



ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES CADRES
SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ASSOCIATION OF PROFESSIONAL EXECUTIVES
OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA



Association professionnelle des cadres
supérieurs de la fonction publique du
Canada (APEX)

SONDAGE SUR LE TRAVAIL ET LA SANTÉ DES CADRES SUPÉRIEURS

RÉSULTATS DE 2017, 5^e édition

SOMMAIRE

JANVIER 2018

© 2017 Ipsos. Tous droits réservés. Contient des renseignements confidentiels et exclusifs à Ipsos., et toute divulgation ou reproduction est interdite sans le consentement écrit préalable d'Ipsos.

Table des matières

03

Contexte et objectifs

04

Méthode

06

Principales constatations

14

Profil

Contexte et objectifs

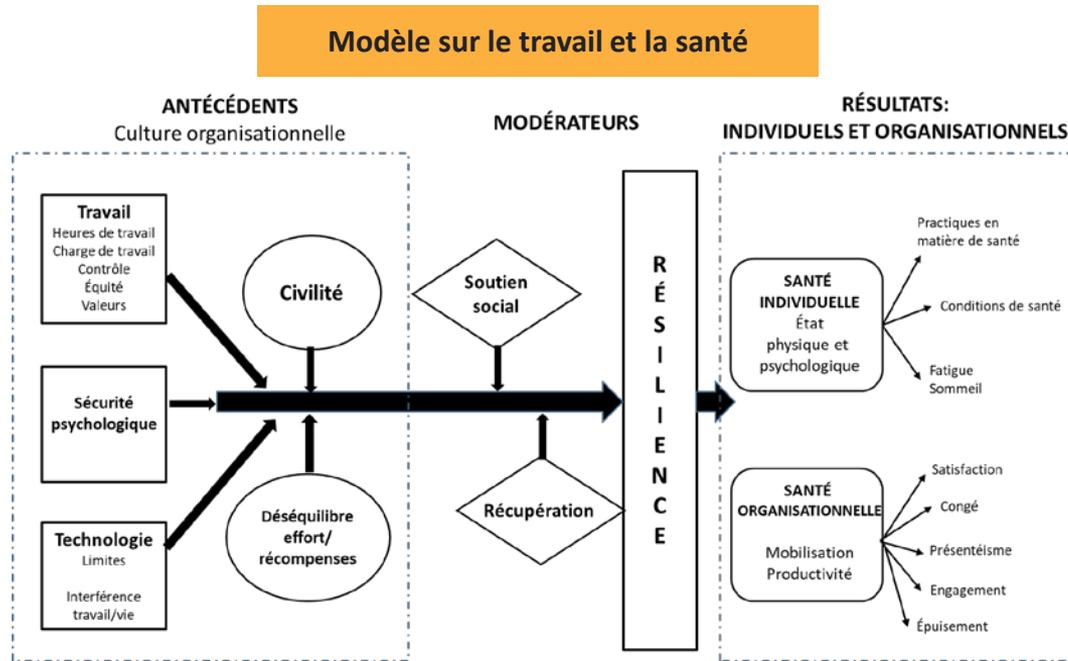
- Depuis 1997, l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) effectue des recherches sur la santé et le bien-être des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale. Tous les cinq ans, elle réalise un sondage détaillé auprès de l'ensemble des cadres supérieurs de la fonction publique. Le dernier remontait à 2012. En 2017, l'APEX a confié la réalisation de la cinquième édition du sondage à Ipsos.
- Le sondage propose une évaluation d'indicateurs de l'état de santé des cadres supérieurs, de leur organisation et de leur milieu de travail. Cette année, nous nous sommes intéressés à de nouveaux aspects, comme la préparation à l'avenir, en mettant l'accent sur la manière dont on se prépare à l'économie et aux services numériques, et dont on traite les questions de santé psychologique et mentale en milieu de travail.
- Le sondage visait principalement à :
 - 1) évaluer la situation actuelle des cadres supérieurs en ce qui concerne leur travail, leur organisation et leur santé personnelle;
 - 2) cerner les tendances qui se dégagent par rapport aux éditions antérieures du sondage dans ces domaines clés.
- Afin de simplifier le sondage, plusieurs changements ont été apportés au questionnaire de 2012. En revanche, les indicateurs clés ont été conservés par souci de cohérence et afin de pouvoir suivre l'évolution des tendances.

