

Appel à tous

Rapport

Cet appel à tous concerne les relations du travail. Voici un aperçu des questions posées :

- Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?
- Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends?
- Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé?
- Etc.

Nombre de répondants : 105

Cet appel à tous a été fait entre le 26 mai et le 5 juin 2009.



Reproduction, diffusion et distribution, intégrales ou partielles, par quelque procédé que ce soit, interdites sans l'autorisation de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés.

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

Publié en version électronique en juillet 2009.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H4B 2G7

(514) 879-1636 - info@portailrh.org

Faits saillants

- Une majorité des répondants (64,76 %) ont affirmé que les relations du travail au sein de leur organisation sont saines.
- Sur la base de leur expérience en gestion des ressources humaines, 20,39 % des répondants ont déclaré que l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends concerne les mesures disciplinaires.

Les formations jugées les plus utiles en relations du travail portent sur :

- la médiation (32,97 %)
- l'environnement législatif (28,58 %)
- la communication (21,98 %)
- la négociation (13,18 %)

Compilation des résultats – Nombre de répondants

1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?

Saines	68	64,77 %
Moyennes	31	29,52 %
Tendues	6	5,71 %
Nombre de répondants	105	

2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)

Absentéisme	14	13,60 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	1	0,97 %
Clause de non-concurrence	0	0,00 %
Congédiement	1	0,97 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	0	0,00 %
Différends salariaux	13	12,62 %
Discrimination à l'embauche	0	0,00 %
Discrimination à la promotion	1	0,97 %
Double emploi	0	0,00 %
Équipe de travail	7	6,80 %
Harcèlement psychologique	3	2,91 %
Harcèlement sexuel	0	0,00 %
Incapacité physique	0	0,00 %
Incapacité psychologique	1	0,97 %
Insubordination	5	4,85 %
Invalidité	0	0,00 %
Maladie	1	0,97 %
Manquements aux politiques	15	14,56 %
Mesures disciplinaires	21	20,39 %
Obligation d'accommodement	2	1,94 %
Païement des heures supplémentaires	6	5,83 %
Santé et sécurité du travail	2	1,94 %
Surveillance et vie privée	0	0,00 %
Tenue vestimentaire	0	0,00 %
Utilisation des outils technologiques	0	0,00 %
Violence	0	0,00 %
Vol de temps	0	0,00 %
Vol de matériel	0	0,00 %
Autre (précisez)	10	9,70 %
Nombre de répondants	103	

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

3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)

Absentéisme	16	15,53 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	5	4,85 %
Clause de non-concurrence	1	0,97 %
Congédiement	6	5,83 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	0	0,00 %
Différends salariaux	8	7,77 %
Discrimination à l'embauche	3	2,91 %
Discrimination à la promotion	1	0,97 %
Double emploi	0	0,00 %
Équipe de travail	6	5,83 %
Harcèlement psychologique	0	0,00 %
Harcèlement sexuel	0	0,00 %
Incapacité physique	0	0,00 %
Incapacité psychologique	0	0,00 %
Insubordination	4	3,88 %
Invalidité	1	0,97 %
Maladie	0	0,00 %
Manquements aux politiques	5	4,85 %
Mesures disciplinaires	27	26,21 %
Obligation d'accommodement	0	0,00 %
Paiement des heures supplémentaires	8	7,77 %
Santé et sécurité du travail	5	4,85 %
Surveillance et vie privée	0	0,00 %
Tenue vestimentaire	3	2,91 %
Utilisation des outils technologiques	1	0,97 %
Violence	0	0,00 %
Vol de temps	1	0,97 %
Vol de matériel	1	0,97 %
Autre (précisez)	1	0,97 %
Nombre de répondants	103	

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

4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé?
(En choisir un seul dans la liste)

Absentéisme	7	7,00 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	7	7,00 %
Clause de non-concurrence	6	6,00 %
Congédiement	3	3,00 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	10	10,00 %
Différends salariaux	5	5,00 %
Discrimination à l'embauche	0	0,00 %
Discrimination à la promotion	0	0,00 %
Double emploi	0	0,00 %
Équipe de travail	3	3,00 %
Harcèlement psychologique	12	12,00 %
Harcèlement sexuel	1	1,00 %
Incapacité physique	0	0,00 %
Incapacité psychologique	13	13,00 %
Insubordination	1	1,00 %
Invalidité	1	1,00 %
Maladie	1	1,00 %
Manquements aux politiques	7	7,00 %
Mesures disciplinaires	1	1,00 %
Obligation d'accommodement	7	7,00 %
Paiement des heures supplémentaires	2	2,00 %
Santé et sécurité du travail	3	3,00 %
Surveillance et vie privée	3	3,00 %
Tenue vestimentaire	0	0,00 %
Utilisation des outils technologiques	2	2,00 %
Violence	1	1,00 %
Vol de temps	3	3,00 %
Vol de matériel	0	0,00 %
Autre (précisez)	1	1,00 %
Nombre de répondants	100	

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

5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?

Absentéisme	7	2,82 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	11	4,44 %
Clause de non-concurrence	7	2,82 %
Congédiement	20	8,06 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	18	7,26 %
Différends salariaux	8	3,23 %
Discrimination à l'embauche	3	1,21 %
Discrimination à la promotion	0	0,00 %
Double emploi	1	0,40 %
Équipe de travail	8	3,23 %
Harcèlement psychologique	34	13,71 %
Harcèlement sexuel	8	3,23 %
Incapacité physique	5	2,02 %
Incapacité psychologique	23	9,27 %
Insubordination	6	2,42 %
Invalidité	5	2,02 %
Maladie	3	1,21 %
Manquements aux politiques	2	0,81 %
Mesures disciplinaires	11	4,44 %
Obligation d'accommodement	19	7,66 %
Païement des heures supplémentaires	2	0,81 %
Santé et sécurité du travail	12	4,84 %
Surveillance et vie privée	15	6,05 %
Tenue vestimentaire	0	0,00 %
Utilisation des outils technologiques	6	2,42 %
Violence	4	1,61 %
Vol de temps	3	1,21 %
Vol de matériel	3	1,21 %
Autre (précisez)	4	1,61 %
Nombre de répondants	248	

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

6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?

