

# Congés pour obligations familiales

## Appel à tous Rapport des résultats

Cet appel à tous vise à connaître ce que font les entreprises en matière de congés pour obligations familiales. Voici un aperçu des questions posées :

- En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?
- Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?
- Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?
- Etc.

Nombre de répondants : 236

Cet appel à tous a été fait entre le 11 et le 21 janvier 2011.



### Résumé

- 95,71 % des répondants connaissent les obligations légales concernant les absences pour obligations familiales.
- Les entreprises de 80,26 % des répondants disposent d'une politique concernant les congés pour obligations familiales.
- Dans les entreprises de 64,20 % des répondants, les dispositions des politiques en la matière sont plus avantageuses que celles qui sont prévues par la législation pertinente

### Note de l'éditeur

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 mars 2011.

1200, avenue McGill College

Bureau 1400

Montréal (Québec) H3B 4G7

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

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

---

### 1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?

---

Entreprise privée	157	66,81 %
Organisme public	33	14,04 %
Organisme parapublic	25	10,64 %
OSBL	20	8,51 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>235</b>	

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

### 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?

---

Oui	223	95,71 %
Non	10	4,29 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>233</b>	

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

### 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?

---

Oui	187	80,26 %
Non	46	19,74 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>233</b>	

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

### 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.

---

### 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?

---

Employés de soutien administratif	115	64,97 %
Employés manuels	94	53,11 %
Professionnels	85	48,02 %
Cadres	35	19,77 %
Autre (précisez)	11	6,21 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>177</b>	

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

### 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?

---

Oui	95	59,01 %
Non	66	40,99 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>161</b>	

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

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?

Oui	113	64,20 %
Non	63	35,80 %
Nombre de répondants	176	

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

8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?

Congé de maladie	159	85,48 %
Congé pour des raisons familiales ou parentales	143	76,88 %
Congé de décès	78	41,94 %
Congé spécial en cas d'urgence	23	12,37 %
Congé de mariage	20	10,75 %
Autre (précisez)	7	3,76 %
Nombre de répondants	186	

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

9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?

Oui	123	70,69 %
Non	51	29,31 %
Nombre de répondants	174	

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

10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?

Oui	121	76,58 %
Non	37	23,42 %
Nombre de répondants	158	

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

11. Si oui, quelles sont ces mesures?

Réaménagement d'horaire de travail	64	51,20 %
Télétravail	41	32,80 %
Autre (précisez)	15	12,00 %
Déplacement à un autre poste	4	3,20 %
Restructuration des tâches	1	0,80 %
Location d'une voiture pour les déplacements	0	0,00 %
Salle de loisirs prévue pour accueillir les enfants	0	0,00 %
Nombre de répondants	125	

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

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?

Les réponses ci-dessous constituent une synthèse de l'ensemble des réponses fournies. Pour obtenir toutes les réponses, vous pouvez consulter la section COMPILATION DES RÉSULTATS - PAR RÉPONDANT.

Tiennent une rencontre avec l'employé	29,58 %
Recherchent des solutions	18,33 %
Évaluent la situation et en assurent le suivi	7,92 %
Imposent des mesures disciplinaires	7,50 %
Affirment que cette question ne s'applique pas à leur situation	6,25 %
Suivent le protocole relatif à l'absentéisme	5,42 %
Présentent une demande de justification	5,00 %
Réaménagent l'horaire de travail	3,33 %
Sensibilisent l'employé au problème	3,33 %
Ont recours au PAE	2,91 %
Accordent des congés sans solde	2,08 %
Demandent la reprise du temps par l'employé.	2,08 %
Permettent d'utiliser les journées de vacances.	1,67 %
Réorganisent le travail de l'employé.	1,67 %
Proposent le télétravail.	0,83 %
Dans la même proportion respectivement, analysent le dossier de l'employé, expliquent à l'employé le cadre légal régissant ces absences, se remboursent à même le salaire, autorisent pendant une certaine période que l'employé dépasse le nombre de jours d'absence permis ou exigent de l'employé qu'il obtienne l'accord de son gestionnaire pour que ces congés soient approuvés.	0,42 %

### 13. Taille de l'entreprise

Moins de 100 employés	23	23,96 %
101 à 500 employés	46	47,92 %
501 à 1000 employés	11	11,45 %
1001 à 5000 employés	7	7,29 %
5001 employés et plus	9	9,38 %
Nombre de répondants	96	

