



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

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
13	Votre travail
30	Votre organisation

51	Votre santé
76	En prévision de l'avenir
94	Profil
101	Annexe – Principaux sous-groupes

Contexte et objectifs

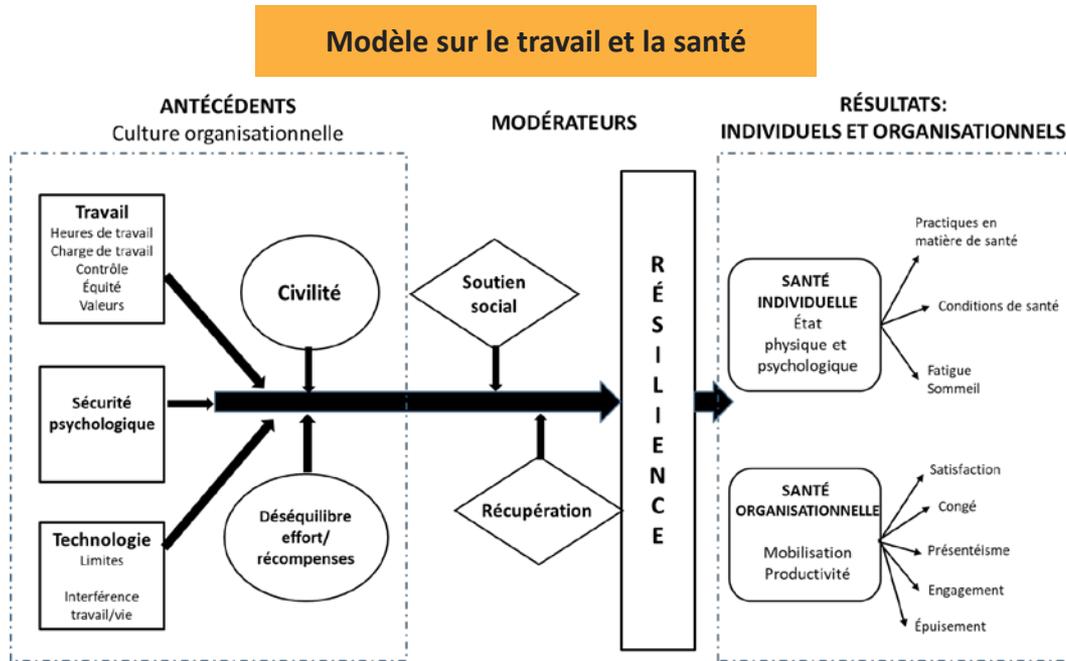
- Depuis 1997, l'Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada (APEX) effectue des recherches sur la santé et le bien-être des cadres supérieurs de la fonction publique fédérale. Tous les cinq ans, elle réalise un sondage détaillé auprès de l'ensemble des cadres 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

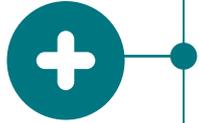
- les exigences du travail. Plus ils sont bas dans la hiérarchie, moins ils sont satisfaits de leur emploi, moins ils se sentent respectés, plus ils risquent un épuisement professionnel et moins ils ont l'impression de pouvoir prendre des risques dans leur équipe. Ils sont aussi moins susceptibles de 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

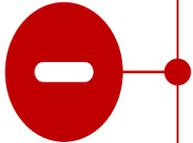
- des obligations professionnelles, mais elles sont également plus satisfaites de leur salaire et de leurs perspectives de carrière, s'estiment en meilleure santé, sont plus susceptibles d'avoir un IMC acceptable, dorment mieux et boivent moins que leurs collègues masculins.
- Dans un contexte de changements 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 %

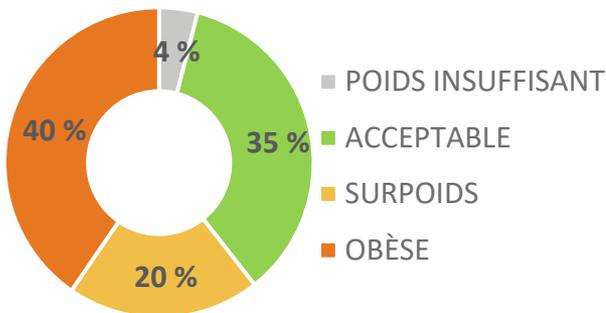
SANTÉ MENTALE

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 %



VOTRE TRAVAIL

Résumé (1)

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent travailler 50,9 heures par semaine, soit à peu près comme en 2012 (50,7), mais moins qu'en 2007 (52,1).
- Les cadres supérieurs déclarent travailler en moyenne 44,5 heures par semaine au bureau et 6,4 heures en-dehors du bureau. Leurs heures de travail au bureau sont à peu près comme en 2012 (44,8), mais ils travaillent plus d'heures hors du bureau qu'en 2012 (5,9).
- Un peu plus du tiers des cadres supérieurs (35 %) déclarent travailler plus de 55 heures par semaine, soit plus qu'en 2012 (25 %), ce qui inverse la tendance à la baisse observée depuis plusieurs années et rapproche des niveaux de 2002 (34 %) ou 1997 (38 %).
- Les cadres supérieurs déclarent travailler environ un samedi (0,9) et un dimanche (1,1) par mois, soit un peu plus qu'en (0,7 et 0,9, respectivement), mais moins qu'en 2002 (1,2 et 1,5).
- Les cadres supérieurs déclarent prendre 5,9 jours de congé de maladie par an, contre 5,3 en 2012, et 21,2 jours de congé annuel, contre 19,9 en 2012. Le nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel pris au cours de l'année écoulée continue d'augmenter régulièrement depuis le premier sondage, en 1997.