Absentéisme	3	1,20 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	13	5,18 %
Clause de non-concurrence	17	6,77 %
Congédiement	40	15,94 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	13	5,18 %
Différends salariaux	3	1,20 %
Discrimination à l'embauche	3	1,20 %
Discrimination à la promotion	2	0,80 %
Double emploi	2	0,80 %
Équipe de travail	1	0,40 %
Harcèlement psychologique	26	10,36 %
Harcèlement sexuel	3	1,20 %
Incapacité physique	4	1,59 %
Incapacité psychologique	10	3,98 %
Insubordination	2	0,80 %
Invalidité	4	1,59 %
Maladie	4	1,59 %
Manquements aux politiques	2	0,80 %
Mesures disciplinaires	18	7,17 %
Obligation d'accommodement	25	9,96 %
Païement des heures supplémentaires	2	0,80 %
Santé et sécurité du travail	17	6,77 %
Surveillance et vie privée	19	7,57 %
Tenue vestimentaire	0	0,00 %
Utilisation des outils technologiques	4	1,59 %
Violence	4	1,59 %
Vol de temps	4	1,59 %
Vol de matériel	5	1,99 %
Autre (précisez)	1	0,40 %
Nombre de répondants	251	

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

7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?

Oui	37	41,11 %
Non	53	58,89 %
Nombre de répondants		90

7.1 Si oui, sur lequel?

Absentéisme	4	10,26 %
Absence prolongée pour maladie ou invalidité	4	10,26 %
Clause de non-concurrence	0	0,00 %
Congédiement	1	2,56 %
Dépendances compulsives en milieu de travail	0	0,00 %
Différends salariaux	3	7,69 %
Discrimination à l'embauche	0	0,00 %
Discrimination à la promotion	0	0,00 %
Double emploi	0	0,00 %
Équipe de travail	0	0,00 %
Harcèlement psychologique	11	28,21 %
Harcèlement sexuel	0	0,00 %
Incapacité physique	0	0,00 %
Incapacité psychologique	3	7,69 %
Insubordination	1	2,56 %
Invalidité	0	0,00 %
Maladie	0	0,00 %
Manquements aux politiques	3	7,69 %
Mesures disciplinaires	2	5,13 %
Obligation d'accommodement	1	2,56 %
Paiement des heures supplémentaires	0	0,00 %
Santé et sécurité du travail	1	2,56 %
Surveillance et vie privée	0	0,00 %
Tenue vestimentaire	0	0,00 %
Utilisation des outils technologiques	1	2,56 %
Violence	2	5,13 %
Vol de temps	1	2,56 %
Vol de matériel	0	0,00 %
Autre (précisez)	1	2,56 %
Nombre de répondants		39

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

8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :

La négociation	12	13,18 %
L'environnement législatif	26	28,58 %
La médiation	30	32,97 %
La communication	20	21,98 %
Autre (précisez)	3	3,29 %
Nombre de répondants	91	

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

9 Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?

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

10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?

Oui	61	69,32 %
Non	27	30,68 %
Nombre de répondants	88	

11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?

1 à 3 ans	2	2,27 %
3 à 5 ans	10	11,36 %
5 à 10 ans	26	29,55 %
10 ans et plus	50	56,82 %
Nombre de répondants	88	

Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	14	16,09 %
101 à 500 employés	45	51,72 %
501 à 1000 employés	6	6,90 %
1001 à 5000 employés	11	12,64 %
5001 employés et plus	11	12,64 %
Nombre de répondants	87	

Compilation des résultats – Nombre de répondants

Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	4	4,60 %
Commerce de détail (44-45)	4	4,60 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	0	0,00 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	2	2,30 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	2	2,30 %
Transport et entreposage (48-49)	3	3,45 %
Services publics (22)	2	2,30 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	2	2,30 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	5	5,75 %
Administrations publiques - fédérales (91)	0	0,00 %
Administrations publiques - municipales (91b)	3	3,45 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	4	4,60 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	1	1,15 %
Fabrication autres (31-33)	23	26,44 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	4	4,60 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	1	1,15 %
Arts, spectacles et loisirs	2	2,30 %
Autres services - associations (81a)	0	0,00 %
Autres services - syndicats (81)	1	1,15 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	4	4,60 %
Commerce de gros autres (41)	3	3,45 %
Finance et assurances (52)	2	2,30 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	0	0,00 %
Hébergement et services de restauration (72)	0	0,00 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	1	1,15 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	1	1,15 %
Services d'enseignements/gestion (61)	1	1,15 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	3	3,45 %
Services immobiliers, location et bail (53)	0	0,00 %
Services professionnels - autres services (54b)	2	2,30 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,15 %
Services professionnels - services conseils (54)	4	4,60 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	2	2,30 %
Ne s'applique pas	0	0,00 %