Méthode

- Le sondage a été réalisé en procédant à des interviews sur le Web assistées par ordinateur (IWAO) et programmées sur la plateforme FluidSurveys. Une version papier du questionnaire était disponible sur demande; quelques exemplaires papier ont aussi été distribués, mais aucun ne nous a été retourné.
- Ipsos a fourni à l'APEX un lien spécifique pour chacun des quelque 6 400 membres de la collectivité des cadres supérieurs. Un lien générique a été créé à l'intention des ministères pour lesquels il était impossible d'obtenir des adresses de courriel individuelles (c.-à-d. en raison du niveau de sécurité élevé).
- Au total, 3 075 cadres supérieurs ont répondu au sondage, soit un taux de participation de 48 % (en hausse par rapport au taux de 2012, qui était de 35 %). Sur ce total, 2 674 ont répondu à toutes les questions. L'échantillon de questionnaires dûment remplis est représentatif, toute proportion gardée, de la répartition réelle des cadres supérieurs, par niveau EX et par région. Le sondage s'est déroulé du 2 mai au 19 juin 2017.
- L'intervalle de crédibilité de l'échantillon de cadres supérieurs qui ont répondu à toutes les questions est de +/-2,2 points de pourcentage. Il sera plus grand dans les sous-groupes de population tels que le niveau EX, la région, le sexe ou l'âge.
- Le sondage était proposé en anglais et en français. En moyenne, il fallait 29 minutes pour répondre au questionnaire.
- Tout au long du rapport, les différences dans les données mentionnées dans les commentaires doivent être interprétées comme étant statistiquement significatives. Les chiffres étant arrondis et exprimés en points de pourcentage, le total ne donne pas toujours 100 % exactement. De même, dans les cas où des chiffres sommaires sont fournis, leur total ne correspond pas forcément à la somme de leurs parties.

Méthode (suite)

- Plusieurs changements ont été apportés au sondage de 2012 afin d'en raccourcir la longueur et d'accroître la participation. Certains indicateurs du Modèle sur le travail et la santé de l'APEX ne figurent pas dans le sondage de 2017.



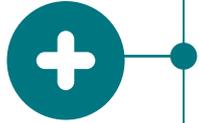
Principales constatations

- 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 (43 % 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.

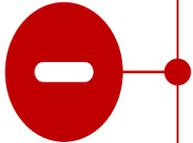
Principales constatations *(suite)*

- 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.
- Dans un contexte de changements rapides, et conscients qu'on attende d'eux qu'ils fassent preuve de souplesse et de résilience, les cadres expriment un degré élevé d'incertitude face à la capacité de répondre aux exigences futures en ce qui concerne l'utilisation de la technologie et des médias sociaux, le recrutement et la fidélisation d'employés talentueux, l'adaptation de notre environnement de travail à un nouveau contexte et l'édification d'une équipe de dirigeants forts et capables.

Principales tendances par rapport à 2012



- Plus grande satisfaction quant à la sécurité de l'emploi (moyenne de 4,0, contre 3,7 en 2012).
- Plus grande proportion se sentant attachés à leur ministère (57 %, contre 52 % en 2012).
- Moins susceptibles d'être victimes de harcèlement en milieu de travail (19 %, contre 22 % en 2012).
- Plus susceptibles d'être plus actifs que dans le passé (3,2 fois par semaine, contre 2,9 en 2012).



- Moins satisfaits de leur salaire (moyenne de 3,2, contre 3,8 en 2012).
- Plus nombreux à faire plus d'heures (35 % travaillent en moyenne 55 heures et plus, contre 25 % en 2012).
- Plus nombreux à avoir songé à quitter leur poste actuel au moins une fois par mois au cours des six derniers mois (70 %, contre 52 % en 2012).
- Plus susceptibles de déclarer avoir reçu un diagnostic d'affection musculo-squelettique (45 %, contre 28 % en 2012), de problème de santé mentale (21 %, contre 11 %) ou de problème gastro-intestinal (18 %, contre 8 %) qu'en 2012.
- Consommation excessive d'alcool en augmentation (13 %, contre 9 % en 2012).
- Moins nombreux à consulter un professionnel pour des raisons personnelles ou professionnelles (15 %, contre 21 % en 2012), malgré l'augmentation des diagnostics relatifs à la santé mentale.

