

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les indemnités de départ qui sont appliquées dans les entreprises. Voici un aperçu des questions posées :

- Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?
- Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?
- Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?
- Etc.

Nombre de répondants : 164

Cet appel à tous a été fait entre le 13 et le 23 mai 2008.



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 2008.

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

Le sondage

Cent soixante-quatre personnes ont répondu à cet appel à tous sur les indemnités de départ. La majorité des entreprises qu'ils représentent embauchent de 101 à 500 employés (49,07 %) et proviennent du secteur de la fabrication (31,88 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques (16,88 %).

L'indemnité de départ

La majorité des entreprises des répondants (69,94 %) ne se sont pas dotées d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ. Elles accordent une indemnité de départ à un employé dans les situations suivantes : licenciement pour des motifs tels une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise (33,56 %), une abolition de poste (32 %), une suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des raisons économiques, administratives ou disciplinaires (15,78 %), un congédiement pour des motifs disciplinaires (12,89 %) et la démission de l'employé (1,11 %). L'indemnité de départ s'applique aux professionnels et aux cadres intermédiaires (28,95 %), aux cadres supérieurs (26,84 %), au personnel administratif et de soutien (22,63 %), au personnel spécialisé et de métier (10 %) ou à toutes les catégories de postes (11,58 %).

Le calcul et le montant de l'indemnité de départ

Le montant de l'indemnité de départ peut correspondre au montant du salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis (15,09 %), à un pourcentage fixe du salaire de l'employé (0,63 %), à une semaine de salaire par année de service (8,18 %), à deux semaines de salaire par année de service (13,21 %), à un mois de salaire par année de service (5,03 %) ou à un montant déterminé au cas par cas (57,86 %). Les facteurs le plus souvent considérés dans le calcul de l'indemnité de départ sont le nombre d'années de service (27,17 %), la nature de l'emploi (17,93 %), l'âge de l'employé (17,57 %), la nature et l'importance du travail (13,59 %). La majorité des organisations (75,31 %) n'ont pas déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ.

Dans 57,41 % des organisations, le calcul de l'indemnité de départ n'inclut pas les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis. Les entreprises paient l'indemnité de départ principalement en un seul versement à la fin de l'emploi (65 %) ou en une série de versements réguliers (16,88 %). Elles accordent pendant la durée de la période d'indemnité la totalité des avantages sociaux (7,58 %), une partie des avantages sociaux (38,89 %) ou un service de réaffectation/transition de carrière (34,34 %).

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?

Oui	49	30,06 %
Non	114	69,94 %
Nombre de répondants		163

2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?

Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)	151	33,56 %
Congédiement (pour des motifs disciplinaires)	58	12,89 %
Mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)	71	15,78 %
Abolition de poste (poste radié du budget)	144	32,00 %
Démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé)	5	1,11 %
Autres	21	4,67 %
Nombre de répondants		450

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

3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?

Personnel administratif et de soutien	43	22,63 %
Personnel spécialisé, de métier	19	10,00 %
Professionnels et cadres intermédiaires	55	28,95 %
Cadres supérieurs	51	26,84 %
Toutes les catégories de postes	22	11,58 %
Nombre de répondants		190

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

4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?

Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis	24	15,09 %
Un pourcentage fixe du salaire de l'employé	1	0,63 %
Une semaine de salaire par année de service	13	8,18 %
Deux semaines de salaire par année de service	21	13,21 %
Un mois de salaire par année de service	8	5,03 %
Un montant fixe peu importe le nombre d'années de service	0	0,00 %
Un montant déterminé au cas par cas	92	57,86 %
Nombre de répondants		159

Compilation des résultats – Nombre de répondants

5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?

La nature de l'emploi	99	17,93 %
Les conditions particulières d'exercice de l'emploi	37	6,70 %
Le nombre d'années de service	150	27,17 %
L'âge de l'employé	97	17,57 %
La nature et l'importance du travail	75	13,59 %
Le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur	22	3,98 %
La difficulté de trouver un poste d'égale importance	55	9,96 %
Autres	17	3,08 %
Nombre de répondants	552	

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

6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?

Non	122	75,31 %
Oui : spécifiez	40	24,69 %
Nombre de répondants	162	

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

7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?

Oui	69	42,59 %
Non	93	57,41 %
Nombre de répondants	162	

8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?