Résumé (2)

- Les trois quarts des cadres supérieurs (75 %) estiment que l'utilisation de la e-technologie (c.-à-d. téléphones cellulaires, messagerie instantanée, courrier électronique, BlackBerry®, etc.) augmente leur charge de travail, soit moins qu'en 2012 (84 %) et à peu près comme en 2007 (76 %).
- La moitié (49 %) des cadres supérieurs estiment que l'utilisation de la e-technologie a diminué leur capacité de concilier travail et vie personnelle, soit plus qu'en 2012 (46 %). La proportion de cadres qui estiment qu'avec la e-technologie, ils parviennent moins à concilier vie professionnelle et vie privée ne cesse d'augmenter depuis 2002 (31 % en 2002, 39 % en 2007, 46 % en 2012).
- Près de six cadres supérieurs sur dix (57 %) estiment que la e-technologie leur permet d'améliorer leur rendement, soit moins qu'en 2012 (59 %), mais plus qu'en 2007 (51 %) ou en 2002 (54 %).
- Pratiquement sept cadres supérieurs sur dix (69 %), soit l'immense majorité, se sentent obligés de répondre aux messages d'ordre professionnel le soir, tandis que plus près des deux tiers (64 %) estiment utiliser la e-technologie de façon intensive après les heures de travail à des fins professionnelles.
- Une forte majorité estiment que la e-technologie améliore au moins un peu leur capacité de faire leur travail (74 %). Par ailleurs, sept sur dix estiment qu'elle les aide à communiquer avec davantage de personnes (71 %), les deux tiers pensent qu'elle améliore leur capacité de communiquer des idées à leurs collègues (63 %) et un peu plus de la moitié, qu'elle leur donne plus de flexibilité dans leurs heures de travail (52 %).

Résumé (3)

- Neuf cadres supérieurs sur dix sont d'accord qu'ils sont fréquemment interrompus et dérangés dans leur travail (90 %), et un peu moins que leur travail est devenu plus exigeant au cours des dernières années (87 %) ou qu'ils sont constamment pressés par le temps en raison d'une charge de travail élevée (85 %). Huit sur dix sont d'accord qu'ils reçoivent le respect qu'ils méritent de leurs supérieurs (79 %), tandis que sept sur dix estiment recevoir le respect qu'ils méritent au travail (69 %). Moins, mais cependant une majorité, sont d'accord que leurs perspectives de promotion (61 %) ou leur salaire sont satisfaisants (56 %). Les cadres supérieurs sont de loin les moins susceptibles d'estimer que leur sécurité de l'emploi est menacée (13 %).
- Les cadres supérieurs sont les plus susceptibles (77 %) d'être satisfaits (très satisfaits/ satisfaits) de leur sécurité de l'emploi, suivi du genre de travail qu'ils font (73 %) ou de leur travail en général (72 %). La moitié des cadres supérieurs se déclarent satisfaits de la flexibilité de leur horaire de travail (50 %) ou de leur salaire (49 %). C'est en ce qui concerne le nombre d'heures de travail (36 %), la charge de travail actuelle (32 %) ou la possibilité offerte par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs (22 %) que la satisfaction est la moins grande.
- En comparaison de 2012, les cadres supérieurs font état d'un niveau de satisfaction plus élevé par rapport à leur sécurité de l'emploi, mais moins élevé en ce qui concerne leur salaire et, dans une moindre mesure, leur charge de travail.

Principales différences par sous-groupe

CADRES SUPÉRIEURS

Heures de travail / congés

- Plus le niveau EX est élevé, plus la personne consacre de temps à travailler au bureau et en dehors, ainsi que le week-end, et plus il est probable qu'elle travaille 55 heures voire plus par semaine.
- Plus le niveau EX est élevé, moins la personne est susceptible de prendre des jours de congé de maladie.

Impact de la technologie

- Plus le niveau EX est élevé, plus la personne est susceptible de se sentir obligée de répondre aux messages d'ordre professionnel le soir ou d'utiliser la e-technologie intensivement après les heures de travail, mais elle est également susceptible, en général, d'estimer que la e-technologie lui permet d'augmenter son rendement.

Satisfaction professionnelle

- Plus le niveau EX est bas, et surtout au niveau EX01, moins la personne estime recevoir le respect et l'estime qu'elle mérite au travail et moins elle est susceptible d'être d'accord que son ministère/organisme est très important pour elle. Elle est aussi plus susceptible d'avoir vécu ou de s'attendre à vivre un changement indésirable dans sa situation de travail.
- Les cadres subalternes, et surtout au niveau EX01, sont aussi moins susceptibles d'être satisfaits du genre de travail qu'ils font en général, tandis que les personnes aux niveaux EX plus élevés sont également plus susceptibles d'être d'accord que leurs perspectives de promotion sont adéquates ou d'être satisfaites des possibilités offertes par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs.

Principales différences par sous-groupe

RÉGION

Heures de travail / congés

- Les cadres supérieurs en poste dans la région de la capitale nationale (RCN) travaillent plus d'heures par semaine à la maison, tandis que ceux en poste en Ontario (en-dehors de la RCN) sont plus susceptibles de travailler 55 heures ou plus par semaine.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont généralement plus susceptibles de prendre des jours de congé annuel que ceux en poste au Canada.