Nombre de répondants

87

Questions	Répondants
<p>1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?</p> <p>2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?</p> <p>6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?</p> <p>7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?</p> <p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>Moins de 100 employés (14 répondants)</p> <hr/> <p>1 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tendues 2. Manquements aux politiques 3. Absentéisme 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Obligation d'accommodement ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 6. Utilisation des outils technologiques ; congédiement ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Manquements aux politiques 8. La communication 9. Comment bien communiquer avec les employés, faire bien passer les messages et comment donner une image positive des dirigeants. 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Autres services - syndicats (81)</p> <hr/> <p>2 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 7. Non 8. La médiation 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)</p> <hr/> <p>3 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Clause de non-concurrence 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; absentéisme ; absence prolongée pour maladie ou invalidité 6. Clause de non-concurrence ; congédiement ; mesures disciplinaires 7. Non 8. La négociation 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>4 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Absentéisme 5. Obligation d'accommodement ; absentéisme ; différends salariaux ; discrimination à l'embauche 6. Obligation d'accommodement ; absence prolongée pour maladie ou invalidité ; harcèlement psychologique 7. Non 8. La médiation 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Sans emploi</p>
<p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>5 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. La communication (informer les personnes clés, manque de suivi des dossiers et/ou d'informer les personnes clés de changements) 3. Absentéisme 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Aucun pour l'instant 6. Congédiement ; dépendances compulsives en milieu de travail ; santé et sécurité du travail 7. Non 8. La communication 10. Non 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Transport et entreposage (48-49)</p>
	<p>6 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Congédiement 4. Surveillance et vie privée 5. Incapacité psychologique ; obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 6. Clause de non-concurrence ; harcèlement sexuel ; violence 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>7 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Absentéisme 3. Équipe de travail 4. Manquements aux politiques 5. Absentéisme ; insubordination ; manquements aux politiques 6. Harcèlement psychologique ; mesures disciplinaires ; obligation d'accommodement 7. Non 8. La négociation 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? 	<p>8 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 3. Absentéisme 7. Non 8. La médiation 10. Non 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>9 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Insubordination 3. Insubordination 4. Clause de non-concurrence 5. Harcèlement psychologique ; mesures disciplinaires ; obligation d'accommodement 6. Congédiement ; différends salariaux ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Différends salariaux 8. La médiation 9. Accommodement en milieu de travail Absentéisme et présentéisme 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>10 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Absentéisme 4. Paiement des heures supplémentaires 5. Différends salariaux ; harcèlement psychologique ; paiement des heures supplémentaires 6. Clause de non-concurrence ; congédiement ; obligation d'accommodement 7. Non 8. La négociation 10. Non 11. 1 à 3 ans <p>Secteur d'activité Services professionnels - autres services (54b)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>11 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Insubordination 3. Équipe de travail 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique ; présentisme 6. Incapacité psychologique ; obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Insubordination 8. La négociation 9. Équipe de travail ; présentisme ; gestion de conflits 10. Non 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Services administratifs autres (56b)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>12 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Congédiement 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique ; obligation d'accommodement 6. Clause de non-concurrence ; double emploi ; harcèlement sexuel 7. Oui 7.1. Absentéisme 8. La communication 9. Communication 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>13 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Mauvaise gestion dans le passé. 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Congédiement 5. Congédiement ; harcèlement psychologique ; insubordination 6. Clause de non-concurrence ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 3 à 5 ans <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Administrations publiques - municipales (91b)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>14 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Insubordination 4. Incapacité psychologique 5. Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail ; incapacité psychologique 6. Santé et sécurité du travail ; absence prolongée pour maladie ou invalidité ; incapacité psychologique 7. Oui 7.1. Manquements aux politiques 8. La médiation 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>101 à 500 employés (45 répondants)</p>		
	<p>15 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Mesures disciplinaires 3. Absentéisme 4. Maladie 5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; invalidité ; maladie 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; invalidité ; maladie 7. Non 8. La médiation 9. Absentéisme ; communication 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>16 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Différends salariaux 5. Incapacité psychologique ; invalidité ; maladie 7. Non 8. La médiation 9. Gestion des différentes générations 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Construction (23)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>17 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Gestion du changement 3. Mesures disciplinaires 4. Vol de temps 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement sexuel ; obligation d'accommodement 6. Discrimination à l'embauche ; discrimination à la promotion ; harcèlement sexuel 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Rétention du personnel, nouvelles avenues en matière de rétention!! 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>18 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Manquements aux politiques 3. Santé et sécurité du travail 4. Violence 5. Discrimination à l'embauche ; incapacité psychologique ; santé et sécurité du travail 6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; mesures disciplinaires 7. Non 8. La négociation 9. Les difficultés auxquelles les entreprises font face présentement: soit la restructuration, réduction d'effectif à cause de la crise économique. 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication pharmaceutique (31-33a)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>19 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Harcèlement psychologique 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique ; incapacité physique; incapacité psychologique 6. Absentéisme ; maladie ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La communication non violente et la gestion des conflits 9. Harcèlement psychologique : un frein à la saine gestion? 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/communautaire</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>20 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Discrimination à l'embauche 4. Obligation d'accommodement 5. Santé et sécurité du travail ; équipe de travail ; incapacité physique 6. Obligation d'accommodement ; congédiement ; invalidité 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Les lois du travail et la jurisprudence 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>21 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Gestion des relations de travail 4. Incapacité psychologique 5. Aucun puisque notre équipe gère entièrement les relations de travail. 6. Congédiement ; obligation d'accommodement ; santé et sécurité du travail 7. Non 8. Dans le domaine de la négociation : les données factuelles, les statistiques, les comparatifs, les tendances de fond, les sources d'information à jour, etc. 9. Les enjeux et effets de la mondialisation en regard des relations de travail. Modèles d'entreprises syndiquées à travers le monde qui ont adopté de nouveaux modes de relation de travail pour s'adapter. Les enjeux du futur en matière de relations de travail dans ce monde en mutation accélérée. 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>22 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Différends salariaux 5. Congédiement; harcèlement psychologique; obligation d'accommodement 6. Congédiement ; mesures disciplinaires ; obligation d'accommodement 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Construction (23)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>23 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tendues 2. Différends salariaux 3. Santé et sécurité du travail 4. Manquements aux politiques 5. Congédiement ; équipe de travail ; mesures disciplinaires 6. Clause de non-concurrence; obligation d'accommodement; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Différends salariaux 8. La médiation 9. Comment faire l'équité par étapes claires. Comment démontrer à l'employeur que malgré que l'entreprise soit une PME, elle doit cibler ses employés clés et payer un salaire compétitif même aux grosses entreprises. 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>24</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Mesures disciplinaires 4. Vol de temps 5. Différends salariaux ; invalidité ; vol de matériel 6. Harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement ; congédiement 7. Oui 7.1. Vol de temps 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Administrations publiques - municipales (91b)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>25 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Obligation d'accommodement 5. Insubordination ; mesures disciplinaires ; obligation d'accommodement 6. Dépendances compulsives en milieu de travail ; obligation d'accommodement ; santé et sécurité du travail 7. Non 8. La communication 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>26 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. horaire de travail 3. Santé et sécurité du travail 4. Incapacité psychologique 5. Congédiement ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 6. Congédiement ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Non 11. 3 à 5 ans Secteur d'activité Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)
	<p>27 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tendues 2. Harcèlement psychologique 3. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. non applicable dans mon cas je suis conseiller en relations de travail 6. Congédiement ; surveillance et vie privée ; violence 7. Non 7.1. Obligation d'accommodement 8. L'environnement législatif 9. Le climat de travail et violence et harcèlement : les milieux de travail sont très tendus depuis quelques années. L'obligation d'accommodement dans le sens plus large que la notion de handicap et tout ce qui touche la discrimination. 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>28 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Absentéisme 3. Mesures disciplinaires 4. Manquements aux politiques 5. Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail ; violence 6. Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail 7. Non 8. La médiation 9. Toujours et toujours l'absentéisme 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>29 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; incapacité psychologique 6. Manquements aux politiques ; mesures disciplinaires ; congédiement 7. Oui 7.1. Mesures disciplinaires 8. La médiation 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)
	<p>30 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Manquements aux politiques 4. Absentéisme 5. Congédiement ; santé et sécurité du travail ; vol de matériel 6. Congédiement ; santé et sécurité du travail ; vol de matériel 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Résumé des normes du travail 10. Non 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>31 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Santé et sécurité du travail 3. Manquements aux politiques 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique ; mesures disciplinaires ; surveillance et vie privée 6. Santé et sécurité du travail ; harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La communication 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Commerce de gros autres (41)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>32 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Obligation d'accommodement 3. Mesures disciplinaires 4. Harcèlement psychologique 5. Clause de non-concurrence ; vol de temps ; vol de matériel 6. Clause de non-concurrence ; vol de temps ; vol de matériel 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
	<p>33 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Équipe de travail 3. Absentéisme 4. Vol de temps 5. Équipe de travail ; obligation d'accommodement ; vol de temps 6. Congédiement ; invalidité ; harcèlement psychologique 7. Non 8. La médiation 10. Non 11. 3 à 5 ans <p>Secteur d'activité Commerce de gros autres (41)</p>