Somme versée en entier à la fin de l'emploi	104	65,00 %
Série de versements réguliers	27	16,88 %
Autres	29	18,13 %
Nombre de répondants	160	

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

9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?

La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)	15	7,58 %
Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)	77	38,89 %
Un service de réaffectation/transition de carrière	68	34,34 %
Autres	38	19,19 %
Nombre de répondants	198	

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

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	45	27,95 %
101 à 500 employés	79	49,07 %
501 à 1000 employés	15	9,32 %
1001 à 5000 employés	12	7,45 %
5001 employés et plus	10	6,21 %
Nombre de répondants	161	

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5	3,13 %
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	4	2,50 %
Services publics	0	0,00 %
Construction	3	1,88 %
Fabrication	51	31,88 %
Commerce de gros	8	5,00 %
Commerce de détail	11	6,88 %
Transport et entreposage	7	4,38 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	7	4,38 %
Finance et assurances	11	6,88 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	3	1,88 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	27	16,88 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	0	0,00 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	1	0,63 %
Services d'enseignement	1	0,63 %
Soins de santé et assistance sociale	4	2,50 %
Arts, spectacles et loisirs	3	1,88 %
Hébergement et services de restauration	1	0,63 %
Autres services, sauf les administrations publiques	4	2,50 %
Administrations publiques	1	0,63 %
Organisme sans but lucratif	6	3,75 %
Syndicat	2	1,25 %
Nombre de répondants	160	