Impact de la technologie

- Les cadres supérieurs en poste en Ontario ou à l'étranger sont plus susceptibles d'utiliser intensivement la e-technologie après les heures de travail à des fins professionnelles et de se sentir obligés de répondre aux messages d'ordre professionnel dans la soirée.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont également plus susceptibles d'estimer que l'utilisation de la e-technologie déséquilibre le rapport vie professionnelle-vie privée, tandis que ceux qui travaillent dans la région du Pacifique sont plus susceptibles d'estimer qu'elle accroît leur charge de travail.

Satisfaction professionnelle

- Les cadres supérieurs en poste en Ontario (en-dehors de la RCN) sont plus susceptibles d'estimer que leur travail est devenu plus exigeant depuis quelques années.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger ou dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être d'accord que leur salaire est adéquat, tandis que ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que leurs perspectives de promotion sont faibles.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont plus susceptibles de se déclarer satisfaits sur le plan de la sécurité de l'emploi, tandis que ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi en général ou des possibilités offertes par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs. Ceux qui travaillent en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'éprouver un « engagement affectif » envers leur ministère/organisme.

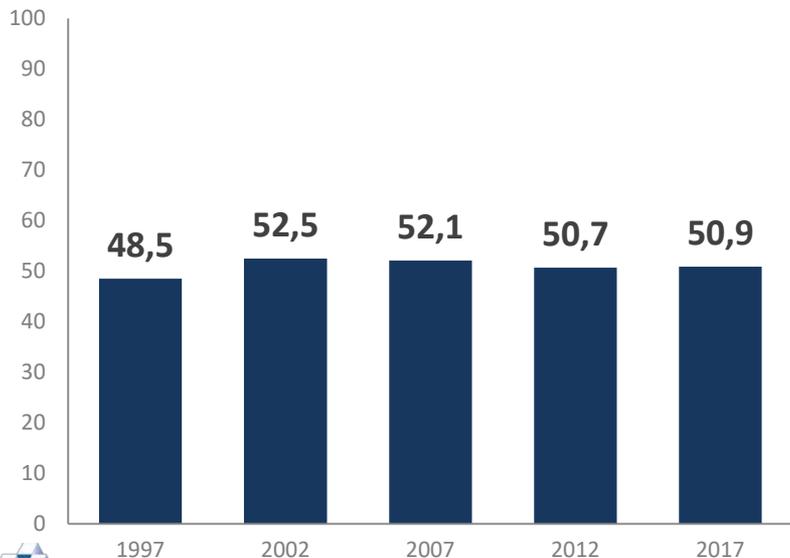
Principales différences par sous-groupe

	ÂGE	SEXE
Heures de travail / congés	<ul style="list-style-type: none"> Les cadres supérieurs plus âgés sont généralement plus susceptibles de travailler 55 heures et plus par semaine. 	<ul style="list-style-type: none"> En moyenne, les femmes cadres supérieures sont absentes plus de jours, prennent plus de jours de congé de maladie et prennent plus de congés annuels ou de congés de maladie pour des raisons liées au stress que leurs collègues masculins.
Impact de la technologie	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes cadres supérieurs sont généralement plus susceptibles d'estimer que la e-technologie améliore leur rendement. 	<ul style="list-style-type: none"> Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils l'utilisent intensivement après les heures de travail pour des raisons d'ordre professionnel et qu'elle déséquilibre le rapport vie-professionnelle-vie privée, mais ils sont aussi plus susceptibles de dire qu'elle améliore leur rendement. Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de dire que la e-technologie leur permet au moins une plus grande flexibilité dans leur horaire et améliore leur capacité de faire leur travail.
Satisfaction professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> Les jeunes cadres supérieurs sont généralement plus susceptibles d'être d'accord qu'ils reçoivent le respect qu'ils méritent de leur supérieur. 	<ul style="list-style-type: none"> Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles d'être d'accord que leur salaire et leurs perspectives de promotion sont adéquats, tandis que leurs collègues masculins sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils ont de faibles perspectives de promotion. Les femmes sont aussi plus susceptibles d'être satisfaites des possibilités offertes par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs et de leur rémunération. Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de déclarer avoir songé au moins une fois par mois dans les six derniers mois à quitter leur poste actuel, tandis que les femmes sont plus susceptibles de dire qu'elles n'y ont jamais pensé dans le même intervalle.

Heures de travail et forte demande – suivi

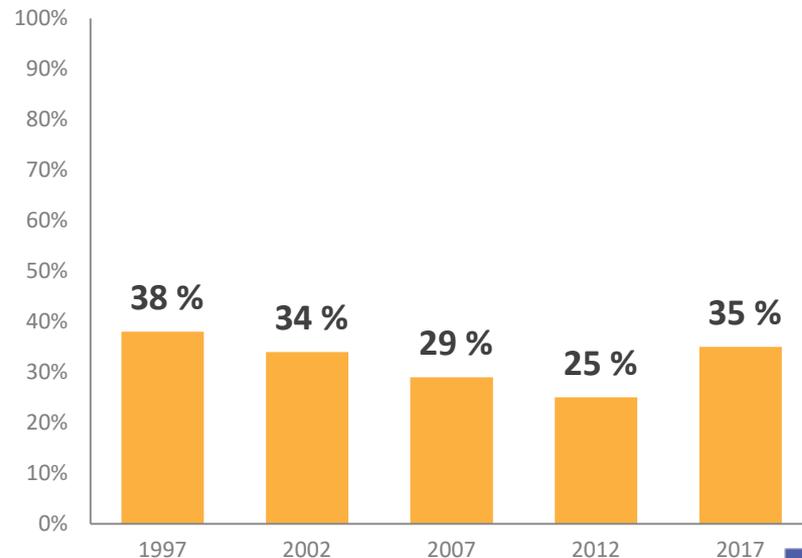
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL EN MOYENNE

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent travailler 50,9 heures par semaine (ce qui comprend le travail effectué au bureau et ailleurs), ce qui correspond aux chiffres de 2012, mais est inférieur à ceux de 2007.



