

Heures d'été – 2010

L'été approche rapidement. C'est souvent l'époque où les employés sont distraits par les beaux jours. Certains employeurs tentent de parer à cette distraction en offrant des heures d'été, entre la longue fin de semaine de mai et la fête du Travail. Aon Conseil a donc mené un *Sondage-éclair Prêts* dans lequel les participants ont indiqué leur politique concernant les heures d'été flexibles et la manière dont un tel programme est administré. Entre le mercredi 7 avril et le vendredi 9 avril 2010, 477 entreprises ont répondu à notre *Sondage-éclair Prêts* et ont commencé à rêver aux beaux jours quand, il paraît, le travail est un peu plus facile.

Résultats

Il a été demandé aux participants si leur entreprise a une politique concernant les heures d'été flexibles. Le graphique 1 indique qu'une petite majorité d'entreprises (52 %) n'offrent pas à leurs employés d'heures d'été, tandis que 48 % des employeurs offrent une certaine flexibilité pendant l'été.

Nous avons demandé aux participants de dévoiler les détails de leur politique en matière d'heures d'été flexibles. Les pratiques pour comprimer la semaine de travail sont très diverses, comme le montre le tableau 1. Le plus souvent, les employés travaillent entre 30 et 60 minutes de plus chaque jour afin de partir plus tôt le vendredi.

Graphique 1 – Des heures d'été flexibles sont-elles offertes?

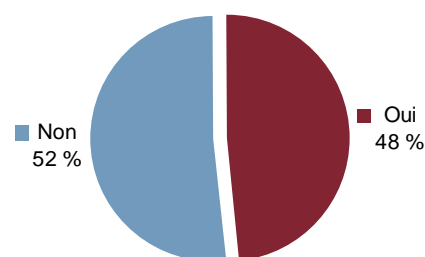


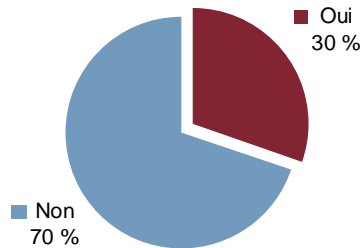
Tableau 1 – Comment la semaine de travail est-elle comprimée?

	% des entreprises
L'employé travaille une demi-heure supplémentaire chaque jour pour partir plus tôt chaque vendredi.	25 %
L'employé travaille une heure supplémentaire chaque jour pour partir plus tôt chaque vendredi.	12 %
L'employé travaille 9 à 10 heures par jour et ne travaille pas le vendredi.	5 %
L'employé fait des heures supplémentaires dans le mois et ne travaille pas le vendredi qui précède une longue fin de semaine.	2 %
Autre	57 %

Dans la catégorie « Autre », les entreprises participantes ont décrit leur politique. Les réponses sont très variées :

- > Les employés travaillent une demi-heure de plus chaque jour, de janvier à mai, jusqu'à concurrence de 35 heures. Ils peuvent alors prendre ces 35 heures de mai à septembre.
- > Les employés reçoivent une journée de congé par mois d'été.
- > Sur un cycle de deux semaines, les employés ont la possibilité de travailler 25 minutes de plus chaque jour afin d'avoir une demi-journée de libre un vendredi sur deux OU de travailler 50 minutes de plus chaque jour afin d'avoir un vendredi sur deux de libre.
- > Sans faire d'heures supplémentaires, deux employés sur trois peuvent partir à 13 h le vendredi, chacun leur tour.
- > Les heures supplémentaires sont accumulées et peuvent être utilisées sous forme de congés, après approbation par le supérieur hiérarchique.

Graphique 2 – Des heures flexibles sont-elles offertes tout au long de l'année?



Autre pratique : La semaine de travail n'est pas comprimée et l'entreprise ferme plus tôt le vendredi pendant l'été ou permet aux employés de partir plus tôt sans récupérer d'heures.

La plupart des entreprises ont une politique générale qui s'applique à tous les employés (54 %), alors que certaines exigent que les employés obtiennent l'approbation de leur supérieur pour profiter de la politique concernant les heures d'été (46 %).

Pour finir, Aon a demandé si la politique des heures flexibles est offerte tout au long de l'année. Le graphique 2 montre que seulement 30 % des employeurs offrent une certaine flexibilité des heures de travail tout au long de l'année.

Le point de vue de Aon

Au Canada, étant donné que les étés sont courts et que la route pour aller au chalet est longue, les heures de travail flexibles font partie des avantages non financiers qui permettent d'attirer et de fidéliser les employés. Les employeurs qui essaient d'apporter une solution créative au problème de la conciliation travail-famille reconnaissent qu'avoir du temps supplémentaire, particulièrement en été quand la vie devrait être plus facile, est très apprécié par les employés.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires à ce sujet, veuillez communiquer avec votre conseiller chez Aon ou avec l'une des personnes suivantes :

Shelly Shapero
416-542-5615
shelly.shapero@aon.ca

Marilynne Madigan
416-542-5578
marilynne.madigan@aon.ca

© Aon Conseil 2010 – Tous droits réservés

Aon Conseil publie Sondage-éclair Prêts aux seules fins de fournir des renseignements généraux. L'information contenue dans Sondage-éclair Prêts ne constitue pas un avis financier, juridique ou autre et ne doit pas être utilisée pour la prise de décisions d'affaires. Afin d'obtenir de l'information propre aux besoins de votre organisation, veuillez communiquer avec votre conseiller chez Aon Conseil. Les renseignements publiés dans le présent numéro de Sondage-éclair Prêts sont la propriété de Aon Conseil. Le contenu de ce numéro ne peut être distribué, reproduit, copié, modifié ou changé sans l'autorisation écrite préalable de Aon Conseil.

À propos de Aon Conseil

Aon Consulting est l'une des plus importantes organisations de services-conseils en capital humain au Canada. Plus de 800 employés travaillant à partir de 12 bureaux façonnent le milieu de travail de demain grâce à des stratégies et à des solutions visant les avantages sociaux, la gestion du talent et la rémunération. Pour de plus amples renseignements au sujet des services que nous offrons, veuillez communiquer avec nous au 1 877 292 2714, ou visiter le site www.aon.com.