Questions	Répondants
<p>1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?</p> <p>2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?</p> <p>6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?</p> <p>7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?</p> <p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>34 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Surveillance et vie privée 5. Dépendances compulsives en milieu de travail 6. Dépendances compulsives en milieu de travail ; équipe de travail ; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Absentéisme 8. Établissement d'une politique conforme en rapport avec la consommation de drogues/alcool sur les lieux de travail ou sur le fait de travail sous l'effet de la drogue ou alcool. Tellement de jeunes travailleurs consomment de la marijuana que pour eux cela devient une banalité. 9. Prévention de la consommation de drogue chez les jeunes/les effets de la marijuana ne sont pas banals. Effets de l'absentéisme sur les collègues de travail et sur le travail d'équipe. La valeur du travail; source de valorisation personnelle et sociale, pas seulement une question de gagne-pain. 10. Non 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)
	<p>35 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 4. Absentéisme 5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; clause de non-concurrence ; incapacité physique 6. Clause de non-concurrence ; incapacité physique ; santé et sécurité du travail 7. Oui 7.1. Violence 8. L'environnement législatif 9. Comment peut-on faire pour que les lois votées cessent d'avoir une portée aussi large que dans notre cadre législatif? 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>36 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Absentéisme 4. Obligation d'accommodement 5. Clause de non-concurrence ; incapacité psychologique ; obligation d'accommodement 6. Clause de non-concurrence ; vol de temps ; vol de matériel 7. Non 8. La médiation 9. Nouvelles façons de règlement de griefs 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>37 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Manquements aux politiques 3. Mesures disciplinaires 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 6. Dépendances compulsives en milieu de travail 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>38 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Insubordination 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Clause de non-concurrence ; dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique 6. Clause de non-concurrence ; incapacité physique ; dépendances compulsives en milieu de travail 7. Oui 7.1. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>39 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Équipe de travail 3. Congédiement 4. Incapacité psychologique 5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique 6. Clause de non-concurrence ; dépendances compulsives en milieu de travail ; surveillance et vie privée 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Faits saillants et nouveaux aspects légaux en droit du travail Aspects, outils ou formation pratique en psychologie du travail (aspects pratiques de base pour gestionnaires) 10. Non 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Services professionnels - services conseils (54)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>40 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Absentéisme 4. Différends salariaux 5. Différends salariaux ; harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; congédiement ; santé et sécurité du travail 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Modification de la Loi sur l'équité salariale 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Arts, spectacles et loisirs
<p>Secteur d'activité</p>	<p>41 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Manquements aux politiques 3. Santé et sécurité du travail 4. Mesures disciplinaires 5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; congédiement Obligation d'accommodement 6. Clause de non-concurrence ; congédiement ; surveillance et vie privée 7. Non 8. La communication 9. Obligation d'accommodement 10. Non 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>42 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Absentéisme 4. Incapacité psychologique 5. Incapacité psychologique ; mesures disciplinaires ; violence 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; manquements aux politiques ; vol de temps 7. Non 8. La médiation 9. La médiation et les communications 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>43 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Insubordination 3. Mesures disciplinaires 4. Absentéisme 5. Harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 6. Harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 3 à 5 ans <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>44 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Santé et sécurité du travail 3. Absentéisme 4. Santé et sécurité du travail 5. Congédiement ; incapacité physique ; santé et sécurité du travail 6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement 7. Non 8. La négociation 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>45 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Vol de matériel 4. Harcèlement sexuel 5. Surveillance et vie privée 6. Congédiement 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>46 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Vol de matériel 4. Harcèlement sexuel 5. Surveillance et vie privée 6. Congédiement 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
	<p>47 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Tenue vestimentaire 4. Obligation d'accommodement 5. Invalidité 6. Paiement des heures supplémentaires 7. Non 8. La communication 9. La communication, l'évolution jurisprudentielle, les nouveautés en RT et le sentiment d'appartenance. 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>48 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Congédiement 4. Clause de non-concurrence 5. Différends salariaux ; absentéisme ; congédiement 6. Santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée ; obligation d'accommodement 7. Non 8. La médiation 9. Harcèlement 10. Oui 11. 3 à 5 ans Secteur d'activité Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>49 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Équipe de travail 5. Double emploi ; équipe de travail ; utilisation des outils technologiques 6. Congédiement ; surveillance et vie privée ; utilisation des outils technologiques 7. Non 8. La communication 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Sans emploi
<p>Secteur d'activité</p>	<p>50 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Absentéisme 4. Manquements aux politiques 5. Absentéisme ; congédiement ; harcèlement psychologique 6. Clause de non-concurrence ; obligation d'accommodement Surveillance et vie privée 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Un service de médiation au sein de l'entreprise.... Pourquoi, quand, par qui, comment... Les nouvelles jurisprudences en matière de droit du travail 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>51 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Manquements aux politiques 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; obligation d'accommodement ; vol de temps 6. Congédiement ; obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Violence 8. La médiation 9. La radicalisation des syndicats, impression ou réalité? 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>52 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Nous sommes dans le milieu parapublic en santé. La grande difficulté que nous vivons est relative à la mobilité du personnel. Paradoxalement, c'est le syndicat qui bloque la mobilité sous prétexte que la convention collective ne la prévoit pas. Nous sommes disposés à négocier une entente mais la présidente est très fermée. Cela crée des insatisfactions chez les employés. Évidemment, ces derniers ne s'impliquent pas dans la vie syndicale. 3. Discrimination à la promotion 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Discrimination à l'embauche ; insubordination ; mesures disciplinaires 6. Congédiement ; discrimination à la promotion ; harcèlement psychologique 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La négociation 9. L'importance de préserver des relations harmonieuses avec les membres du comité de relation de travail, à tous prix. Les gens peuvent ne pas se rappeler exactement ce que vous avez fait, ou ce que vous avez dit. Mais ils se rappelleront toujours comment vous les avez fait se sentir. 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: right;">Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?</p> <p>2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?</p> <p>6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?</p> <p>7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?</p> <p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>53 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Équipe de travail</p> <p>3. Manquements aux politiques</p> <p>4. Surveillance et vie privée</p> <p>5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; incapacité physique Incapacité psychologique</p> <p>6. Clause de non-concurrence; congédiement ; santé et sécurité du travail</p> <p>7. Oui</p> <p>7.1. Harcèlement psychologique</p> <p>8. La médiation</p> <p>9. Le syndicat, un allié?</p> <p>10. Oui</p> <p>11. 10 ans et plus</p> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>54 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Différends salariaux</p> <p>3. Paiement des heures supplémentaires</p> <p>4. Congédiement</p> <p>5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; différends salariaux Utilisation des outils technologiques</p> <p>6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; congédiement Utilisation des outils technologiques</p> <p>7. Non</p> <p>8. La médiation</p> <p>10. Non</p> <p>11. 10 ans et plus</p> <p>Secteur d'activité Commerce de gros autres (41)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>55 -</p>	<p>1. Tendues</p> <p>2. Le non-respect des normes, l'injustice et l'inégalité au sein de l'entreprise et nourris par la direction</p> <p>3. Tenue vestimentaire</p> <p>4. Différends salariaux</p> <p>5. Harcèlement psychologique ; paiement des heures supplémentaires Absence prolongée pour maladie ou invalidité</p> <p>6. Différends salariaux ; harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail</p> <p>7. Oui</p> <p>7.1. Vacances accordées</p> <p>8. La négociation</p> <p>9. Le paiement des heures supplémentaires ou la mise en banque</p> <p>10. Non</p> <p>11. 3 à 5 ans</p> <p>Secteur d'activité Arts, spectacles et loisirs</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>56 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Équipe de travail 3. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 4. Incapacité psychologique 5. Violence ; congédiement ; harcèlement psychologique 6. Violence ; congédiement ; harcèlement psychologique 7. Non 8. La communication 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: center;">Secteur d'activité Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>57 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Insubordination 3. Mesures disciplinaires 5. Obligation d'accommodement 7.1. Santé et sécurité du travail 8. La négociation 9. Les tendances syndicales 10. Oui 11. 10 ans et plus <p style="text-align: center;">Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
	<p>58 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Incapacité psychologique 5. Congédiement ; dépendances compulsives en milieu de travail Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail 6. Congédiement ; dépendances compulsives en milieu de travail Harcèlement psychologique ; incapacité physique ; incapacité psychologique 7. Oui 7.1. Incapacité psychologique 8. L'environnement législatif 9. Problèmes psychologiques suite à des réclamations CSST ou dus à un problème personnel ; les dépendances au travail (alcool, drogues). En situation de difficultés économiques, comment peut-on amener le syndicat à prendre part au projet de relance et à redynamiser les troupes. 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p style="text-align: center;">Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>59 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Condition d'exercice des salariés dans le milieu du travail (surcharge, stabilité des équipes de travail, etc.) 3. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; obligation d'accommodement 6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 3 à 5 ans <p>Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Équipe de travail 3. Discrimination à l'embauche 4. Incapacité psychologique 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique ; obligation d'accommodement 6. Obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée ; utilisation des outils technologiques 7. Oui 7.1. Incapacité psychologique 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Services d'enseignements/professeur (61a)</p>
501 à 1000 employés (6 répondants)	
	<p>60 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Différends salariaux 3. Utilisation des outils technologiques 4. Insubordination 5. Surveillance et vie privée 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; congédiement Santé et sécurité du travail 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La communication 9. Les négociations de conventions collectives, la surveillance électronique des employés, la gestion et le suivi des dossiers de lésions professionnelles et leurs impacts sur le dossier financier de l'entreprise 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>61 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Relations employés et cadres 3. Mesures disciplinaires 4. Absentéisme 5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; violence 6. Congédiement ; mesures disciplinaires ; vol de matériel 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La communication 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>62 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Obligation d'accommodement 3. Différends salariaux 4. Incapacité psychologique 5. Équipe de travail ; harcèlement psychologique ; incapacité psychologique 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 7. Oui 7.1. Incapacité psychologique 8. La communication 9. Soutien à la gestion directe des opérations; comprendre les difficultés et différence chez les travailleurs. 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Services publics (22)
	<p>63 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Mesures disciplinaires 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Congédiement ; insubordination ; mesures disciplinaires 6. Harcèlement psychologique ; absence prolongée pour maladie ou invalidité ; maladie 7. Non 8. La communication 9. Présence au travail Utilisation des outils techno 10. Non 11. 10 ans et plus