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

## Compilation des résultats – Nombre de répondants

### 14. Secteur d'activité

Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)	1	1,03 %
Commerce de détail (44-45)	7	7,23 %
Commerce de gros haute technologie (41b)	1	1,03 %
Commerce de gros pharmaceutique (41a)	0	0,00 %
Construction (23)	2	2,06 %
Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)	2	2,06 %
Transport et entreposage (48-49)	4	4,12 %
Services publics (22)	2	2,06 %
Soins de santé et assistance sociale/communautaire	4	4,12 %
Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)	5	5,15 %
Administrations publiques - fédérales (91)	2	2,06 %
Administrations publiques - municipales (91b)	4	4,12 %
Administrations publiques - provinciales (91a)	2	2,06 %
Administrations publiques - sociétés d'état (91c)	2	2,06 %
Fabrication autres (31-33)	23	23,72 %
Fabrication haute technologie (31-33b)	4	4,12 %
Fabrication pharmaceutique (31-33a)	2	2,06 %
Arts, spectacles et loisirs	1	1,03 %
Autres services - associations (81a)	1	1,03 %
Autres services - syndicats (81)	1	1,03 %
Autres services (sauf admin. publiques) (81b)	3	3,09 %
Commerce de gros autres (41)	2	2,06 %
Finance et assurances (52)	7	7,23 %
Gestion de sociétés et d'entreprises (55)	1	1,03 %
Hébergement et services de restauration (72)	0	0,00 %
Industrie de l'information et culturelle (51)	2	2,06 %
Services administratifs - services d'emploi (56)	0	0,00 %
Services administratifs autres (56b)	0	0,00 %
Services d'enseignements/gestion (61)	0	0,00 %
Services d'enseignements/professeur (61a)	0	0,00 %
Services immobiliers, location et bail (53)	0	0,00 %
Services professionnels - autres services (54b)	4	4,12 %
Services professionnels - bureau avocats (54a)	1	1,03 %
Services professionnels - services conseils (54)	7	7,23 %
Retraité	0	0,00 %
Sans emploi	0	0,00 %
Ne s'applique pas	0	0,00 %
<b>Nombre de répondants</b>	<b>97</b>	

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

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
	<b>Moins de 100 employés (23 répondants)</b>
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>1 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de production 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Une rencontre avec l'employé afin de bien comprendre la situation et s'assurer qu'il n'y a pas d'exagération. Tout dépendant, il peut être référé au PAE. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>2 -</b> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Non 14. Services professionnels - autres services (54b)
	<b>3 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. En tant que CRIA, je communique avec l'employé et transmets aussi l'information au gestionnaire responsable. 14. Services publics (22)
	<b>4 -</b> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>5 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous autorisons 10 absences pour raisons familiales par année. Au delà de cela, nous leur demandons des pièces justificatives. S'ils ne peuvent justifier leurs absences, des mesures correctives tel qu'avis disciplinaires peut être mises en place. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>6 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 14. Commerce de détail (44-45)
	<b>7 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rien, nous avons adopté des mesures de CTF qui font en sorte que tous les employés et le personnel de gestion comprennent l'importance des obligations familiales. 14. Services professionnels - autres services (54b)



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>8 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. Valide auprès de l'employé, utilisation PAE 14. Services professionnels - services conseils (54)
	<b>9 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Jamais eu à intervenir jusqu'ici 14. Agriculture, foresterie, pêche et chasse (11)
	<b>10 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Employés de soutien administratif 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous rencontrons l'employé pour discuter de la problématique et essayons de trouver un moyen de l'accommoder, si possible. 14. Services professionnels - services conseils (54)
	<b>11 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 14. Arts, spectacles et loisirs