Conclusions

- Le sondage fait ressortir un certain nombre de défis que doivent relever les cadres supérieurs, principalement celui des pressions liées au travail, du déséquilibre croissant entre vie professionnelle et vie privée, de l'insatisfaction grandissante par rapport à la rémunération, du manque de connaissances sur les nouvelles technologies et des difficultés associées à de mauvaises impressions en ce qui concerne la santé mentale en milieu de travail. Malgré ces écueils, on peut dire que les cadres supérieurs restent généralement satisfaits de leur emploi, du travail qu'ils accomplissent et que la plupart qualifient leur santé de très bonne ou d'excellente, toutes choses semblables aux évaluations des années passées.
- Les préoccupations liées à l'horaire de travail et au salaire sont plus systémiques et moins faciles à régler, mais il serait plus réaliste de chercher à améliorer l'attitude des cadres supérieurs par rapport à la planification de carrière, qui manque selon eux, et à l'intérêt du système de gestion des talents des cadres supérieurs (surtout pour les cadres subalternes) en offrant de meilleures possibilités de perfectionnement professionnel et de planification de carrière.
- La perception de la santé mentale en milieu de travail est généralement mauvaise chez les cadres supérieurs et nettement moins bonne que parmi des personnes occupant des postes de direction similaires au Canada*. On note aussi une augmentation des problèmes de santé mentale et de la consommation excessive d'alcool (quoique limitée) depuis 2012. Il est évident, globalement, qu'on peut en faire plus pour créer un milieu de travail plus sain et aider les cadres supérieurs à comprendre les meilleures façons de maintenir une bonne santé mentale, de rester en bonne condition physique et de mieux concilier vie professionnelle et privée.
- Les cadres supérieurs ressentent aussi un manque de préparation en général en ce qui concerne les nouvelles technologies numériques et les médias sociaux, tant à titre personnel qu'au niveau gouvernemental. Plus de formation et de politiques sont nécessaires pour donner aux cadres supérieurs la confiance dont ils ont besoin pour utiliser ces nouvelles plateformes et les médias sociaux à leur poste dans l'administration fédérale.

VOTRE TRAVAIL...

ENGAGEMENT

« Je suis fier de ce que je fais. »

86 % TOUJOURS, TRÈS SOUVENT OU SOUVENT

Niveau d'engagement élevé

57 %

2012 : 52 %

SATISFACTION AU TRAVAIL

72 % TRÈS SATISFAIT/SATISFAIT
« Emploi en général »

2012 : 3,5 en MOYENNE (contre 3,7 en 2017)



Taux de satisfaction les plus élevés : sécurité de l'emploi (77 %), genre de travail (73 %), emploi en général (72 %). Plus satisfait de la sécurité de l'emploi qu'en 2012.



Taux de satisfaction les moins élevés : gestion des talents des cadres supérieurs (22 %), charge de travail (32 %) et heures de travail (36%). Moins satisfaits de la rémunération qu'en 2012.

HEURES DE TRAVAIL

50,9 h/sem

2012 : 50,7 h/sem

35 %

2012 : 25 %

travaillent 55 heures et plus par semaine

PRÉSENTÉISME

Jours de présence au travail alors qu'on ne se sent pas bien

7,5 /an

2012 : 7,5/an

INTENTION DE PARTIR

Ont songé à quitter leur emploi au moins une fois par mois au cours des six derniers mois

70 %

2012 : 52 %

EFFORT / RÉCOMPENSE

Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.

79 % D'ACCORD

Vu tous mes efforts, mon salaire est satisfaisant.

56 % D'ACCORD

VOTRE MILIEU DE TRAVAIL...