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>64 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Manquements aux politiques 3. Mesures disciplinaires 4. Dépendances compulsives en milieu de travail 5. Congédiement ; harcèlement psychologique ; surveillance et vie privée 6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement 7. Non 8. La communication 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>65 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Différends salariaux 3. Mesures disciplinaires 4. Invalidité 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; équipe de travail Harcèlement psychologique 6. Clause de non-concurrence ; mesures disciplinaires ; obligation d'accommodement 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La négociation 9. Comment obtenir une ouverture des syndicats à des concessions ayant des incidences monétaires positives pour l'entreprise? 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
1001 à 5000 employés (11 répondants)	
	<p>66 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Différends salariaux 3. Mesures disciplinaires 4. Harcèlement psychologique 5. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; harcèlement psychologique ; incapacité psychologique 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; clause de non-concurrence ; mesures disciplinaires 7. Non 8. La médiation 9. Harcèlement psychologique ; incapacité psychologique ; processus cas administratif (incompétence) 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Services professionnels - autres services (54b)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>67 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Absentéisme 3. Absentéisme 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; surveillance et vie privée 6. Dépendances compulsives en milieu de travail I ; insubordination Incapacité psychologique 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Administrations publiques - provinciales (91a)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>68 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Mesures disciplinaires 4. Différends salariaux 5. Clause de non-concurrence ; congédiement ; obligation d'accommodement 6. Congédiement ; invalidité ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 8. La communication 10. Non 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>69 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Différends salariaux 4. Santé et sécurité du travail 5. Santé et sécurité du travail 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; incapacité psychologique ; surveillance et vie privée 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>70 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Équipe de travail 3. Absentéisme 4. Équipe de travail 5. Équipe de travail ; insubordination ; mesures disciplinaires 6. Double emploi ; insubordination ; mesures disciplinaires 7. Non 8. La communication 9. La surcharge de travail qui a une incidence sur le manque de communication via les équipes de travail! Cours sur la gestion du temps. 10. Oui 11. 3 à 5 ans <p>Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>71 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tendues 2. Insubordination 3. Mesures disciplinaires 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Congédiement ; surveillance et vie privée ; utilisation des outils technologiques 6. Congédiement ; santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Absentéisme 8. La médiation 9. Syndicalisme et enjeux économiques 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Transport et entreposage (48-49)</p>
	<p>72 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Procédure de vacances facultatives (vacances supplémentaires) 5. Congédiement ; harcèlement psychologique ; incapacité psychologique 6. Absence prolongée pour maladie ou invalidité ; santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée 7. Oui 7.1. Manquements aux politiques 8. La communication 9. Communication entre gestionnaires et employés Rôle d'influence de la fonction ressources humaines et application de mesures disciplinaires 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>73 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Sous-traitance 3. Absentéisme 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique 6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Gestion de plaintes pour harcèlement psychologique. Pas l'enquête, mais l'après ; choix des mesures disciplinaires; retour au travail (invalidité psychologique) ; absentéisme et obligation parentale 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>74 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Absentéisme 3. Vol de temps 4. Harcèlement psychologique 5. Congédiement ; harcèlement psychologique ; invalidité 6. Incapacité psychologique ; obligation d'accommodement ; violence 7. Oui 7.1. Absentéisme 8. La communication 9. La génération Y et comment faire cheminer cette catégorie vers une acceptation de reconnaître le mentorat comme un outil essentiel à son développement/avancement. 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</p>
	<p>75 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Paiement des heures supplémentaires 3. Congédiement 4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 5. Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée 6. Harcèlement psychologique ; santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée 7. Non 8. La médiation 10. Oui 11. 3 à 5 ans <p>Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>76 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel ; incapacité psychologique 6. Harcèlement psychologique ; obligation d'accommodement Congédiement 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La médiation 9. Enquête en harcèlement psychologique 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Soins de santé et assistance sociale/communautaire
<p>5001 employés et plus (11 répondants)</p>		
	<p>77 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Absentéisme 3. Équipe de travail 4. Congédiement 5. Absentéisme ; absence prolongée pour maladie ou invalidité Congédiement 6. Congédiement ; différends salariaux ; harcèlement psychologique 7. Oui 7.1. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 8. La communication 9. La rareté de la main-d'œuvre : comment l'attirer et la maintenir dans nos entreprises. 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Services publics (22)
	<p>78 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Discrimination à l'embauche 4. Utilisation des outils technologiques 5. Utilisation des outils technologiques ; dépendances compulsives en milieu de travail ; surveillance et vie privée 6. Discrimination à l'embauche; mesures disciplinaires Obligation d'accommodement 7. Non 8. L'environnement législatif 9. Choix d'un arbitre de grief; contexte législatif / nouvelles tendances Nouvelles approches en matière de RT 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	<p>79 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Incapacité psychologique 5. Obligation d'accommodement ` absence prolongée pour maladie ou invalidité ; dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique ; maladie 6. Surveillance et vie privée ; clause de non-concurrence ; discrimination à l'embauche 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 10 ans et plus Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? 	<p>80 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Harcèlement psychologique 3. Mesures disciplinaires 4. Harcèlement psychologique 5. Harcèlement psychologique 6. Obligation d'accommodement 7. Oui 7.1. Congédiement 8. La négociation 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Transport et entreposage (48-49)
<p>Secteur d'activité</p>	<p>81 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Manquements aux politiques 5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; incapacité psychologique ; surveillance et vie privée ; utilisation des outils technologiques 7. Oui 7.1. Différends salariaux 8. La médiation 9. La médiation en milieu de travail faite par les gens des ressources humaines. 10. Oui 11. 5 à 10 ans Secteur d'activité Services d'enseignements/gestion (61)