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	<b>12 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Mesures disciplinaires progressives 14. Services professionnels - autres services (54b)
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>13 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Cadres Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. On en discute avec lui. Parfois 3 jours/semaine devient une solution. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>14 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 12. Entrevue 14. Services professionnels - services conseils (54)
	<b>15 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Non 14. Gestion de sociétés et d'entreprises (55)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	<b>16 -</b> 1. OSBL 2. Non 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Autres services - syndicats (81)
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>17 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Non 7. Non 8. Congé de maladie 9. Non 10. Non 12. Rencontre avec l'employé afin qu'il prenne les mesures nécessaires pour réduire ses absences. 14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)
	<b>18 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. -Congé -Réaménagement de l'horaire de travail 12. Les employés ont droit à 5 jours de congés payés et fractionnables pour obligations familiales. 14. Autres services - associations (81a)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	19 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous le rencontrons pour explication. 14. Services professionnels - autres services (54b)
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	20 - 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Non 12. Assure un suivi plus rapproché et demande des preuves au besoin. 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	21 - 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. La situation ne s'est pas présentée jusqu'à présent. Toutefois, je dirais qu'on devrait rencontrer l'employé un peu avant que ces absences totalisent 10 jours. 14. Transport et entreposage (48-49)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>22 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Non 10. Non 12. Rencontre avec l'employé; vérifier ce qu'on peut faire avec son horaire de travail. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>23 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Discussion avec l'employé pour réorganisation de son travail 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	<b>101 à 500 employés (46 répondants)</b>
	<b>24 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Professionnels 6. Oui 7. Non 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Non 14. Transport et entreposage (48-49)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	25 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>14. Finance et assurances (52)</li> </ol>
	26 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Il y a une rencontre formelle pour regarder avec l'employé les moyens qu'il prend afin de minimiser les absences pour raisons familiales.</li> <li>14. Fabrication autres (31-33)</li> </ol>
	27 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé spécial en cas d'urgence</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Non</li> <li>12. Dans les cas d'abus, nous rencontrons l'employé et exigeons une preuve écrite signée qui justifie l'absence. Exemple, 6 différents congés, non consécutifs, dans le dernier 3 mois.</li> <li>14. Fabrication autres (31-33)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	<b>28 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 7. Non 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous le rencontrons pour tenter de voir s'il n'y a pas un autre problème derrière ces absences. 14. Finance et assurances (52)
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>29 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous sommes très tolérants. Quand le nombre d'absences pour cause d'obligations familiales est supérieur à la moyenne des autres travailleurs, nous demandons une motivations écrites de l'absence. 14. Transport et entreposage (48-49)
	<b>30 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>31 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Congé sans solde, modification d'horaire 12. Gradation des sanctions avec dossier documenté à l'appui 14. Commerce de gros autres (41)
	<b>32 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Cadres 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous lui demandons de trouver une solution à son problème et lui laissons un temps afin d'y remédier. 14. Commerce de détail (44-45)
	<b>33 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Non 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>34 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontres et échanges pour évaluer le maximum d'alternatives applicables et trouver l'aide appropriée (organismes sociaux, etc.). Nous avons peu eu à avoir recours à cette façon de faire, les employés étant conscients des enjeux. 14. Transport et entreposage (48-49)
	<b>35 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	<b>36 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Non 12. Lorsque l'employé a plus de 10 événements dans l'année (qui répondent à ce qui est permis selon la LNT), nous traitons administrativement l'absentéisme qui s'en suit. 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>37 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Une fois les congés offerts épuisés, l'employé peut soit reprendre son temps, soit utiliser ses banques de vacances ou de cumul de temps. 14. Services professionnels - services conseils (54)
	<b>38 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	<b>39 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontre avec l'employé pour trouver des solutions qui peuvent l'aider à maintenir son rendement au travail. 14. Administrations publiques - fédérales (91)
	<b>40 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. Gestion de l'absentéisme 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>41 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Rencontre pour en savoir plus et action en conséquence 14. Industrie de l'information et culturelle (51)
	<b>42 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	<b>43 -</b> 1. Organisme public 8. Congé de maladie 14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	<b>44 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Non 12. Nous rencontrons le travailleur et le questionnons. Si cela s'avère négatif, alors nous documentons le dossier par écrit et procédons aux étapes de mesures disciplinaires par gradation. Nous demandons également des preuves pour les travailleurs qui abusent du système. 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	45 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Non</li> <li>12. Il existe une politique d'assiduité avec des points de démerite pour absences non justifiées.</li> <li>14. Fabrication autres (31-33)</li> </ol>
10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	46 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> <li>12. Ce n'est pas arrivé, mais on le rencontrerait pour revoir s'il a bien évalué toutes les options pour trouver des solutions à ses absences répétées.</li> <li>14. Commerce de gros autres (41)</li> </ol>
12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	47 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Cadres Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Non</li> <li>14. Commerce de détail (44-45)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>48 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Toutes les fois qu'un employé s'absente pour une obligation familiale, nous le rencontrons pour être en mesure d'évaluer qu'il s'agit bien d'une obligation familiale. S'il s'absente trop souvent, nous tentons de l'aider à voir des solutions à ces problèmes.</li> <li>14. Fabrication autres (31-33)</li> </ol>
	<b>49 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Non</li> <li>12. Nous avons signé un nouveau contrat de travail en juin 2010, lequel recadre les droits parentaux selon les dispositions de la LNT. Ce faisant, nous adoptons une approche moins libérale pour ces motifs d'absence. Pour le moment, nous sensibilisons les employés à l'obligation de prendre les moyens nécessaires afin de limiter la prise et la durée de ces congés. Chaque absence fait l'objet d'une évaluation et, si nécessaire, un suivi est effectué auprès de l'employé.</li> <li>14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)</li> </ol>
	<b>50 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous le rencontrons afin de trouver une solution gagnante. Il est évident que ça dépend du rendement de l'employé, de son ancienneté et du type de poste qu'il occupe.</li> <li>14. Fabrication autres (31-33)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>51 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous évaluons la situation. Discussion avec l'employé afin de prévoir le futur. Décision cas par cas. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>52 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)
	<b>53 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. Rencontres de sensibilisation à la problématique de présence au travail, invitation à réfléchir sur ses responsabilités envers son employeur et à identifier des solutions pour corriger la situation. Suivi de l'engagement de l'employé et de son plan d'action. 14. Finance et assurances (52)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>54 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. Rencontre formelle pour le sensibiliser à ce qu'il trouve une solution au problème. C'est arrivé qu'un poste soit vacant sur un autre quart de travail et que cette personne ait eu la préférence pour le poste. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>55 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Cadres Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 12. Il est rencontré pour évaluer la situation. 14. Construction (23)
	<b>56 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement horaire, déplacement autre poste, télétravail. 12. Nous le rencontrons pour évaluer avec lui la situation et voir ce que nous pouvons faire et ce qu'il peut faire. 14. Administrations publiques - municipales (91b)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>57 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous discutons avec cet employé pour voir si un accommodement peut être offert. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>58 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Non 10. Non 12. Rencontre de l'employé et avis administratif. Si aucune correction apportée, mesure disciplinaire. 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>59 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 11. Télétravail ET réaménagement d'horaire 14. Services professionnels - services conseils (54)