PRISE DE RISQUES

« Les membres de l'équipe sont en mesure de soulever des enjeux difficiles. »

64 %
D'ACCORD

« À titre de membre de l'équipe de gestion, je peux prendre des risques. »

53 %
D'ACCORD

MANQUE DE CIVILITÉ

% m'est déjà arrivé au cours des 6 derniers mois

25 % Votre superviseur vous a critiqué d'une façon ou d'une autre.

15 % Votre superviseur a fait des blagues à vos dépens.

DEGRÉ DE STRESS

Personnes disant que la plupart des journées sont très stressantes ou assez stressantes

51 %
2012 : 51 %

HARCÈLEMENT

Personnes ayant été harcelées verbalement au cours de la dernière année

19 %
2012 : 22 %

IMPACT DE LA TECHNOLOGIE

A AUGMENTÉ
LA CHARGE DE TRAVAIL

2012 : 84 %

75 %

A DIMINUÉ
L'ÉQUILIBRE TRAVAIL/
VIE PERSONNELLE

2012 : 46 %

49 %

A AUGMENTÉ
LE RENDEMENT

2012 : 59 %

57 %

ATTITUDES ENVERS LA TECHNOLOGIE

« Je suis persuadé que le gouvernement fédéral dispose des politiques pour suivre le rythme de l'évolution des changements technologiques. »

11 % D'ACCORD

« Les fonctionnaires fédéraux ont les outils et la technologie nécessaires pour faire leur travail correctement. »

26 % D'ACCORD

« Les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation des médias sociaux. »

6 % D'ACCORD

ATTITUDES ENVERS LA SANTÉ

« Mon employeur favorise la conciliation travail et vie personnelle. »

41 % D'ACCORD
Norme des gestionnaires* : 73 %

« Je me sens à bout de forces à la fin d'une journée de travail. »

48 % AU MOINS UNE FOIS PAR SEMAINE

« Je dirais que mon milieu de travail est sain au plan psychologique. »

47 % D'ACCORD
Norme des gestionnaires* : 75 %

VOTRE SANTÉ...

SANTÉ GÉNÉRALE

ÉCHELLE	APEX TAUX GLOBAL 2017	APEX TAUX GLOBAL 2012
Excellente / très bonne	57 %	57 %
Bonne	31 %	30 %
Moyenne / mauvaise	12 %	13 %

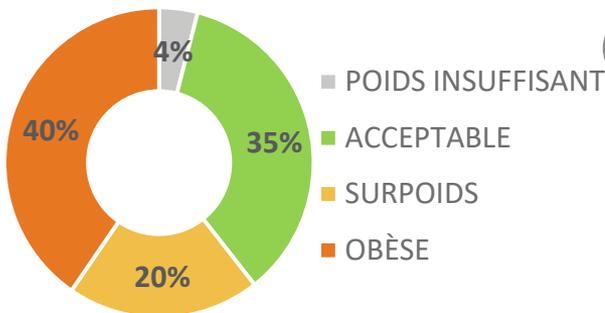
SANTÉ MENTALE

ÉCHELLE	APEX TAUX GLOBAL 2017	APEX TAUX GLOBAL 2012
Excellente / très bonne	54 %	N/A
Bonne	31 %	N/A
Moyenne / mauvaise	15 %	N/A

RECHERCHE DE CONSEILS PROFESSIONNELS

	APEX TAUX GLOBAL 2017	APEX TAUX GLOBAL 2012
Problèmes liés au travail	15 %	21 %
	EX01 19 %	EX02 14 %
	EX03 13 %	EX04 5 %
	EX05 2 %	

INDICE DE MASSE CORPORELLE



APEX taux global



ACTIVITÉ PHYSIQUE

3,2 fois/semaine

APEX taux global 2012 : 2,9 fois/semaine

TABAGISME / CONSOMMATION D'ALCOOL

6 % fument tous les jours ou occasionnellement

13 % sont des buveurs à risque élevé

APEX taux global 2012 : 7 %

APEX taux global 2012 : 9 %

MALADIES CHRONIQUES

Musculo-squelettiques **45** %

APEX taux global 2012 : 28 %

Santé mentale **21** %

APEX taux global 2012 : 11 %

Gastro-intestinales **18** %

APEX taux global 2012 : 8 %

Cardiovasculaires **14** %

APEX taux global 2012 : 17 %



PROFIL

PROFIL DES RÉPONDANTS : National

- L'échantillon national de répondants (questionnaire entièrement rempli) est proportionnel à la répartition des cadres supérieurs par niveau EX, région, âge, sexe et langue officielle, selon le dernier Rapport sur le rattachement du SCT.

