

SONDAGE 2017 DE L'APEX SUR LE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES CADRES SUPÉRIEURS QUESTIONS ET RÉPONSES

1. Pourquoi avoir réalisé ce sondage?

- L'APEX réalise tous les cinq ans un sondage sur la santé des cadres supérieurs. Le sondage de 2017 est le cinquième de la série.
- Le premier sondage de l'APEX, qui remonte à 1997, a été réalisé en réponse aux questions sur la santé des cadres supérieurs au lendemain d'un changement organisationnel important et d'une forte réduction des effectifs de la fonction publique.
- L'APEX est reconnu pour sa contribution importante à la recherche sur la santé en milieu de travail. Ses études sont citées dans les rapports de l'Organisation mondiale de la santé sur les déterminants de la santé.

2. Qui a réalisé le sondage?

- La firme de sondage Ipsos a réalisé le sondage. La longueur a été nettement réduite (nous sommes passés de 350 questions en 2012 à 165 en 2017).
- Les quatre premiers sondages avaient été préparés et réalisés par GAP-Santé de l'Institut de la santé des populations, Université d'Ottawa.

3. Quand le sondage a-t-il été réalisé?

- Le sondage a été réalisé entre le 2 mai et le 19 juin 2017.

4. Qui a été sondé?

- Le questionnaire de sondage a été envoyé à 6,406 cadres supérieurs de tous les ministères, organismes, sociétés d'État et organismes de services spéciaux.

5. Combien de cadres supérieurs y ont participé?

- 3 075 cadres supérieurs ont répondu au sondage, ce qui donne un taux de réponse de 48 % (une augmentation par rapport au taux de 35 % en 2012). Sur l'ensemble des répondants, 2 674 ont répondu à toutes les questions.
- Au moment du sondage, le gouvernement fédéral comptait 6 406 cadres supérieurs.

6. Les résultats sont-ils fiables?

- Les résultats sont très fiables. L'intervalle de crédibilité pour l'échantillon des cadres supérieurs qui ont répondu à toutes les questions du sondage est de +/-2,2 points de pourcentage.

7. Les résultats valent-ils pour tous les cadres supérieurs?

- Oui, on peut généraliser les résultats à l'ensemble des cadres supérieurs en toute confiance parce que l'échantillon du sondage était à la fois assez grand et représentatif

de la communauté des cadres supérieurs avec toutes ses caractéristiques démographiques, y compris l'âge, le niveau, le sexe, la langue et la région.

8. Sur quoi portait le sondage?

- Le sondage comprenait des questions sur les aspects suivants :
 - Les caractéristiques du travail (p. ex. heures de travail, charge de travail).
 - Le milieu de travail sur le plan social et interpersonnel (soutien des superviseurs et des collègues, harcèlement verbal et incivilité en milieu de travail).
 - La santé individuelle, tant physique que psychologique.
 - La santé organisationnelle (p. ex. satisfaction par rapport à l'emploi, engagement et absentéisme).
 - État de préparation en vue de l'avenir.

9. Quelles sont les principales conclusions du sondage?

- Le sondage de 2017 sur le travail et la santé des cadres supérieurs brosse un tableau de cadres supérieurs fiers de leur travail, respectés par leurs supérieurs et de plus en plus investis, en dépit d'un stress élevé, d'un milieu de travail exigeant où les délais sont toujours serrés et d'une charge de travail en constante augmentation. Les principales mesures des résultats, comme la satisfaction professionnelle et l'état de santé auto-évalué, restent stables et assez solides en comparaison de 2012.
- Cependant, il se dessine parallèlement des tendances inquiétantes qui risquent de nuire à la santé individuelle et organisationnelle avec le temps. Trente-cinq pourcent des cadres supérieurs déclarent travailler 55 heures ou plus par semaine (en hausse par rapport à 25 % en 2012), la satisfaction par rapport à la rémunération est en baisse et 70 % mentionnent avoir songé à quitter leur poste actuel au moins une fois par mois au cours des six derniers mois. De plus, du point de vue de la santé personnelle, la majorité des cadres supérieurs sont considérés comme en surpoids ou obèses, de plus en plus d'entre eux ont reçu un diagnostic d'affection musculo-squelettique (45 % contre 28 %), de problème de santé mentale (21 % contre 11 %), ou de problème gastro-intestinal (18 % contre 8 %), par rapport à 2012. L'incidence de l'incivilité continue à soulever des inquiétudes.
- Pour la plupart, gérer les exigences professionnelles devient encore plus compliqué avec l'utilisation croissante de la e-technologie qui amène les cadres exécutifs à se sentir obligés de faire des heures supplémentaires, fait qu'il est plus difficile de ne pas travailler et ne leur apporte pas plus de flexibilité. La majorité estime que la e-technologie a amélioré leur rendement (en particulier, les jeunes cadres supérieurs), leur aptitude à remplir leurs tâches et leur capacité de communiquer, mais elle a aussi augmenté leur charge de travail et ne cesse de déséquilibrer le rapport vie professionnelle-vie privée.
- Les cadres supérieurs du secteur public ont beaucoup moins confiance dans leur capacité de concilier obligations professionnelles et vie personnelle, en comparaison de personnes qui occupent des postes de direction similaires au Canada, et ils sont moins susceptibles de penser que leur employeur encourage à trouver un équilibre entre travail et vie privée ou que leur milieu de travail est psychologiquement sain.