NOMBRE ÉLEVÉ D'HEURES DE TRAVAIL (55 et plus)

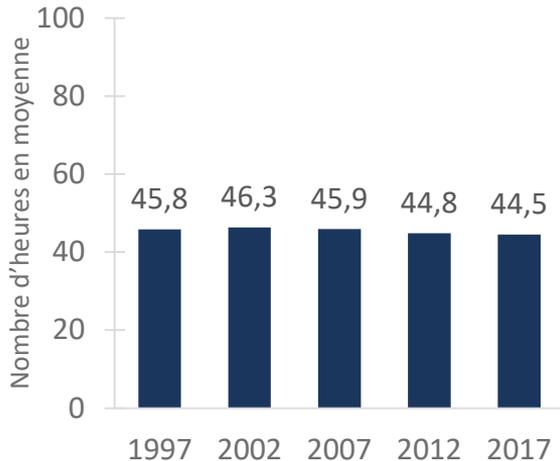
- La proportion de cadres supérieurs qui déclarent travailler plus de 55 heures par semaine est passée de 25 % en 2012 à 35 % à présent, ce qui inverse la tendance à la baisse enregistrée pendant plusieurs années et ramène aux chiffres relevés en 2002 et avant.



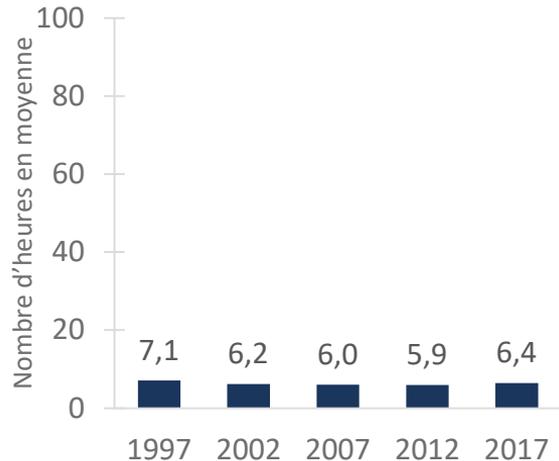
Heures de travail – indicateurs détaillés

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent travailler 44,5 heures par semaine au bureau et 6,4 heures en-dehors. Le nombre moyen d'heures de travail au bureau est comparable à celui de 2012 (44,8), mais celui des heures travaillées en-dehors du bureau est supérieur (5,9).
- Les cadres supérieurs déclarent travailler environ un samedi (0,9) et un dimanche (1,1) par mois, soit un peu plus qu'en 2012, mais moins qu'en 2002 (1,2 et 1,5, respectivement).