NIVEAU	Fonction publique	Répondants au sondage
EX-1	51 %	49 %
EX-2	26 %	27 %
EX-3	17 %	18 %
EX-4	4 %	4 %
EX-5	2 %	2 %

ÂGE	Fonction publique	Répondants au sondage
Moins de 40 ans	8 %	6 %
40-44	16 %	14 %
45-49	23 %	25 %
50-54	28 %	29 %
55-59	19 %	19 %
60+	7 %	7 %

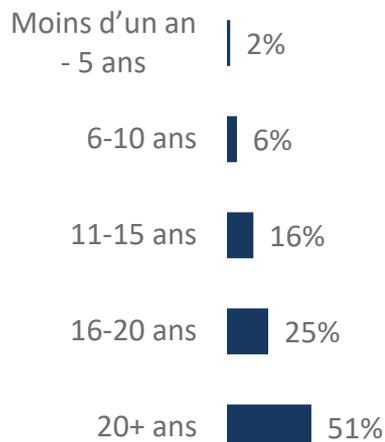
RÉGION	Fonction publique	Répondants au sondage
RCN	72 %	74 %
Atlantique	5 %	5 %
Québec	4 %	5 %
Ontario	5 %	5 %
Prairies	4 %	4 %
Pacifique	4 %	5 %
Hors du Canada	2 %	3 %

SEXE	Fonction publique	Répondants au sondage
Hommes	47 %	50 %
Femmes	53 %	50 %

LANGUE OFFICIELLE	Fonction publique	Répondants au sondage
Anglais	70 %	65 %
Français	30 %	35 %