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>60 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Les congés ne sont plus payés après 5. Ensuite, nous tentons de trouver un arrangement pour maintenir un lien d'emploi satisfaisant. 14. Finance et assurances (52)
	<b>61 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Rencontres Solutions (horaire de travail, congé sans solde, etc.) Suivi Dernier recours si abus : mesure disciplinaire 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>62 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontre avec l'employé pour offrir, écoute, support et aide. 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>63 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Finance et assurances (52)
	<b>64 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Non 12. Rencontres 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>65 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Non 12. En cas d'abus, il y a des rencontres et avis s'il y a lieu. 14. Commerce de détail (44-45)
	<b>66 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de décès 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous le rencontrons afin de l'aider à trouver une solution, le référer au PAE s'il y a lieu. 14. Extraction minière et extraction de pétrole/gaz (21)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>67 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Employés manuels 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Mesures disciplinaires après 5, si injustifiées 14. Fabrication autres (31-33)
	<b>68 -</b> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Services professionnels - services conseils (54)
	<b>69 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Non 6. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Obtention de congés pour lesquels la personne n'est pas habituellement éligible en fonction des règles prévues à la convention collective. 12. Si la personne ne fait pas d'effort suffisant pour assurer sa présence au travail, les mesures d'accommodement peuvent prendre fin. 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
	<b>501 à 1000 employés (11 répondants)</b>
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>70 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Gère cela comme un cas régulier d'absentéisme 14. Commerce de détail (44-45)
	<b>71 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage 9. Oui 10. Non 12. On le rencontre pour en discuter et voir les options. 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<b>72 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie Congé de décès Congé de mariage 9. Non 10. Oui 11. Restructuration des tâches 12. Rencontre avec l'employé et sa gestionnaire afin de trouver une solution au sein de l'établissement (ex. : modifier l'horaire de travail) ou de l'organisation personnelle de l'employé. 14. Soins de santé et assistance sociale/communautaire
	<b>73 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Sensibilisation 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>74 -</b> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 7. Non 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Avertissement 14. Industrie de l'information et culturelle (51)
	<b>75 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé spécial en cas d'urgence Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rappel des obligations de mitigation des absences; si pas de correction, mesures administratives peuvent s'imposer. 14. Fabrication haute technologie (31-33b)
	<b>76 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congés mobiles 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous le rencontrons afin d'évaluer si nous en sommes en mesure de l'aider et ainsi voir pendant combien de temps la situation sera présente. 14. Autres services (sauf admin. publiques) (81b)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?</p> <p>3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?</p> <p>4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.</p> <p>5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?</p> <p>6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?</p> <p>7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?</p> <p>8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?</p> <p>9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?</p> <p>10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?</p> <p>11. Si oui, quelles sont ces mesures?</p> <p>12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>77 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</p> <p>6. Non</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>11. Notre banque d'absences maladie payées est de 3 jours par année. Nous avons élargi cette année la définition afin de permettre aux employés de l'utiliser également pour maladie dans la famille immédiate (enfants, conjoint).</p> <p>12. Nous respectons les normes du travail et, tout dépendant de sa performance, son dossier disciplinaire et la gravité des raisons d'absence, nous pouvons autoriser pendant une certaine période que l'employé dépasse le nombre de jours d'absence permis. Il est aussi fortement recommandé qu'il utilise ses vacances et sa banque de temps (les employés peuvent mettre en banque 1 semaine de travail chaque année afin de remplacer les heures perdues pour absences personnelles). Autrement, des mesures administratives peuvent être émises.</p> <p>14. Construction (23)</p>
	<p>78 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Oui</p> <p>5. Employés de soutien administratif</p> <p>7. Oui</p> <p>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Oui</p> <p>11. Réaménagement d'horaire de travail</p> <p>12. Nous le rencontrons pour évaluer sa problématique et essayons de trouver ensemble des solutions gagnantes pour l'entreprise et l'employé. Si les absences sont jugés abusives, nous pouvons être amenés à demander des justificatifs plus fréquemment (ex. : certificat médical).</p> <p>14. Services professionnels - bureau avocats (54a)</p>
	<p>79 -</p> <p>1. Entreprise privée</p> <p>2. Oui</p> <p>3. Non</p> <p>5. Employés manuels</p> <p>6. Oui</p> <p>7. Non</p> <p>8. Congé spécial en cas d'urgence</p> <p>9. Oui</p> <p>10. Non</p> <p>12. Enquête en bonne et due forme afin de s'assurer que la prise de congé est légitime et/ou l'absence justifiée.</p> <p>14. Fabrication autres (31-33)</p>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?</p> <p>3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?</p> <p>4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.</p> <p>5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?</p> <p>6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?</p> <p>7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?</p> <p>8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?</p> <p>9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?</p> <p>10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?</p> <p>11. Si oui, quelles sont ces mesures?</p> <p>12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>80 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de décès Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Non</li> <li>12. Il est rencontré pour connaître ses motifs afin d'essayer de comprendre la situation et le référer au programme d'aide au besoin.</li> <li>14. Administrations publiques - municipales (91b)</li> </ol>
<b>1001 à 5000 employés (7 répondants)</b>	
	<p>81 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous encourageons l'employé à discuter avec nous d'un temps d'ajustement durant lequel nous allons être plus flexibles; mais après cette période, l'employé doit revenir à son horaire de travail normal. Dans certains cas, nous offrons la possibilité de prendre un congé sans solde d'au plus 3 mois.</li> <li>14. Fabrication pharmaceutique (31-33a)</li> </ol>
	<p>82 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence Journée de déménagement, journée d'accommodement pour les fêtes religieuses (autres que chrétiennes)</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement de l'horaire de travail, télétravail, congé temporaire déterminé dépendant de la situation, etc</li> <li>12. Discussions avec l'employé pour comprendre les raisons des absences et voir comment nous pouvons l'aider (ressources - PAE, accommodement temporaire dépendant de la situation, etc.).</li> <li>14. Finance et assurances (52)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>83 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 7. Non 8. Congé de décès Congé de mariage Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Commerce de détail (44-45)
	<b>84 -</b> 1. Organisme public 2. Non 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie 9. Non 10. Non 11. Réaménagement d'horaire de travail 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<b>85 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Non 14. Administrations publiques - municipales (91b)
	<b>86 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 14. Administrations publiques - fédérales (91)