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p>	<p>Moins de 100 employés (45 répondants)</p> <p>1 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Changements technologiques; licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) Un montant déterminé au cas par cas L'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; jurisprudence; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service Non Non Somme versée en entier à la fin de l'emploi NON <p>Secteur d'activité : Fabrication</p> <p>2 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé) Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs Un montant déterminé au cas par cas Les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé Non Oui Série de versements réguliers Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur Non Oui Somme versée en entier à la fin de l'emploi Un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p>	4 -	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	5 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucune indemnité de départ, nous donnons uniquement le préavis prévus par la loi sans que l'employé le travail.</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
	6 -	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	7 -	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. L'âge de l'employé; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>8 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. maximum de 12 mois de salaire</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<p>1. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires;</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>13 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Indemnité accordée selon chaque cas d'espèce pour les congédiements; licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; les conditions particulières s'appliquant à la cessation d'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. L'une ou l'autre de ces options selon le cas.</p> <p>9. Série d'avantages accordés selon chaque cas particulier; la totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ? 2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé? 3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle? 4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ? 5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ? 6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ? 7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis? 	<p>15 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un mois de salaire par année de service 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Oui 8. Série de versements réguliers 9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ? 9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité? <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires) 3. Professionnels et cadres intermédiaires 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La nature et l'importance du travail; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>17 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires 4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis 5. Le nombre d'années de service 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Aucun avantage n'est accordé. <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p>	<p>18 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>20 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Aucun</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>21 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. 15 semaines de salaire</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services d'enseignement</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>24 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; les circonstances relatives à la fin d'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>25 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Nous allons avec les normes du travail.</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non, aucun avantage</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Cas par cas</p> <p>9. Selon le cas</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>27 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. 4 semaines par année de service</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Il y a des cas où seulement les avantages sociaux sont offerts, d'autres cas où nous ajoutons un service de réaffectation/transition de carrière et d'autres cas où aucun avantage n'est offert.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p>	<p>28 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>3. Cadres supérieurs; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Toutes ces réponses peuvent s'appliquer selon le cas.</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
	<p>30 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. L'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>31 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>33 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. L'âge de l'employé; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Paies régulières pendant la durée de l'indemnité ou montant forfaitaire si l'employé le désire; cela devient un point à négocier.</p> <p>9. Assurance-médicaments pour une période déterminée mais pas d'assurance invalidité ni dentaire.</p> <p>Services de réaffectation aussi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>34 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Aucun</p> <p>Secteur d'activité : Syndicat</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>35 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. 18 mois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>40 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Le programme d'aide aux employés</p> <p>Secteur d'activité : Hébergement et services de restauration</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Plus programme d'aide à l'employé</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Pour certains à des postes hiérarchiques élevés, le plan d'assurances collectives est maintenu pendant la continuation de salaire.</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ? 2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé? 3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle? 4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ? 5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ? 6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ? 7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis? 	<p>43 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); congédiement pour motifs administratifs: incompetence, par exemple. 3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail 6. Non 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<ol style="list-style-type: none"> 8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ? 9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité? <p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail 6. Non 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>45 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. Le nombre d'années de service; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. L'entreprise est trop petite pour que nous ayons un programme d'avantages sociaux. Comme les services de réaffectation font partie de nos activités, du <i>coaching</i> est offert, si la personne concernée le désire. <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p>	<p>101 à 500 employés (79 répondants)</p> <p>46 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>47 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Congédiement (pour des motifs disciplinaires) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>48 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur 6. Non 7. Non 8. Série de versements réguliers 9. Un service de réaffectation/transition de carrière Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>49 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieur</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Pourrait être versé en deux versements ou en REER à la demande de l'employé.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière; maintien du PAE</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>51 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Les deux modèles sont possibles.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; la jurisprudence.</p> <p>6. Le montant maximal correspond à 12 mois de salaire, toutes catégories d'emplois confondus.</p> <p>7. Non</p> <p>8. C'est au cas par cas : il peut s'agir d'un seul versement comptant à la fin de l'emploi, de plusieurs versements comptants à intervalles réguliers, d'un versement dans un REER, de remboursement de dépenses et autres frais de recherche d'emploi, etc.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