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Incapacité psychologique 5. Clause de non-concurrence ; incapacité psychologique ; surveillance et vie privée 6. Obligation d'accommodement ; surveillance et vie privée 7. Non 8. L'environnement législatif 10. Oui 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)</p>
<ol style="list-style-type: none"> 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>83 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Mesures disciplinaires 4. Santé et sécurité du travail 5. Congédiement ; mesures disciplinaires ; surveillance et vie privée 6. Congédiement ; maladie ; mesures disciplinaires 7. Oui 7.1. Harcèlement psychologique 8. La médiation 9. Pour une médiation gagnante (façon de bien mener une séance de médiation côté patronal), les pièges, la négociation (souvent monétaire), etc. Comment écrire et bien bâtir une mesure disciplinaire (les éléments qui devraient s'y retrouver (les faits, l'argumentaires sur le pourquoi, le comportement est non toléré, les conséquences de ce comportement sur les opérations, la clientèle, l'image, etc. et finalement les attentes face à ce comportement déviant). Savoir intervenir comme professionnelle RH dans les cas où le climat de travail au sein d'un groupe de travailleurs versus le patron est à son plus mauvais... Comment s'y prendre pour rencontrer les employés, réussir à savoir ce qui cloche et connaître leurs attentes, être en mesure de désamorcer certaines frustrations non fondées d'employés, les possibilités ou solutions qu'il envisagent face à ce mauvais climat (facile de chialer, mais eux ont-ils des solutions à cette situation), communiquer les résultats de cette rencontre (confidentielle) au patron et voir l'ouverture, etc. 10. Non 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Commerce de détail (44-45)</p>