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>87 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Employés en soins 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Déplacement à un autre poste 12. Un suivi est fait par le supérieur immediate. 14. Soins de santé et assistance sociale/hôpitaux (62)
	<b>5001 employés et plus (9 répondants)</b>
	<b>88 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous faisons un suivi serré du dossier pour s'assurer que la situations est prise en main par l'employé. 14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)
	<b>89 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Mesures disciplinaires 14. Fabrication autres (31-33)

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</li> <li>2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?</li> <li>3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?</li> <li>4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.</li> <li>5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?</li> <li>6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?</li> <li>7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?</li> <li>8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?</li> <li>9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?</li> <li>10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?</li> <li>11. Si oui, quelles sont ces mesures?</li> <li>12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p>90 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Congé partiel sans solde</li> <li>12. La convention collective prévoit une durée maximale de 2 ans, nous n'avons pas eu de cas à ce jour qui excédait cela.</li> <li>14. Administrations publiques - sociétés d'état (91c)</li> </ol>
	<p>91 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres Employés manuels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous offrons 10 jours par année de calendrier. Les détails concernant ces journées sont inclus dans notre politique d'absentéisme. Si l'employé excède ce nombre de jours durant une année, il y aura une discussion avec lui pour voir les possibilités d'accommodement. Certaines mesures disciplinaires et/ou administratives pourront être prises contre l'employé s'il y a abus desdites journées.</li> <li>14. Commerce de détail (44-45)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</li> <li>2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?</li> <li>3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?</li> <li>4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.</li> <li>5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?</li> <li>6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?</li> <li>7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?</li> <li>8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?</li> <li>9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?</li> <li>10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?</li> <li>11. Si oui, quelles sont ces mesures?</li> <li>12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?</li> </ol> <p>Secteur d'activité</p>	<p>92 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence congé pour réserviste dans l'armée</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Déplacement à un autre poste</li> <li>14. Finance et assurances (52)</li> </ol>
	<p>93 -</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé spécial en cas d'urgence Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. C'est selon les cas, chacun est étudié. Par ailleurs l'employé bénéficie de vacances, d'aménagement de temps de travail avec horaires variables et journées de maladies spécifiques pour la famille. Il est donc partie prenante des solutions qui peuvent être mises en place.</li> <li>12. Nous pouvons aller jusqu'à des mesures disciplinaires. L'employé est responsable de gérer ses obligations selon les règles le c.c. ou d'entreprise, selon le cas.</li> <li>14. Services publics (22)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>94 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé spécial en cas d'urgence Congé de mariage Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>14. Administrations publiques - municipales (91b)</li> </ol>
	<b>95 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie Congé de décès</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement des horaires, télétravail et, moins souvent, déplacement à un autre poste ou restructuration des tâches. Nous pourrions également accorder des congés en fonction des besoins.</li> <li>12. On réaménage le poste si possible.</li> <li>14. Services professionnels - services conseils (54)</li> </ol>
	<b>96 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> <li>12. On lui demande de reprendre le temps si possible. Sinon, on prend en considération dans son évaluation du rendement.</li> <li>14. Commerce de gros haute technologie (41b)</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>Pas de réponse (140 répondants)</b>
	<b>97 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>12. Nous rencontrons l'employé pour voir s'il a pris toutes les mesures possibles pour minimiser les absences.</li> </ol>
	<b>98 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> </ol>
	<b>99 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>100 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> </ol>
<b>101 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>	

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>102 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres Nous ne faisons pas de distinction. 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Suivi avec le gestionnaire, discussion pour explorer la situation et les options dans un premier temps.
	<b>103 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Non 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. On lui demande de justifier l'absence avec des billets médicaux.
	<b>104 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Cadres Employés de soutien administratif Professionnels 7. Non 8. Congé spécial en cas d'urgence Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Rencontre avec lui pour trouver solutions alternatives pour que ses absences ne nuisent pas à la productivité.