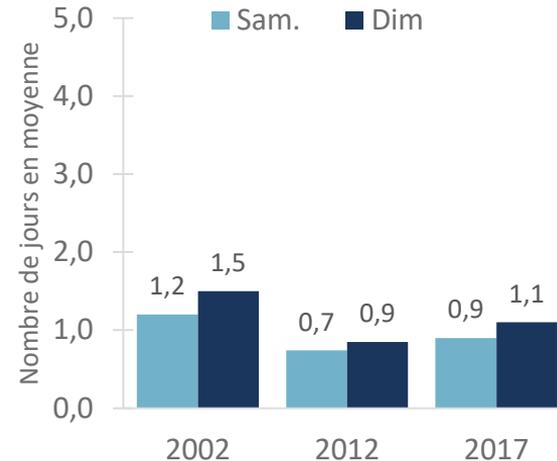
HEURES PAR SEMAINE AU BUREAU



HEURES PAR SEMAINE À LA MAISON



SAMEDI ET DIMANCHE / MOIS*

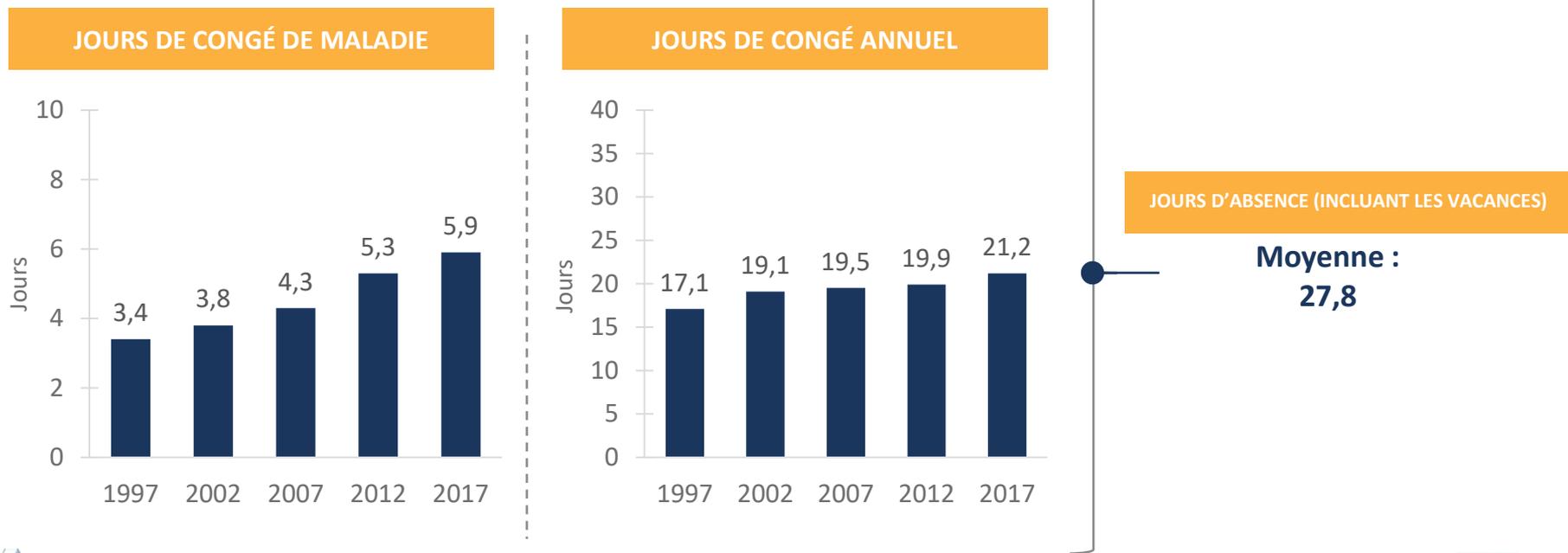


* Données non disponibles pour 1997 et 2007

Q1. Normalement, combien d'heures par semaine avez-vous consacrées à votre travail au bureau? Référence : tous les répondants en 2017 (n=3 014) / Q2. Combien d'heures par semaine avez-vous consacrées au travail quand vous étiez à la maison au-delà de vos heures normales de travail au bureau? Référence : tous les répondants en 2017 (n=3 011) / Q3. En moyenne, combien de samedis et de dimanches avez-vous consacrés au travail par mois? Référence : tous les répondants en 2017 (n=3 006).

Absentéisme et jours de congé

- En 2017, les cadres supérieurs déclarent prendre 5,9 jours de congé de maladie par an, contre 5,3 en 2012, et 21,2 jours de congé annuel, contre 19,9 en 2012. Le nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel pris au cours de l'année écoulée ne cesse d'augmenter depuis de premier sondage, en 1997. En moyenne, les cadres supérieurs déclarent avoir été absents au total 27,8 jours dans les 12 derniers mois.



Q4. Combien de jours avez-vous été absent du travail (incluant les vacances) au cours des 12 derniers mois? Référence : tous les répondants en 2017 (n=2 938) Q5. Combien de jours de congé de maladie avez-vous pris au cours des 12 derniers mois? Référence : tous les répondants en 2017 (n=2 941)/ Q6. Combien de jours de congé annuel avez-vous pris au cours des 12 derniers mois? Référence : tous les répondants en 2017 (n=2 937). © 2017 Ipsos



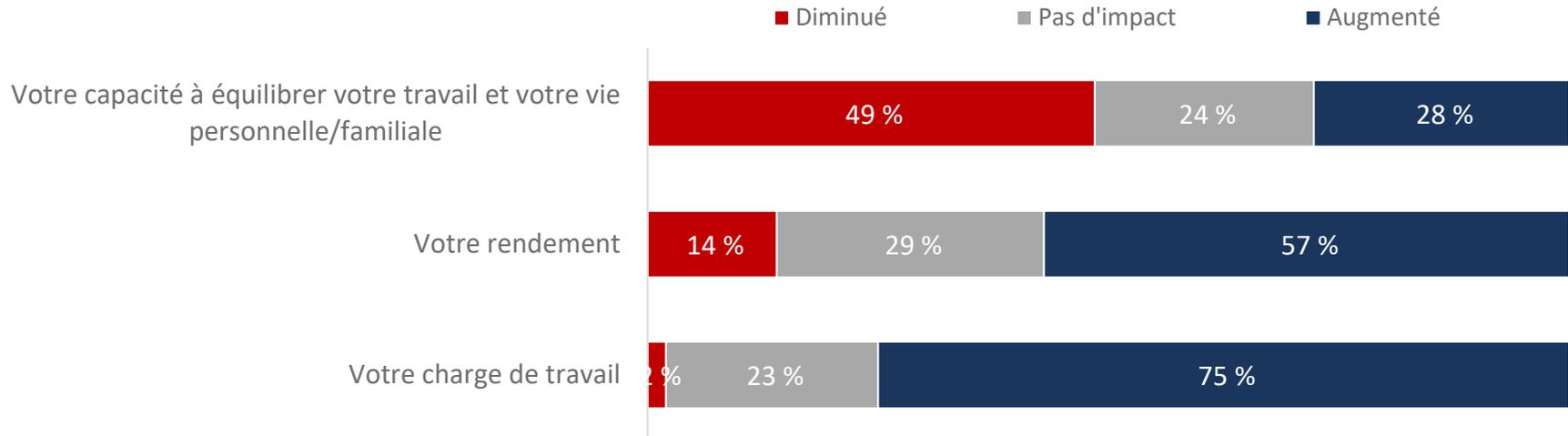
Impact de la technologie sur l'environnement organisationnel – suivi

- Les trois quarts des cadres supérieurs (75 %) estiment que la e-technologie a augmenté leur charge de travail, soit moins qu'en 2012 (84 %) et à peu près comme en 2007 (76 %).
- Près de la moitié (49 %) estiment que l'utilisation de la e-technologie fait qu'ils sont moins capables de concilier vie professionnelle et vie privée, soit plus qu'en 2012 (46 %). La proportion qui pensent que la e-technologie diminue leur capacité de concilier vie professionnelle et vie privée ne cesse d'augmenter depuis 2002.
- Nettement plus de la moitié des cadres supérieurs (57 %) pensent que la e-technologie augmente leur rendement, soit moins qu'en 2012 (59 %), mais plus qu'en 2007 (51 %) ou 2002 (54 %).