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Ouvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? <p>Secteur d'activité</p>	<p>84 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Absentéisme 4. Obligation d'accommodement 5. Incapacité psychologique ; santé et sécurité du travail ; surveillance et vie privée 6. Harcèlement psychologique ; incapacité physique ; incapacité psychologique 7. Non 8. La médiation 10. Non 11. 10 ans et plus <p>Secteur d'activité Industrie de l'information et culturelle (51)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>85 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 3. Mesures disciplinaires 4. Incapacité psychologique 5. Mesures disciplinaires ; absence prolongée pour maladie ou invalidité Harcèlement psychologique 6. Mesures disciplinaires ; absentéisme ; incapacité psychologique 7. Oui 7.1. Utilisation des outils technologiques 8. L'environnement législatif 9. Politique sur la confidentialité de l'information Politique concernant l'utilisation des outils informatiques 10. Oui 11. 5 à 10 ans <p>Secteur d'activité Finance et assurances (52)</p>
<p>Secteur d'activité</p>	<p>86 -</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Différends salariaux 3. Différends salariaux 4. Clause de non-concurrence 5. Congédiement ; manquements aux politiques ; mesures disciplinaires 6. Absentéisme ; paiement des heures supplémentaires ; surveillance et vie privée 7. Non 8. La négociation 10. Non 11. 1 à 3 ans <p>Secteur d'activité Fabrication haute technologie (31-33b)</p>