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>105 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>12. Cela n'est jamais arrivé que nous ayons à gérer ce genre de problème.</li> </ol>
	<b>106 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Non</li> <li>3. Non</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> </ol>
	<b>107 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Déplacement à un autre poste</li> <li>12. - Rencontre avec l'employé - Analyser la situation - Expliquer le cadre légal relié aux absences pour obligations familiales - Trouver une solution - Suivi avec l'employé</li> </ol>
	<b>108 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>109 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>110 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Pas plus dans une catégorie qu'une autre.</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>12. À ce jour, nous n'avons pas eu à faire face à cette situation.</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>111 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> </ol>
	<b>112 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Lorsqu'il y a urgence, que la situation est sérieuse et imprévisible un employé peut s'absenter de son travail sans perte de traitement. Les journées de maladie peuvent être utilisées lorsque la présence de l'employé est requise auprès d'un proche. Le maximum de congés à prendre pour cette raison est de 10 jours, dont un maximum de 6 journées en maladie. Aussi, il peut y avoir des journées sans solde prises par l'employé.</li> </ol>
	<b>113 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Mise en application du processus de gestion de la présence au travail avec rencontre informelle et rencontre formelle par la suite et en fonction de la gravité et de la répétition des absences, des raisons données pour ces absences et des efforts et démarches pour réduire ces absences.</li> </ol>
	<b>114 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>115 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence Congé de décès 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail
	<b>116 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 7. Oui 8. Congé de décès Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous le rencontrons pour trouver des solutions et réduire les absences.
	<b>117 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Autre (précisez) 12. Aménagement et réduction du temps de travail : réduction du nombre d'heures.
	<b>118 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>119 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Suivi plus régulier, mesures administratives si pas réglé
	<b>120 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Une rencontre avec le gestionnaire et l'employé s'impose pour discuter des raisons des absences, des mesures disciplinaires seront imposées si nécessaire, au besoin.
	<b>121 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie
	<b>122 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?	<b>123 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 6. Non
4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?	<b>124 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non
6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>125 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 12. Reprise du temps de travail manqué
	<b>126 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 12. Tout dépend, suivi administratif pour la plupart.
	<b>127 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Non
	<b>128 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?	<b>129 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie
6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>130 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Professionnels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontre
	<b>131 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Tous 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Discussion concernant la cause, l'aide et les arrangements qui peuvent être pris.
	<b>132 -</b>
	<b>133 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Non 12. Nous tentons de le sensibiliser sur les effets négatifs : retard dans le travail, frustration chez les collègues, diminution considérable de la paie, détachement social, etc.
	<b>134 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?	<b>135 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 12. Ça n'est jamais arrive.
8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?	<b>136 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non
10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures?	<b>137 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Non
12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>138 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non
	<b>139 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 7. Oui 8. Congé spécial en cas d'urgence Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. La situation est traitée avec des objectifs bien précis. L'accommodement est un privilège dans notre entreprise et ne devient pas un droit acquis.
	<b>140 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui
	<b>141 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	142 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie Congé de décès</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> </ol>
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures?	143 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> </ol>
12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	144 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Discute avec lui des moyens ou dispositions à prendre pour satisfaire les deux parties afin que le travail soit fait dans les délais nécessaires.</li> </ol>
	145 - <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Les gestionnaires doivent intervenir et, lorsque les conditions prévues à la CC ainsi que les mesures d'accommodement ne suffisent plus, l'employé doit faire des choix et peut même ultimement être discipliné.</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>146 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Sensibilisation aux conséquences des absences et offre de soutien selon les motifs.</li> </ol>
	<b>147 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé de maladie</li> </ol>
	<b>148 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>149 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>150 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>151 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>152 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous discutons avec l'employé pour tenter de trouver une solution.</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
<p>1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?</p> <p>2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?</p> <p>3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?</p> <p>4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.</p> <p>5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?</p> <p>6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?</p> <p>7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?</p> <p>8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?</p> <p>9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?</p> <p>10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?</p> <p>11. Si oui, quelles sont ces mesures?</p> <p>12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?</p> <p>Secteur d'activité</p>	<p>153 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous demandons un papier du médecin pour l'enfant ou le/la conjoint(e). Chaque situation est évaluée. On y va au cas par cas.</li> </ol>
	<p>154 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Analyse de son historique, rencontre spécifique à ce sujet</li> </ol>
	<p>155 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> </ol>
	<p>156 -</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé de mariage Congé de maladie La convention permet l'utilisation de 4 jours flottants qui peuvent être utilisés en plus de 6 jours de maladie.</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> <li>12. L'employé doit être rencontré; nous devons gérer les absences et ceci peut vouloir dire que les employés doivent trouver une solution à leurs obligations familiales. Donc, l'employeur est tolérant, mais pas toujours.</li> </ol>



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?	<b>157 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non
8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>158 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Cadres 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail
	<b>159 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui
	<b>160 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non
	<b>161 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui
	<b>162 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. S'il y a abus, un avis est remis à l'employé, lui mentionnant qu'à la prochaine récurrence, la journée sera prise à même ses vacances.