	<p>54 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Selon l'entente avec l'employé, d'un coup, en versements, en REER, etc.</p> <p>9. Lors d'un étalement de paiements, l'employé a la possibilité de maintenir son assurance collective en autant qu'il la paie en entier.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>55 -</p>	<p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>56 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires) 3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis 5. Le nombre d'années de service; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi 6. Non 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. Le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Non 8. Série de versements réguliers 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>58 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Incompétence du salarié; licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>59 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>60 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget); rupture du contrat de travail par l'entreprise pour motifs autres que disciplinaire (compétences)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>61 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature et l'importance du travail; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>62 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. S'applique à tous, mais calcul diffère en fonction de la catégorie d'emploi.</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Poste de soutien : maximum 12 mois - Poste technique : max. 15 mois - poste professionnel : max. 18 mois - Poste de gestion : max. 18 mois - Cadres supérieurs : max. 2 ans</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière; la totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>63 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>64 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); entente employeur-employé</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le niveau hiérarchique; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); entente de fin d'emploi à l'amiable.</p> <p>3. Tous peuvent avoir droit. Cela dépend des circonstances.</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas.</p> <p>5. Encore une fois, cela dépend des raisons de la terminaison. Il s'agit de cas par cas.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Peut être l'un ou l'autre dépendant de la situation et des négociations.</p> <p>9. Cas par cas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>66 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>3. Cadres supérieurs; personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. 52 ou 65 semaines selon l'âge.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Au choix de l'employé: paiement forfaitaire ou versements réguliers</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière; une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); pour tout départ dont la décision est prise par l'employeur; il peut aussi s'agir d'un manque de rendement suite à un plan de redressement que l'employé a été incapable de rencontrer.</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Peut être versé en entier à la fin ou par une série de versements réguliers</p> <p>9. C'est du cas par cas : généralement les protections médicale et dentaire; parfois, le REER dans les cas de cadres supérieurs.</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>70 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p>	71 -	<p>1. Non</p> <p>2. Aucune à ce que je sache, les gens sont contractuels, donc à la fin du contrat ils nous quittent.</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	72 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. 1 an de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	73 -	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Postes cadres et non cadres</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Le maximum alloué est de 64 semaines de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Une combinaison des deux est possible.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	74 -	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. C'est le même calcul pour tous. Alors pas de considérations spécifiques.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p>	75 -	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	76 -	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	77 -	<p>1. Non</p> <p>2. Congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	78 -	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>79 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Rien</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); lors de litige entourant le départ pour motif de congédiement ou autre, si le coût et surtout l'impact envisagé dépasse le coût de l'indemnité de départ</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); congédiement administratif avec dossier non structuré,</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; les tendances reliées aux décisions des tribunaux administratifs</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>82 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget); démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Selon entente (somme versée en entier à la fin de l'emploi ou continuité des versements selon les paies)</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Six mois de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Un <i>mix</i> des deux dépendant des situations (i.e. poste aboli pour une personne malade, série de versements réguliers permettant à la personne d'être couverte par le régime d'assurance collective)</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>84 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Personnel administratif et de soutien : 2 semaines par année de service (max. 44 semaines) Gestionnaires : 3 semaines par année de service (max. 70 semaines) Cadres supérieurs : 4 semaines par année de service (max. 96 semaines)</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p>	<p>85 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); autres situations : lorsque l'employé ne répond plus aux exigences du poste, ou pour des motifs d'attitudes qui ne répond pas aux valeurs de l'entreprise</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Majoritairement 1 année est le maximum.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière; une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services immobiliers et services de location et de location à bail</p>
<p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un pourcentage fixe du salaire de l'employé</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>87 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>88 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. À discuter avec le travailleur selon le cas - options existantes pour l'employé, montant offert</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière Parfois offrir de bénéficier du programme d'avantages sociaux jusqu'à la fin de la période de paie en cours</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>89 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget); problèmes de performance</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; la période où l'employé est terminé.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Continuité de salaire pour une période déterminée</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</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. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le salaire</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>91 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>3. Cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>93 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ? 2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé? 3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle? 4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ? 5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ? 6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ? 7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis? <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>94 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); congédiement (pour des motifs disciplinaires) 4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis 5. Le nombre d'années de service 6. Non 7. Oui 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>95 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail 6. Non 7. Non 8. Le plus souvent en maintien de salaire permettant à l'employé d'avoir accès à ses assurances. 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); service de transition en mise à pied massive <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>96 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 4. Deux semaines de salaire par année de service 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. 52 semaines 7. Non 8. Série de versements réguliers 9. Oui, pour un maximum de 6 mois. <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>97 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. L'âge de l'employé; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. 12 mois de salaire pour tous catégories.= Pour les non gestionnaires, il y a un maximum de 15 semaines pour reconnaître la séniorité, mais on ajoute le facteur âge; donc un maximum de 12 mois.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Au choix de l'employé affecté</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de gros</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>98 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>99 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget); nous suivons les règles dictées par les normes du travail.</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ? 2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé? 3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle? 4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ? 5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ? 6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ? 7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis? 8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ? 9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité? 	<p>100 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) la mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance 6. Non 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Un service de réaffectation/transition de carrière; une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>101 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Non 2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires) 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé 6. 