pied d'égalité. S'il s'agit d'un employé aux prises avec des problèmes de santé, notre entreprise est prête à tout faire pour accommoder celui-ci. Par contre, nous ne pouvons modifier l'environnement physique du poste, l'usine et/ou l'horaire des autres employés, surtout si cela cause d'autres problèmes. Alors, je crois que l'important, c'est de démontrer les efforts et la compréhension du problème.</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Diminuer les heures de travail des femmes enceintes.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</li> <li>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</li> <li>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</li> <li>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</li> <li>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</li> <li>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</li> <li>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> </ol>	<p>49 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. Problème de santé : réaffectation de l'employé à d'autres tâches convenant à son état de santé. Responsabilités familiales : horaire de travail flexible et jours de congés sociaux payés. Femme enceinte : aménagement de l'horaire de travail et allègement des tâches.</li> <li>4. Plutôt positives</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Modification de l'horaire de travail d'une personne épileptique afin qu'elle ne travaille pas après minuit.</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>51 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Nous avons dû accommoder 3 employés ayant des restrictions quant aux quarts de travail en raison de problèmes de santé, soit 2 de santé mentale (dont 1 a aussi impliqué une rétrogradation à un poste comportant moins de responsabilités) et 1 de santé physique (ce dernier a été soumis à 2 expertises médicales et nous avons récemment cessé de l'accommoder).</li> <li>4. Partagées : les employés touchés personnellement ont parfois manifesté de l'insatisfaction, d'autres comprennent et l'acceptent bien.</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Non</li> <li>9. Parce que les demandes reçues à date étaient toutes liées à des restrictions quant aux quarts de travail (nos employés syndiqués doivent être disponibles pour travailler au besoin sur les quarts de jour, de soir et de nuit), nous nous retrouvons devant l'obligation de faire valider ces restrictions émises par le médecin traitant afin d'éviter l'effet "boule de neige" et l'abus.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>52 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Aucune politique.</p> <p>3. Aucune</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>54 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Retour de maternité : nous faisons un retour progressif à celle qui le demande. Horaire de 4 jours pour les personnes qui ont des responsabilités familiales (seulement sur demande)</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>55 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>56 -</p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p>	<p>57 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Horaires flexibles</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Régime d'aménagement et de réduction du temps de travail (depuis plusieurs années) Adaptation du poste de travail pour personne handicapée (depuis plusieurs années)</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Notre organisme a la responsabilité de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et d'encadrer l'élaboration et l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises. La question des accommodements prend donc une place importante dans la gestion de nos ressources humaines.</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	<p>59 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>60 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Organisation de réunions à des moments accommodants (ex. Ramadan-pas de réunion de déjeuner ou de dîner). Octroyer des journées de congé payé pour maladie même si tous les jours de maladie étaient normalement écoulés. Faire attention à la nourriture qu'on commande de traiteurs lors de réunion (ex. pas de porc).</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Kirpan dans une de nos succursales de l'Ouest du Canada Temps pour s'occuper de ses parents/enfants malades Horaire flexible pour un malade chronique</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Toujours très déstabilisant au début, mais on s'habitue à la longue. C'est ce qu'on appelle la gestion du changement!</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>63 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Voir ci-dessus</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>64 -</p>	<p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p>	<p>65 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Horaire flexible; lieu de prière, ajout de jours de congé.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>3. Horaire de travail (réduction de la semaine de travail)</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>67 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Retour progressif sur poste régulier</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. Pas de consultation pour les employés syndiqués Oui, consultation pour les employés non syndiqués (plus ouverts)</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>68 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. s/o</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>69 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p>	<p>70 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte; accommodement religieux; accommodement pour une personne handicapée</p> <p>3. Mention que les réunions doivent se tenir en dehors des jours de fête religieuse, possibilité de congé pour fêtes religieuses, horaire flexible travail-famille, congés pour obligations familiales</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>9. Nous sommes en train de créer une politique sur la diversité même si nous ne sommes pas obligés.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p>	<p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>501 à 1000 employés (7 répondants)</p>		
	<p>72 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. -Modifier les tâches de la femme enceinte pour éviter des risques de blessure ou de chute -Accommoder l'horaire pendant un certain temps pour l'employé qui a des problèmes de santé</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>



Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>73 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Plusieurs cas de problème de santé Responsabilités familiales (congé prolongé pour s'occuper de parents malades) Temps partiel pour femme enceinte Travail de la maison pour femme enceinte ne pouvant se déplacer pour mise au repos Travail de la maison pour employé monoparental pour s'occuper de ses enfants</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>9. De grandes demandes sont faites quant à la conciliation travail - famille Accommodation pour s'occuper de parents ou enfants Rien n'est encore officialisé par politique mais plutôt traité cas par cas Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>74 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>75 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte; pour formation professionnelle hors travail</p> <p>3. Variation de l'horaire Étalement du revenu Affectation à des tâches temporaires</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>76 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p>	<p><b>77 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>4. Plutôt négatives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>78 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>3. Accommodement de la modification d'un horaire de travail avec certificat médical seulement ou accommodement d'horaire de travail avec horaire de garderie qui prouve le besoin. Horaire de travail de 8 h à 18 h.</p> <p>4. Plutôt négatives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>9. Il y a présentement des réflexions sur les accommodements dans notre milieu de travail.</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<b>1001 à 5000 employés (10 répondants)</b>	