- Tout en déclarant moins d'heures de travail, les cadres subalternes sont beaucoup plus susceptibles d'avoir du mal à gérer les exigences du travail. Plus ils sont bas dans la hiérarchie, moins ils sont satisfaits de leur emploi, moins ils se sentent respectés, plus ils risquent un épuisement professionnel et moins ils ont l'impression de pouvoir prendre des risques dans leur équipe. Ils sont aussi moins susceptibles de qualifier leur santé mentale de positive et plus susceptibles de faire état d'un diagnostic de problème de santé mentale ou de consulter un professionnel.
- Il existe aussi des différences constantes entre les cadres supérieurs hommes et femmes. Les femmes font état de niveaux de stress plus élevés, d'absentéisme, d'incidents de harcèlement et elles ont généralement plus de difficulté à se dégager des obligations professionnelles, mais elles sont également plus satisfaites de leur salaire et de leurs perspectives de carrière, s'estiment en meilleure santé, sont plus susceptibles d'avoir un IMC acceptable, dorment mieux et boivent moins que leurs collègues masculins.

10. Le milieu de travail fédéral est-il sain?

- Les cadres supérieurs continuent d'être généralement satisfaits de leur travail et fiers de ce qu'ils font.
- Les niveaux d'engagement ont augmenté pour se rapprocher de ceux enregistrés en 2007.
- Davantage de cadres supérieurs travaillent plus d'heures.
- Ils sont moins satisfaits de leur salaire.
- Peu de cadres supérieurs (un sur cinq) sont satisfaits des possibilités offertes par le système de gestion des talents des cadres supérieurs.

11. Comment se portent les cadres supérieurs?

- Malgré des améliorations dans certains domaines, le sondage révèle que dans l'ensemble, la santé des cadres supérieurs s'est détériorée depuis 2012.
- Sur un plan plus positif, ils sont moins nombreux à fumer et à souffrir de maladies respiratoires. Ils sont également plus actifs, et plus souvent que dans le passé.
- En revanche, davantage de cadres supérieurs se voient diagnostiquer des problèmes musculo-squelettiques (le taux passe de 28 % à 45 %), des problèmes de santé mentale (le taux passe de 11 % à 21 %) et de problèmes gastro-intestinaux (le taux passe de 8 % à 18 %) qu'en 2012. En outre, la consommation excessive d'alcool est en hausse.
- Moins de cadres supérieurs ont sollicité les conseils de professionnels pour des raisons d'ordre personnel ou professionnel. Cependant, les cadres supérieurs subalternes sont beaucoup plus susceptibles que d'autres de consulter des professionnels.
- Moins de cadres supérieurs déclarent avoir été victimes de harcèlement verbal, mais ils restent environ un sur cinq à faire état de ce problème. L'incidence de l'incivilité demeure préoccupante.

12. Le milieu de travail fédéral est-il préparé pour ce qui l'attend à l'avenir?

- Dans un contexte de changement rapide et alors qu'on s'attend à ce qu'ils se montrent agiles et résilients, les cadres supérieurs déclarent beaucoup douter d'être bien placés pour faire face aux exigences futures quant à l'utilisation de la technologie et des médias sociaux, au recrutement et au maintien en poste de talents, à l'adaptation du milieu de travail à un nouveau contexte, et à la constitution d'une équipe de direction solide et capable.

13. Quelles différences relève-t-on entre les résultats du sondage et ceux du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) ou du Sondage annuel auprès des fonctionnaires fédéraux (SAAFF)?

- Les résultats du Sondage sur le travail et la santé des cadres supérieurs de 2017 ne peuvent pas être comparés à ceux du SAFF ou du SAAFF. Les questions posées étaient différentes et les échelles de réponses aussi. Les méthodologies étaient différentes.

14. Quelles différences relève-t-on entre les résultats du sondage et ceux du secteur privé ou d'autres administrations?

- On n'a pas, pour l'instant, comparé les résultats du sondage aux données sur la santé des cadres supérieurs dans le secteur privé ou dans d'autres administrations.
- L'APEX fera des recherches dans les mois à venir afin de voir s'il est possible de comparer ces résultats aux données concernant l'ensemble de la population canadienne ou aux résultats de sondages réalisés par des organismes du secteur privé ou par d'autres administrations.

15. Que fera l'APEX maintenant que les résultats ont été publiés?

- La santé et le bien-être des cadres supérieurs continueront d'être une grande priorité pour l'APEX dans les mois à venir.
- Les résultats du sondage sont le point de départ d'une conversation qui doit mener à des mesures concrètes.
- Les cadres supérieurs seront invités à étudier les résultats de plus près. Dans le cadre du processus de sondage, nombre d'entre eux se sont portés volontaires pour continuer la discussion sur les résultats du sondage. Ils seront tous invités à participer aux discussions de suivi.
- L'APEX est prêt à communiquer les résultats dans le cadre d'exposés et de discussions, afin d'analyser les résultats plus en profondeur.
- L'APEX continuera de défendre les intérêts des cadres, en mettant l'accent sur la création de conditions propices à leur succès et de la fonction publique en général.
- Dans certains de ces domaines, l'APEX cherche déjà de renforcer les capacités pour améliorer les résultats, par exemple en ce qui concerne la gestion des talents, et pour soutenir les nouveaux cadres supérieurs.
- L'APEX cherchera aussi à exploiter davantage les résultats du sondage avec des chercheurs dans des domaines clés.