IMPACT DE LA TECHNOLOGIE	NATIONAL 2002	NATIONAL 2007	NATIONAL 2012	NATIONAL 2017
A augmenté la charge de travail	80 %	76 %	84 %	75 %
A diminué l'équilibre travail/vie personnelle	31 %	39 %	46 %	49 %
A augmenté le rendement	54 %	51 %	59 %	57 %

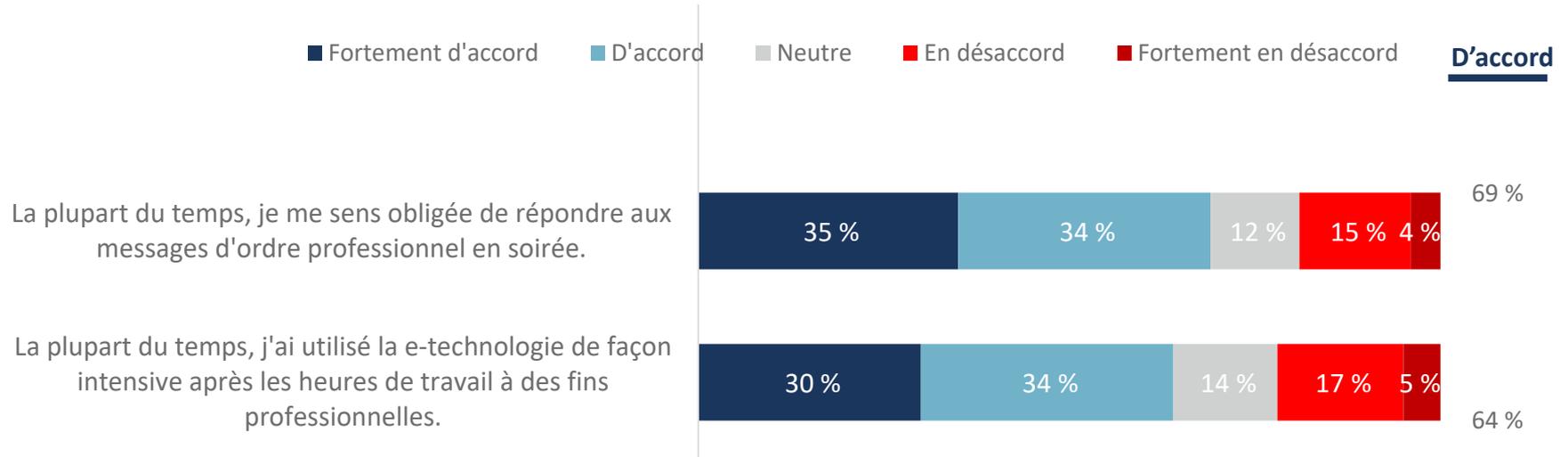
Impact de la technologie sur l'environnement organisationnel – indicateurs détaillés

- La moitié des cadres supérieurs (49 %) estiment que l'utilisation de la e-technologie les rend moins à même de concilier vie professionnelle et vie privée, alors que près de trois sur dix pensent le contraire (28 %) et plus près du quart estiment qu'elle n'a aucun impact (24 %). Plus de la moitié (57 %) estiment que la e-technologie fait augmenter leur rendement, mais trois sur dix pensent qu'elle n'a aucun impact (29 %) et environ un sur dix qu'elle le fait baisser (14 %). Les trois quarts pensent que la e-technologie a augmenté leur charge de travail (75 %), alors que près d'un quart dit qu'elle n'a eu aucun impact (23 %) et 2 % qu'elle l'a diminuée.



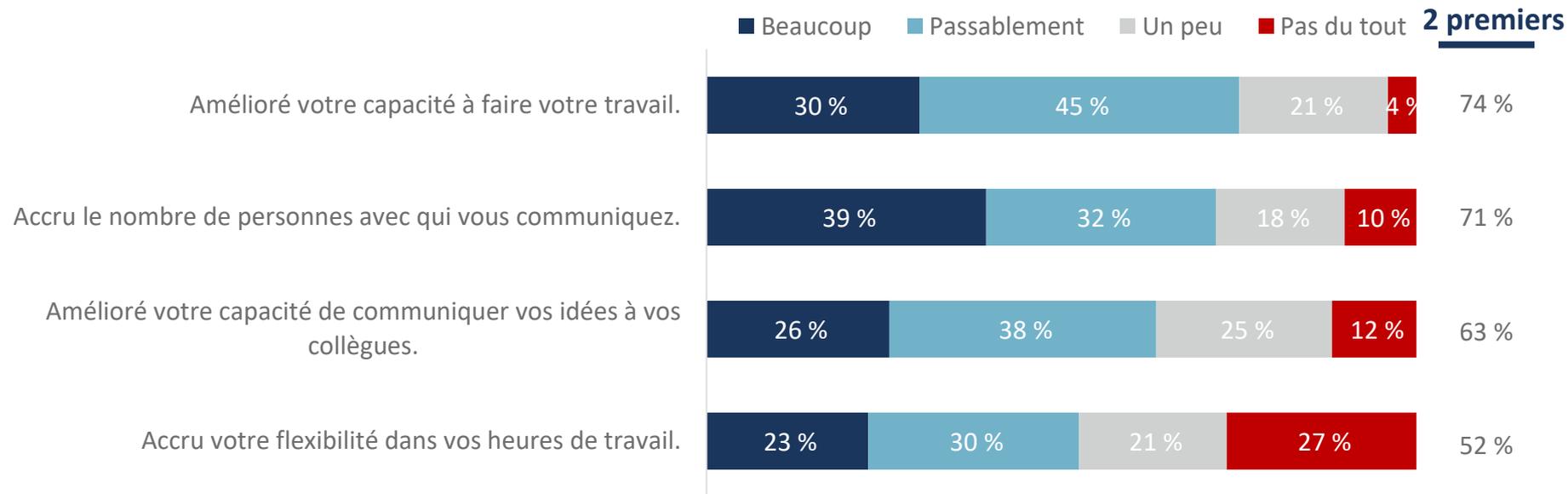
Impact de la technologie sur les heures de travail