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>163 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de décès Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Non</li> </ol>
	<b>164 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>165 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme parapublic</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés de soutien administratif</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Si récurrent : on va rencontrer l'employé pour l'aviser que la situation nous inquiète puisqu'il a à ce jour dépassé et épuisé tous ses jours de maladie ou jours d'obligation familiale. On va tenter de trouver une solution (transformer jours de vacances en jours de maladie ou d'obligation familiale, reprise de temps sur l'heure du lunch ou avant début ou après heure normale de travail, ou couper des heures sur sa paie.</li> </ol>
	<b>166 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>167 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Toutes les catégories s'absentent en proportion quasi égale.</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> <li>12. Nous les rencontrons pour trouver un terrain d'entente et voir à ce qu'ils aient pris toutes les mesures nécessaires.</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.	<b>168 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 6. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie
5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>169 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. On évalue ensemble la situation pour connaître s'il s'agit d'une situation temporaire ou qui sera échelonnée sur plusieurs mois.
	<b>170 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. À ce jour, nous n'avons pas eu de situation problématique. Avec le réaménagement d'horaire de travail et le télétravail, nous réussissons à accommoder l'employé.
	<b>171 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Nous ne tenons pas de statistique à cet effet. 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>172 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous tentons d'évaluer la situation avec lui et de trouver des solutions acceptables pour tous.
	<b>173 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 12. Nous le rencontrons pour lui demander des justifications (billet médicaux, etc.). Si aucune justification après 10 jours de pris, nous sanctionnons.
	<b>174 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 8. Congé de décès Congé de mariage Congé de maladie 9. Non
	<b>175 -</b> 1. Entreprise privée 2. Non 3. Oui
	<b>176 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui
	<b>177 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non
	<b>178 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>179 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif</li> <li>6. Non</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de maladie</li> </ol>
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>180 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>181 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Professionnels Enseignants</li> <li>6. Non</li> <li>8. Congé de maladie Programme de réduction du temps de travail. Aménagement d'horaire Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Non</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Réaménagement d'horaire de travail</li> <li>12. Nous rencontrons l'employé en question et nous tentons de trouver une solution.</li> </ol>
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>182 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Cadres Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels</li> <li>6. Non</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>183 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Rencontre et évaluation de la situation pour mettre en place les correctifs nécessaires.
	<b>184 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Nous en discutons avec eux et leur expliquons la tolérance de 10 jours, ou encore de demander un congé sans solde pour une période de temps limitée afin qu'ils soient plus libres pour trouver une solution.
	<b>185 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui
	<b>186 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 12. Nous avons une caisse de gestion de temps permettant aux employés d'y puiser pour s'absenter pour des raisons personnelles. Le gestionnaire évalue avec l'employé comment réduire ces absences et prévoir des accommodements sont possibles. Si sa caisse est épuisée, des ententes peuvent être prises avec le gestionnaire (cumul et reprise de temps, horaire variable), dépendamment de la fonction de l'employé. Le gestionnaire peut également accorder des congés sans solde.
	<b>187 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?	<b>188 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non
3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?	<b>189 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 12. Avant 10 absences, on ne peut rien faire...
10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>190 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail
	<b>191 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non
	<b>192 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Oui 11. Déplacement à un autre poste 12. On le rencontre pour qu'il puisse aussi trouver des solutions de rechange.
	<b>193 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?	<b>194 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie
7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>195 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie
	<b>196 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Demander un justificatif
	<b>197 -</b> 1. Organisme public 2. Non 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Télétravail 12. Nous avons une banque de congé alloué à raison de 6 jours par année fiscale. Ainsi, l'employé peut faire bon usage de ces congés tel qu'il le désire.



## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>198 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie
	<b>199 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Non 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de mariage Congé de maladie Congé spécial en cas d'urgence 9. Non 10. Non 12. Analyse du dossier, rencontre avec supérieur immédiat
	<b>200 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Selon le cas l'employé peut être rencontré
	<b>201 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Non 8. Congé de maladie 9. Non 10. Oui