12 mois 7. Oui 8. Déterminé au cas par cas 9. Un service de réaffectation/transition de carrière; une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>102 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) 4. Une semaine de salaire par année de service 5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail 6. Non 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>103 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. 2 semaines par année de service, max. 3 mois pour cadres; 2 semaines par année de service, max. 6 mois pour cadres seniors</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>104 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature et l'importance du travail; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>105 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière; une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>106 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>107 -</p> <p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>108 -</p> <p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Cadres supérieurs; personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; selon la catégorie d'emploi dont le poste fait partie : soutien administratif, professionnel ou chef, directeur et vice-président, ou personnel de ventes.</p> <p>6. Administratif + Professionnel/Chef + personnel de ventes : max. 52 semaines, si + 50 ans : max 65 semaines; vice-président/directeur : max. 52 semaines</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Soit versé en totalité, soit en versement réguliers, au choix de l'employé</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>109 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Dans la question 1, la politique écrite n'est accessible que pour le personnel des ressources humaines et les gestionnaires. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Le montant de l'indemnité est plus élevé pour les postes de direction.</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. 52 semaines de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Soit une somme versée en entier, soit une série de versements.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
	<p>110 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; la nature et l'importance du travail; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Maximum 1 an de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>111 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>112 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires) Cadres supérieurs; personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires Un montant déterminé au cas par cas La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail Non Non Somme versée en entier à la fin de l'emploi À ce jour, aucun avantage de maintenu. <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>113 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Abolition de poste (poste radié du budget) Exception faite du personnel régie par une convention collective Un montant déterminé au cas par cas Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé Non Oui Somme versée en entier à la fin de l'emploi Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>114 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget) s/o Deux semaines de salaire par année de service La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé Max. de 52 semaines Non Somme versée en entier à la fin de l'emploi Un service de réaffectation/transition de carrière <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p>	<p>115 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>116 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
	<p>117 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p>	<p>118 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature et l'importance du travail; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière; cas par cas</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>119 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Construction</p>
	<p>120 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Cadres supérieurs; personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; équité interne, jurisprudence, performance de travail de l'employé au cours de sa carrière.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière; caisse retraite</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p>	<p>121 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>122 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Selon les normes du travail</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Aucun</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
	<p>123 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); habituellement, suite à une plainte ou une poursuite.</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le minimum exigé par la Loi.</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
	<p>124 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); pour la reconnaissance de longs services (personnel cadre) sous toutes réserves</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs; toutes les catégories de postes si abolition</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Tous ces facteurs + la perte de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ? 2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé? 3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle? 4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ? 5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ? 6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ? 7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis? 8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ? 9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité? 	501 à 1000 employés (15 répondants)	
Secteur d'activité	125 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Un montant déterminé au cas par cas 5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail 6. Un maximum de 65 semaines d'indemnité de départ. Cependant, une clause de contingence prévoit le paiement d'un montant additionnel maximum correspondant à 13 semaines de salaire si l'employé ne s'est pas trouvé un emploi à la fin de la période de 65 semaines suivant sa fin d'emploi. 7. Non 8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi 9. Un service de réaffectation/transition de carrière Avant la fin d'emploi, les employés bénéficient d'une période de préavis payé de 8 semaines pendant laquelle l'employé continue de bénéficier de l'ensemble des avantages sociaux à l'exception de l'assurance-invalidité. Secteur d'activité : Fabrication
	126 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Oui 2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) 3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs 4. Deux semaines de salaire par année de service 5. Le nombre d'années de service 6. Non 7. Oui 8. Montant forfaitaire ou série de versements réguliers, au choix de l'employé 9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>127 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. 52 semaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. L'une ou l'autre de ces deux options selon le montant.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>128 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Chaque cas est particulier. Il arrive qu'on accorde la prolongation des assurances et dans certains cas, il arrive qu'on offre un service de réaffectation.</p> <p>Secteur d'activité : Organisme sans but lucratif</p>
	<p>129 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Pas plus de 18 mois de salaire</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>130 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>3. Cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>131 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>132 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p>	<p>133 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. 18 mois maximum</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>134 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Non</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>
	<p>135 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>136 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>137 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature et l'importance du travail; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>138 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaire; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Transport et entreposage</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>139 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Cadres supérieurs; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
	<p>1001 à 5000 employés (12 répondants)</p>	
	<p>140 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. L'âge de l'employé; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. 60 semaines</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Industrie de l'information et industrie culturelle</p>
	<p>141 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires)</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. Maximum de 104 semaines, soit l'équivalent de 2 ans de salaire.</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Combinaison possible d'un montant forfaitaire et de salaire continu.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>142 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Tous les employés permanents</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; nous considérons les éléments suivants : 1- niveau de poste (professionnel, gestionnaire...); 2- ancienneté; 3- âge</p> <p>6. Maximum 18 mois</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p>	<p>143 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; la Loi sur les normes du travail</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>144 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Démission (rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employé); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Administrations publiques</p>