- Près de sept cadres supérieurs sur dix (69 %), soit l'immense majorité, déclarent se sentir obligés de répondre aux messages d'ordre professionnels dans la soirée, tandis que plus près des deux tiers (64 %) estiment utiliser intensivement la e-technologie après les heures de travail à des fins professionnelles.



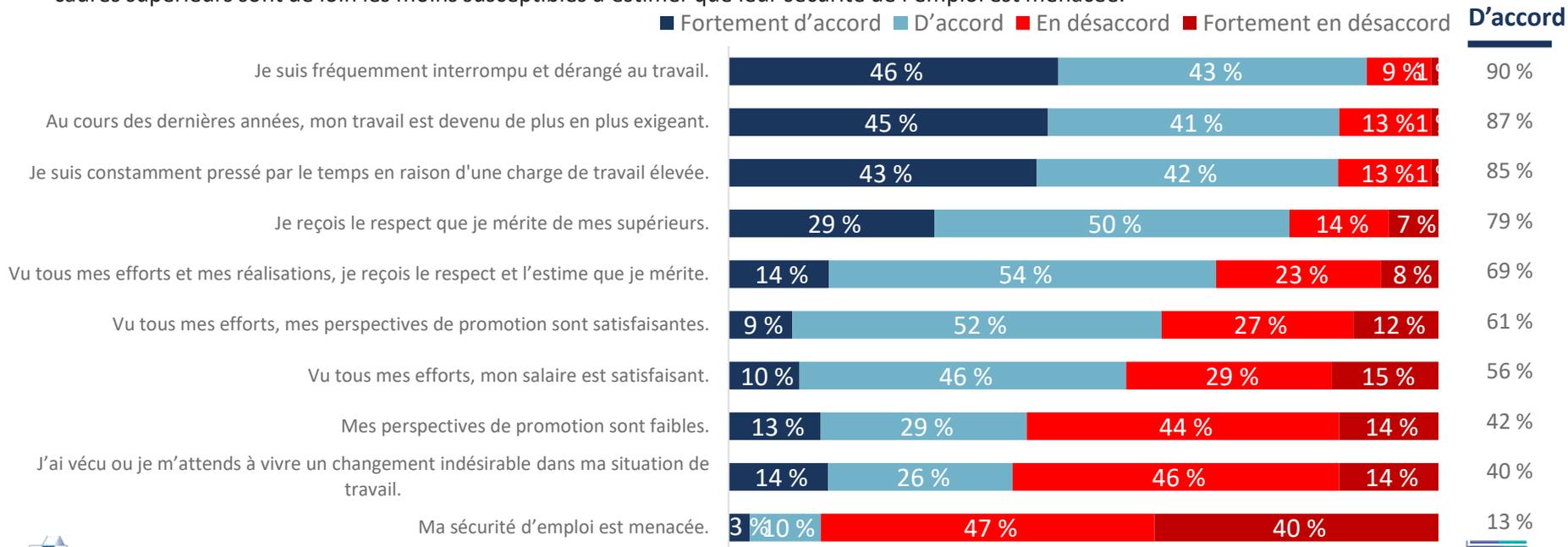
Impact de la technologie sur le milieu de travail

- Près des trois quarts des cadres supérieurs (74 %), soit l'immense majorité, estiment que la e-technologie a au moins passablement amélioré leur capacité de faire leur travail, et près de sept sur dix pensent qu'elle les aide à communiquer avec davantage de personnes. Près des deux tiers pensent que la e-technologie améliore leur capacité de communiquer des idées à des collègues et plus près de la moitié estiment qu'elle leur donne plus de flexibilité dans leurs heures de travail.



Effort/récompense – indicateurs détaillés

- Neuf cadres supérieurs sur dix sont d'accord qu'ils sont fréquemment interrompus et dérangés dans leur travail, et un peu moins que leur travail est devenu plus exigeant au cours des dernières années ou qu'ils sont constamment pressés par le temps en raison d'une charge de travail élevée. Huit sur dix sont d'accord qu'ils reçoivent le respect qu'ils méritent de leurs supérieurs, tandis que sept sur dix estiment recevoir le respect qu'ils méritent au travail. Moins, mais cependant une majorité, sont d'accord que leurs perspectives de promotion ou leur salaire sont satisfaisants. Les cadres supérieurs sont de loin les moins susceptibles d'estimer que leur sécurité de l'emploi est menacée.