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>202 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Non 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. L'employé sera rencontré afin d'évaluer sa situation personnelle et tenter de trouver une solution à ses absences.
	<b>203 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Professionnels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé spécial en cas d'urgence Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Non 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Pas eu de cas d'abus
	<b>204 -</b> 1. Organisme public 2. Non 3. Non
	<b>205 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>206 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Tout dépend du dossier; nous pouvons procéder avec des mesures disciplinaires ou administratives.
	<b>207 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Non 12. À vrai dire, dans mon organisation, cela n'est pas encore arrivé. La convention collective est assez généreuse au niveau de congés maladie/familiaux. Par contre, un employé qui s'absente plus de 5 jours consécutifs doit fournir un papier du médecin. Si c'est pour une raison autre, l'employé doit avoir un accord avec son gestionnaire pour que ces congés soient approuvés.
	<b>208 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Non 5. Employés de soutien administratif Professionnels Cadres Employés manuels 6. Non 7. Oui 8. Congé de maladie Congé de décès Congé de mariage 9. Non 11. Télétravail
	<b>209 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	<b>210 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>211 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Télétravail 12. Le gestionnaire doit s'assurer que tous les moyens de concilier travail et obligations ont été entrepris. Dans le cas de répétition, un rappel de leur obligation serait fait en premier; puis, pour les cas qui dépassent de beaucoup la moyenne, un avis écrit.
	<b>212 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Non 7. Oui 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Gestion de l'employé. L'employé est rencontré par son supérieur qui essaye de trouver une solution avec lui.
	<b>213 -</b> 1. OSBL 2. Oui 3. Oui
	<b>214 -</b> 1. Organisme public 2. Oui 3. Oui
	<b>215 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous?	216 - 1. Entreprise privée
2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales?	2. Oui
3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales?	3. Non
4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation.	217 - 1. Organisme public
5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales?	2. Oui
6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet?	3. Non
7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables?	218 - 1. Entreprise privée
8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés?	2. Oui
9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement?	3. Oui
10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés?	219 - 1. Organisme parapublic
11. Si oui, quelles sont ces mesures?	2. Oui
12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales?	3. Non
Secteur d'activité	220 - 1. Organisme public
	14. Administrations publiques - provinciales (91a)
	221 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Oui
	5. Professionnels
	Employés de soutien administratif
	6. Oui
	7. Oui
	8. Congé de maladie
	Congé de décès
	Congé pour des raisons familiales ou parentales
	Congé de mariage
	9. Oui
	10. Oui
	11. Télétravail
	12. Nous essayons de trouver un accommodement qui peut satisfaire l'employé et l'entreprise. Si ce n'est pas possible, les absences seront non rémunérées et elles devront cesser.
	222 - 1. Organisme parapublic
	2. Oui
	3. Non
	223 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Oui
	5. Employés de soutien administratif
	Professionnels
	6. Oui
	7. Non
	8. Congé de maladie
	Congé de maladie; mais puisque nous n'offrons pas de congé de maladie, ils utilisent leur temps banqué.
	9. Oui
	10. Oui
	11. Télétravail
	12. Réaménagement d'horaire de travail
	224 - 1. Entreprise privée
	2. Oui
	3. Non

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>225 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 7. Non 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontre entre le superviseur et le salarié pour clarifier la situation et tenter de trouver une solution aux nombreuses absences.
	<b>226 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Oui 8. Congé de maladie Congé de décès Congé pour des raisons familiales ou parentales 9. Oui 10. Non
	<b>227 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Nous n'avons pas de statistique à ce sujet. 6. Non 7. Non 8. Congé de décès Congé de maladie
	<b>228 -</b> 1. Organisme parapublic 2. Oui 3. Oui
	<b>229 -</b> 1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés de soutien administratif 7. Oui 8. Congé de maladie 9. Oui 10. Oui 11. Réaménagement d'horaire de travail 12. Rencontre pour accommodement

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	<b>230 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels Cadres Policiers Pompiers Brigadiers scolaires</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Oui</li> <li>8. Congé de décès Congé de mariage Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Non</li> <li>12. Rien</li> </ol>
	<b>231 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>232 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entreprise privée</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Non</li> </ol>
	<b>233 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>234 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisme public</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> </ol>
	<b>235 -</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. OSBL</li> <li>2. Oui</li> <li>3. Oui</li> <li>5. Employés manuels</li> <li>6. Oui</li> <li>7. Non</li> <li>8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé de maladie</li> <li>9. Oui</li> <li>10. Oui</li> <li>11. Télétravail</li> <li>12. Cela ne s'est pas produit jusqu'à présent.</li> </ol>

## Compilation des résultats – Par répondant

Questions	Répondants	
1. Dans quel type d'organisation travaillez-vous? 2. En tant qu'employeur, connaissez-vous vos obligations légales concernant les absences pour obligations familiales? 3. Disposez-vous d'une politique concernant les congés pour obligations familiales? 4. Si vous avez répondu non, nous vous remercions de votre participation. 5. Si oui, quelles catégories d'employés s'absentent le plus en raison d'obligations familiales? 6. La convention collective prévoit-elle des dispositions à cet effet? 7. De façon générale, les dispositions de votre politique sont-elles plus avantageuses que celles qui sont incluses dans les législations applicables? 8. Quels sont les congés les plus utilisés par les employés? 9. Les employés doivent-ils avoir tenté par tous les moyens de concilier leurs obligations professionnelles et personnelles avant de demander une mesure d'accommodement? 10. Si oui, et s'ils n'ont pas trouvé de solution à leur problème, offrez-vous des mesures d'accommodement aux employés? 11. Si oui, quelles sont ces mesures? 12. Que faites-vous lorsqu'un employé s'absente à répétition pour obligations familiales? Secteur d'activité	236 -	1. Entreprise privée 2. Oui 3. Oui 5. Employés manuels Employés de soutien administratif Professionnels 6. Oui 7. Non 8. Congé pour des raisons familiales ou parentales Congé spécial en cas d'urgence 9. Oui 10. Non 12. Rencontre avec l'employé pour discuter des répercussions de ses absences et pour voir si l'entreprise peut lui offrir une aide.