PROFIL DES RÉPONDANTS

ANNÉES DE SERVICE DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

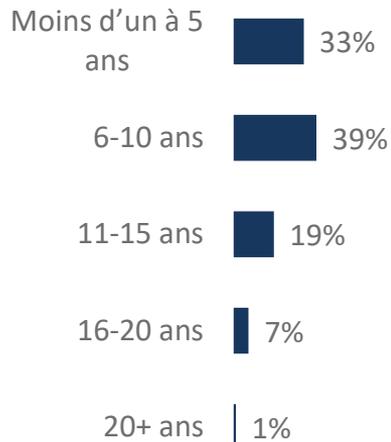


2012

Moyenne : 21,4

21,7

ANNÉES COMME CADRE SUPÉRIEUR

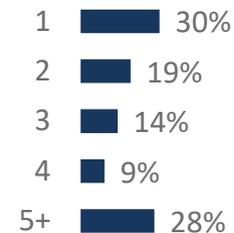


2012

Moyenne : 8,1

7,3

TEMPS PASSÉ À CE POSTE

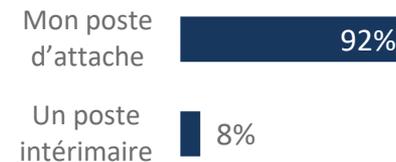


2012

Moyenne : 3,6

3,0

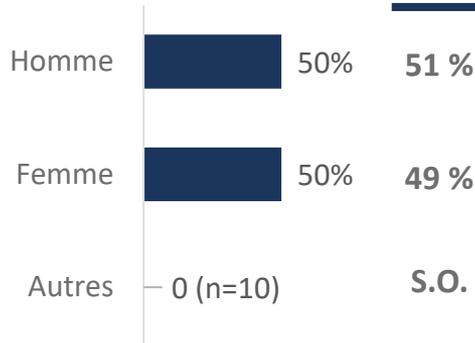
TYPE DE POSTE



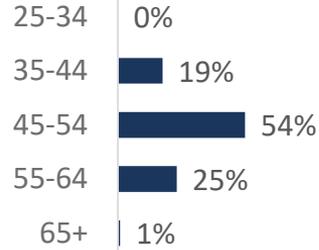
PROFIL DES RÉPONDANTS

SEXE

2012



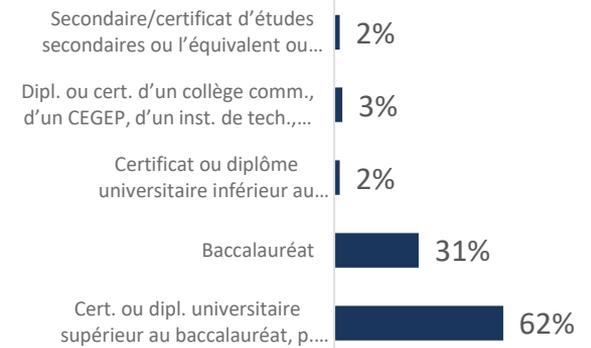
ÂGE



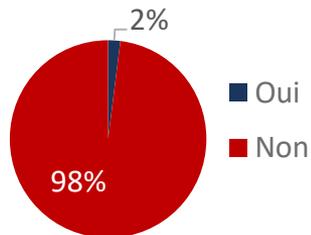
2012

Moyenne : 50,4 50,1

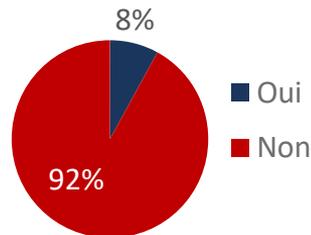
SCOLARITÉ



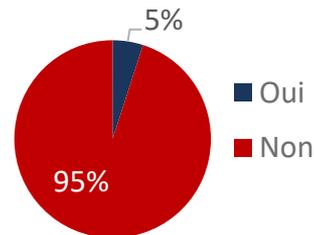
AUTOCHTONE



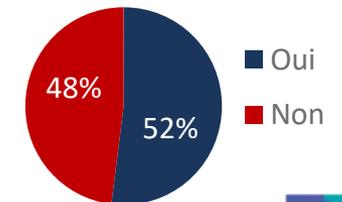
MINORITÉ VISIBLE



PERSONNE HANDICAPÉE

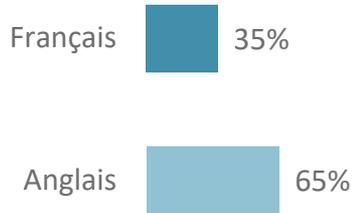


MEMBRE DE L'APEX

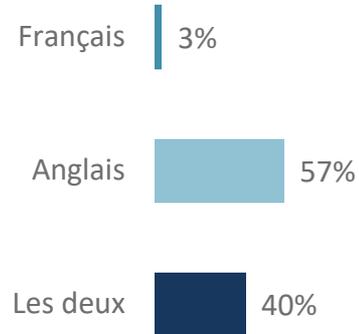


PROFIL DES RÉPONDANTS

LANGUE OFFICIELLE

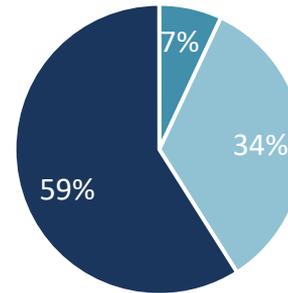


LANGUE DE TRAVAIL

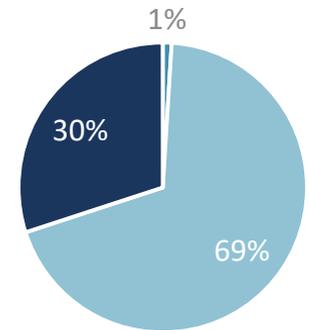


LANGUE DE TRAVAIL PAR LANGUE OFFICIELLE

FRANÇAIS



ANGLAIS



■ Français ■ Anglais ■ Les deux

Personnes-ressources



Michel Vermette

Chef de la direction



info@apex.gc.ca



+613 995 6252

Michael Howell

Vice-président associé



michael.howell@ipsos.com



+416 572 4407