	<p><b>79 -</b></p> <p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne handicapée</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>9. Sujet à ne pas toucher</p> <p>Une politique par définition se doit d'être nécessaire pour le bon fonctionnement de l'entreprise et non pas pour répondre à des besoins personnels...</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p>	80 -	<p>1. Non</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	81 -	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Aménagement des horaires de travail pour rencontrer les exigences (horaires) de garderies Retraite progressive (diminution des heures de travail pour une personne approchant de la retraite) pour les personnes de 60 ans et plus</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	82 -	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
	83 -	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Acceptation obligatoire de respecter les demandes de congé à caractère religieux si les agents respectent le délai habituel de 4 semaines avant le congé et ce, peu importe si notre niveau de service nous permet oui non d'autoriser des congés.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p> <p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p><b>84 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. Horaire de travail évitant les quarts de nuit pour certains individus dont la santé en est affectée; aménagement d'une aire sans produits chimiques pour accommoder des travailleuses enceintes; attribution de tâches rencontrant des restrictions physiques spécifiques.</li> <li>4. Nous avons vu les opposés : des individus reconnaissants pour notre volonté à accommoder sans discrimination et des jaloux qui interprètent toute accommodation comme une discrimination envers les individus "normaux".</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Oui</li> <li>9. Si on s'arrête aux dires des employés, il n'y a pas de bonne approche en matière d'accommodements. Il faut agir avec respect, justice et impartialité. Les énoncés de valeurs et principes directeurs de l'organisation sont essentiels pour orienter les décisions en matière d'accommodements.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p><b>85 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</li> <li>3. Il s'agit de cas par cas et non d'une politique : principalement en fonction des horaires de travail (aménagement du temps de travail) ou des activités de groupe, il faut parfois planifier des dates pour assurer un maximum de présence.</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Oui</li> <li>8. Oui</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p><b>86 -</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>87 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>88 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</p> <p>3. Modification de l'horaire de travail; transfert de poste sans affichage; réduction des heures de travail; adaptation du poste de travail; relocalisation</p> <p>4. Plutôt négatives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p><b>5001 employés et plus (9 répondants)</b></p>		
	<p>89 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>90 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Intégrer la personne dans un autre poste de travail dû à ses limitations professionnelles. D'un travail de succursale à un travail de commis de bureau.</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</li> <li>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</li> <li>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</li> <li>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</li> <li>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</li> <li>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</li> <li>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> </ol>	<p>91 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. Horaire comprimé (1 journée par 2 semaines de congé) pour ceux qui le désirent.</li> <li>4. Plutôt positives</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Non</li> <li>9. Je travaille pour le fédéral. Il est certain que le gouvernement essaie d'être toujours proactif concernant les accommodements et la diversité. Les nombreux syndicats du fédéral sont assez impliqués également.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une femme enceinte</li> <li>4. Plutôt négatives</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>9. Certains employés obtiennent des congés supplémentaires pour des fêtes religieuses. Cela cause de la frustration chez les autres employés. Ils ne sont pas contre les congés religieux mais souhaitent que les employés qui n'ont pas la même religion (ou aucune religion) bénéficient de ces 2 ou 3 jours supplémentaires de congé ou que ces congés religieux soient retirés de la banque de congé (vacances ou affaires personnelles). Les employés y voient une injustice.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
	<p>93 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. Congés pré et post-maternité Horaire variable Retour au travail à temps partiel</li> <li>4. Plutôt positives</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>9. Les accommodements doivent être mis en place dans l'intérêt de l'individu sans léser de façon trop importante ou marquée l'intérêt de la majorité. Il faut tenir compte des besoins de chacun.</li> </ol> <p>Secteur d'activité : Services publics</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</p> <p>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</p> <p>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</p> <p>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</p> <p>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</p>	<p>94 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés)</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</p> <p>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</p> <p>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>95 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Nous avons retrait préventif systématique (par convention collective) pour notre personnel navigant (équipages d'avion)</p> <p>3. Horaires flexibles</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Non</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>96 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Accommodement religieux; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>4. Neutres</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Non</p> <p>8. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>97 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>3. Aucune mesure particulière au cours de la dernière année.</p> <p>4. Plutôt positives</p> <p>5. Oui</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Oui</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>
<p>Pas de réponse (5 répondants)</p>		
	<p>98 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé</p> <p>4. Neutres</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique écrite sur l'accommodement?</li> <li>2. Parmi les types d'accommodements ci-dessous, veuillez sélectionner les trois les plus répandus dans votre entreprise.</li> <li>3. Citez une ou plusieurs mesures d'accommodement mises en place par votre entreprise au cours de la dernière année.</li> <li>4. Quelles réactions a suscité la mise en place des accommodements chez les autres employés?</li> <li>5. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la diversité?</li> </ol>	<p><b>99 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Non</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Votre organisation possède-t-elle une politique sur la conciliation travail/vie personnelle?</li> <li>7. Si votre organisation compte un syndicat, ce dernier est-il consulté relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>8. Si les employés de votre organisation ne sont pas syndiqués, sont-ils consultés relativement aux politiques touchant les accommodements ou la diversité?</li> <li>9. Tout commentaire touchant la question des accommodements.</li> </ol>	<p><b>100 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Oui</li> <li>2. Accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>4. Neutres</li> <li>5. Oui</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> </ol>
<p>Secteur d'activité</p>	<p><b>101 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une femme enceinte; accommodement pour une personne handicapée; accommodement pour une personne ayant un problème de santé</li> <li>3. Nous avons mis en place une salle de prière ouverte à tous.</li> <li>4. Plutôt positives</li> </ol>
	<p><b>102 -</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Non</li> <li>2. Accommodement pour une personne ayant des responsabilités familiales (enfants, parents âgés); accommodement pour une personne ayant un problème de santé; accommodement pour une femme enceinte</li> <li>3. Offrir le télétravail à une femme enceinte pour la durée de sa grossesse au lieu du retrait préventif.</li> <li>4. Plutôt positives</li> </ol>