Questions		Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>145 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>146 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); réorganisation</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; la difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
	<p>147 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. 52 semaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. Nous laissons le choix à l'employé soit de verser une partie dans des REER et une partie en paiement (imposé) ou bien de recevoir tout le montant en entier à la fin de son emploi.</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Les avantages (assurance maladie et assurance dentaire) sont accordés pour la période de préavis de fin d'emploi, des fois pour une partie ou toute la durée de la période d'indemnité (ça dépend).</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>148 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget); fin d'emploi négociée</p> <p>4. Un mois de salaire par année de service</p> <p>5. La difficulté de trouver un poste d'égale importance; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>149 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Soins de santé et assistance sociale</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>150 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>3. Professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; les conditions particulières d'exercice de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>Secteur d'activité : Commerce de détail</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>151 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise)</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. 78 semaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. Au choix de l'employé, un seul ou deux versements.</p> <p>9. Avantages sociaux pendant trois mois.</p> <p>Secteur d'activité : Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz</p>

Questions	Répondants
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5001 employés et plus (10 répondants)</p> <p>152 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget) Personnel administratif et de soutien; personnel spécialisé, de métier; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs Un mois de salaire par année de service La difficulté de trouver un poste d'égale importance; la nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail Non Oui Somme versée en entier à la fin de l'emploi Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>153 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Oui Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget) Personnel administratif et de soutien; professionnels et cadres intermédiaires; cadres supérieurs Un montant déterminé au cas par cas La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail; le fait que l'employé quitte un emploi stable et rémunérateur; la difficulté de trouver un poste d'égale importance Maximum d'une année de service dont les critères utilisés afin d'établir cette indemnité sont décrits à la question 5. Non Somme versée en entier à la fin de l'emploi Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>154 -</p> <ol style="list-style-type: none"> Non Abolition de poste (poste radié du budget); licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise) Deux semaines de salaire par année de service Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé 40 000 \$, possibilité de transférer vers REER selon espace fiscal disponible Non Somme versée en entier à la fin de l'emploi <p>Secteur d'activité : Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>155 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Tous les postes non syndiqués</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. 9, 12, 15 ou 18 mois selon le niveau de poste</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière Avantages sociaux sauf assurance-invalidité</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>156 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Maximum 2 années de salaire</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.) Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>157 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la difficulté de trouver un poste d'égale importance</p> <p>6. 6 mois pour employés de soutien et administratif, 9 mois pour cadre intermédiaires et 12 mois pour cadres</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.); un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Fabrication</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p>	<p>158 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); congédiement (pour des motifs disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Une semaine de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé</p> <p>6. 2 ans de continuité salariale</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Nous offrons un des deux moyens (cas par cas)</p> <p>9. Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Finance et assurances</p>
<p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p> <p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>159 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>3. Personnel administratif et de soutien; cadres supérieurs; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. Montant maximum de 9 à 15 mois dépendant du niveau salarial</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Agriculture, foresterie, pêche et chasse</p>
	<p>160 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Deux semaines de salaire par année de service</p> <p>5. La nature de l'emploi; le nombre d'années de service; l'âge de l'employé; la nature et l'importance du travail</p> <p>6. 78 semaines maximum</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Au choix de l'employé, soit un seul versement ou le salaire continue.</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Un service de réaffectation/transition de carrière</p> <p>Secteur d'activité : Services professionnels, scientifiques et techniques</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Votre entreprise s'est-elle dotée d'une politique écrite sur les cessations d'emploi prévoyant un calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>2. Dans quelle(s) situation(s) votre entreprise accorde-t-elle une indemnité de départ à un employé?</p> <p>3. Dans votre entreprise, à quelles catégories de postes l'indemnité de départ s'applique-t-elle?</p> <p>4. Quelle méthode est utilisée pour calculer le montant de l'indemnité de départ?</p> <p>5. Quels sont les facteurs considérés dans le calcul de l'indemnité de départ?</p> <p>6. Votre entreprise a-t-elle déterminé un montant ou une règle dictant le maximum alloué dans le cas d'une indemnité de départ?</p> <p>7. Le calcul du montant de l'indemnité de départ inclut-il les avantages sociaux, les bénéfices, les commissions ainsi que les bonis que l'employé aurait reçus s'il avait effectivement travaillé pendant la période de préavis?</p>	<p>161 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. La nature de l'emploi; les conditions particulières d'exercice de l'emploi; le nombre d'années de service; la nature et l'importance du travail; l'âge de l'employé</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Selon soit REER, ou montant forfaitaire en plus du préavis</p> <p>9. Une partie des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p> <p>Secteur d'activité : Autres services, sauf les administrations publiques</p>
<p>Pas de réponse (3 répondants)</p>		
<p>8. Comment effectuez-vous le paiement de l'indemnité de départ?</p> <p>9. Votre entreprise accorde-t-elle des avantages pendant la durée de la période d'indemnité?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>162 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>4. Montant correspondant au salaire que l'employé aurait reçu durant la période de préavis</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>7. Oui</p>
	<p>163 -</p>	<p>1. Oui</p> <p>2. Licenciement (pour des motifs telles une réduction de personnel ou une réorganisation d'entreprise); abolition de poste (poste radié du budget)</p> <p>5. Le nombre d'années de service</p> <p>6. 78 semaines</p> <p>7. Non</p> <p>8. Somme versée en entier à la fin de l'emploi</p> <p>9. Avantages sociaux pendant trois mois</p>
	<p>164 -</p>	<p>1. Non</p> <p>2. Abolition de poste (poste radié du budget); congédiement (pour des motifs disciplinaires); mise à pied (suspension du contrat de travail pour une durée déterminée ou indéterminée pour des motifs économiques, administratifs ou disciplinaires)</p> <p>3. Cadres supérieurs; professionnels et cadres intermédiaires</p> <p>4. Un montant déterminé au cas par cas</p> <p>5. Le nombre d'années de service; la nature de l'emploi</p> <p>6. Non</p> <p>7. Non</p> <p>8. Série de versements réguliers</p> <p>9. La totalité des avantages sociaux (assurance maladie, assurance dentaire, etc.)</p>