Questions	Répondants	
<p>1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?</p> <p>2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?</p> <p>6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?</p> <p>7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?</p> <p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p> <p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>87 -</p>	<p>1. Tendues</p> <p>2. Mesures disciplinaires</p> <p>3. Tenue vestimentaire</p> <p>4. Dépendances compulsives en milieu de travail</p> <p>5. Dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique ; harcèlement sexuel</p> <p>6. Dépendances compulsives en milieu de travail ; absence prolongée pour maladie ou invalidité ; congédiement</p> <p>7. Oui</p> <p>7.1. Mesures disciplinaires</p> <p>8. L'environnement législatif</p> <p>9. Revue de la jurisprudence dans divers domaines des relations du travail</p> <p>10. Oui</p> <p>11. 5 à 10 ans</p> <p>Secteur d'activité Administrations publiques - municipales (91b)</p>
Pas de réponse (18 répondants)		
	<p>88 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Absentéisme</p> <p>3. Équipe de travail</p> <p>4. Harcèlement psychologique</p>
	<p>89 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Incapacité psychologique</p> <p>3. Invalidité</p> <p>4. Incapacité psychologique</p> <p>5. Différends salariaux ; équipe de travail ; santé et sécurité du travail</p> <p>6. Congédiement ; harcèlement psychologique ; incapacité psychologique</p> <p>7. Oui</p> <p>7.1. Harcèlement psychologique</p> <p>8. La médiation</p>
	<p>90 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Manquements aux politiques</p> <p>3. Congédiement</p> <p>4. Absence prolongée pour maladie ou invalidité</p>
	<p>91 -</p>	<p>1. Moyennes</p> <p>2. Différends salariaux</p> <p>3. Équipe de travail</p> <p>4. Différends salariaux</p>
	<p>92 -</p>	<p>1. Moyennes</p> <p>2. Mesures disciplinaires</p> <p>3. Mesures disciplinaires</p> <p>4. Harcèlement psychologique</p>

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation? 2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste) 3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste) 4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste) 	93 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Equipe de travail en plus des différentes allégeances des membres dans l'équipe. Fonctionnaires provinciaux et municipaux travaillant ensemble ne font pas bon ménage facilement... 3. Différends salariaux 4. Manquements aux politiques
<ol style="list-style-type: none"> 5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail? 	94 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Manquements aux politiques 4. Obligation d'accommodement
<ol style="list-style-type: none"> 6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste? 7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués? 	95 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Discrimination à la promotion 3. Différends salariaux 4. Équipe de travail
<ol style="list-style-type: none"> 7a) Si oui, sur lequel? 8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur : 9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009? 10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué? 11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines? 	96 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Moyennes 2. Équipe de travail 3. Absence prolongée pour maladie ou invalidité 4. Clause de non-concurrence 5. Incapacité psychologique ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 6. Incapacité psychologique ; dépendances compulsives en milieu de travail ; harcèlement psychologique 7. Non 8. La médiation
<p>Secteur d'activité</p>	97 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Mesures disciplinaires 3. Mesures disciplinaires 4. Absentéisme
	98 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Manquements aux politiques 3. Paiement des heures supplémentaires 4. Différends salariaux
	99 -	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saines 2. Absentéisme 3. Différends salariaux 4. Paiement des heures supplémentaires

Questions	Répondants	
<p>1. Comment qualifieriez-vous les relations du travail au sein de votre organisation?</p> <p>2. Sur la base de votre expérience de la gestion des ressources humaines, quel est l'objet des faits allégués à la source du plus grand nombre de différends? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>3. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MIEUX outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>4. Quel est l'objet des faits allégués à la source de différends à l'égard duquel vous vous sentez le MOINS bien outillé? (En choisir un seul dans la liste)</p> <p>5. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un consultant spécialisé en relations du travail?</p> <p>6. Quels sont les trois objets de faits allégués à la source de différends pour lesquels vous seriez le plus susceptible d'avoir recours à un conseiller juridique ou autre spécialiste?</p>	<p>100 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Différends salariaux</p> <p>3. Santé et sécurité du travail</p> <p>4. Manquements aux politiques</p> <p>5. Absentéisme ; différends salariaux ; santé et sécurité du travail</p> <p>6. Congédiement ; mesures disciplinaires ; santé et sécurité du travail</p> <p>7. Non</p> <p>8. L'environnement législatif</p> <p>9. Droit des employés vs mesures disciplinaires</p> <p>10. Non</p> <p>11. 3 à 5 ans</p> <p>Secteur d'activité Fabrication autres (31-33)</p>
<p>7. Au cours de la dernière année, avez-vous observé une recrudescence notoire de différends portant sur un objet particulier de faits allégués?</p> <p>7a) Si oui, sur lequel?</p> <p>8. La formation qui vous serait le plus utile en relations du travail porterait sur :</p>	<p>101 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Congédiement</p> <p>3. Mesures disciplinaires</p> <p>4. Obligation d'accommodement</p>
<p>9. Selon vous, quels sujets devraient être abordés lors du prochain Rendez-vous des relations du travail, prévu le 25 novembre 2009?</p> <p>10. Oeuvrez-vous en milieu de travail syndiqué?</p> <p>11. Depuis combien d'années travaillez-vous en gestion des ressources humaines?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>102 -</p>	<p>1. Moyennes</p> <p>2. Absentéisme</p> <p>3. Insubordination</p> <p>4. Clause de non-concurrence</p>
	<p>103 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Manquements aux politiques</p> <p>3. Paiement des heures supplémentaires</p> <p>4. Clause de non-concurrence</p>
	<p>104 -</p>	<p>1. Saines</p> <p>2. Maladie</p> <p>3. Équipe de travail</p> <p>4. Absentéisme</p>
	<p>105 -</p>	<p>1. Moyennes</p> <p>2. Absentéisme</p> <p>3. Absentéisme</p> <p>4. Utilisation des outils technologiques</p> <p>5. Clause de non-concurrence ; surveillance et vie privée ; utilisation des outils technologiques</p> <p>6. Congédiement ; vol de temps ; vol de matériel</p> <p>7. Non</p> <p>8. La communication</p>