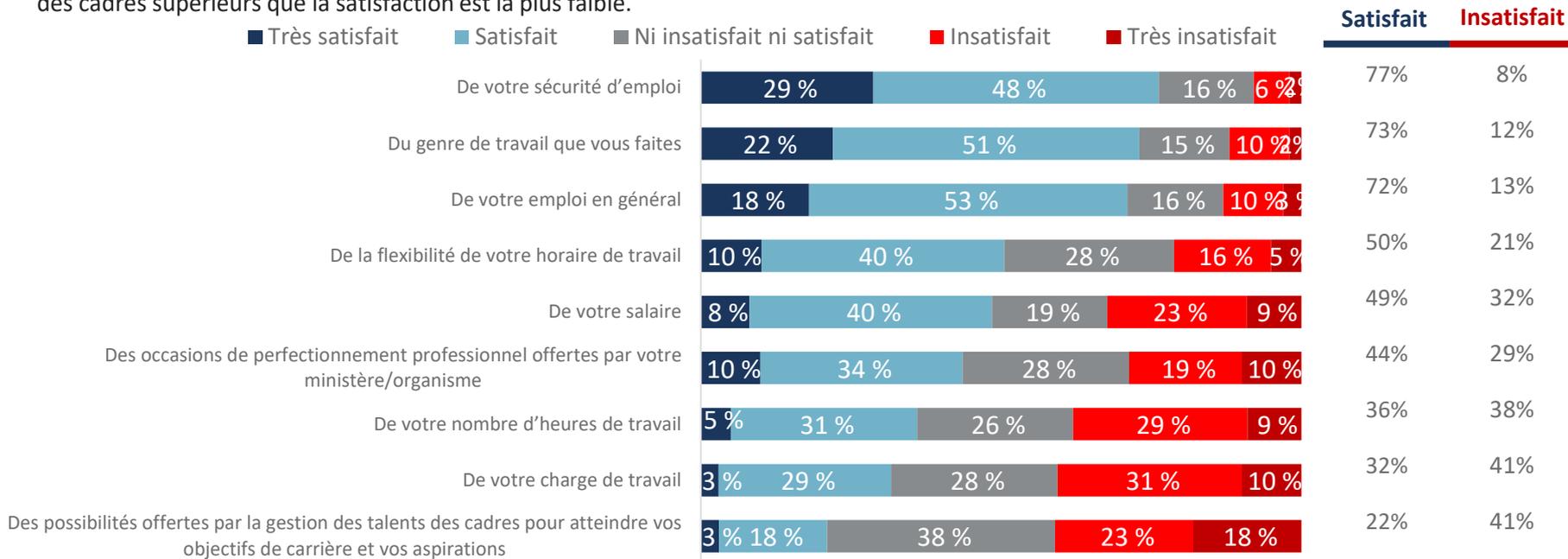
Satisfaction au travail – suivi

- En comparaison de 2012, les cadres supérieurs font état d'un niveau de satisfaction plus élevé par rapport à leur sécurité de l'emploi, mais moins élevé en ce qui concerne leur salaire et, dans une moindre mesure, leur charge de travail.
- La satisfaction en ce qui concerne le salaire, moindre qu'en 2012 et 2007, est revenue à des niveaux observés pour la dernière fois en 2002.

SATISFACTION À L'ÉGARD DE...	MOYENNE			
	NATIONAL 2002	NATIONAL 2007	NATIONAL 2012	NATIONAL 2017
Sécurité d'emploi	4,1	4,2	3,7	4,0
Tâches	3,9	3,9	3,8	3,8
Salaire	3,3	3,6	3,8	3,2
Objectifs de carrière	3,4	3,4	3,3	3,2
Heures	2,8	2,9	3,1	3,0
Charge de travail	2,8	2,8	3,0	2,8

Satisfaction professionnelle – indicateurs détaillés

- Plus des trois quarts des cadres supérieurs sont très susceptibles d’être satisfaits de leur sécurité de l’emploi et plus près de sept sur dix, du genre de travail qu’ils font en général. La moitié des cadres supérieurs se déclarent satisfaits de la flexibilité de leur horaire de travail ou de leur salaire.
- C’est par rapport au nombre d’heures de travail, à la charge de travail actuelle et aux possibilités offertes par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs que la satisfaction est la plus faible.



Q12. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes satisfait : très insatisfait (1), insatisfait (2), Ni insatisfait ni satisfait (3), satisfait (4), très satisfait (5)
 Référence : tous les répondants en 2017 (n=2 831).





VOTRE ORGANISATION

Résumé (4)

- Huit cadres supérieurs sur dix, soit l'immense majorité, pensent qu'il est au moins assez facile de parler avec des collègues (80 %) ou qu'ils peuvent compter sur eux en cas de difficultés au travail (79 %). Plus près des trois quarts estiment pouvoir compter sur leur supérieur immédiat dans le même cas (73 %), tandis que moins, mais encore une majorité, estiment que leurs collègues sont au moins passablement prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels (58 %) ou que leur supérieur immédiat fait tout son possible pour leur faciliter la vie au travail (57 %).
- Le soutien apporté par les supérieurs (moyenne combinée de 2,9) a légèrement augmenté par rapport à 2012 (2,8) et est revenu à celui de 2007 (2,9), tandis que celui apporté par les collègues (3,0) demeure inchangé (3,0).
- Près de six cadres supérieurs sur dix (57 %) font état d'un niveau élevé d'engagement envers leur organisation, soit plus qu'en 2012 (52 %), mais moins qu'en 2007 (65 %). En allant plus dans le détail, on voit que les deux tiers sont d'accord (66 %) que leur ministère signifie beaucoup pour eux, alors qu'à l'inverse, seulement deux sur dix (21 %) ne ressentent pas d'attachement affectif à son égard.
- Nettement plus de huit cadres supérieurs sur dix (86 %), soit l'immense majorité, se sentent toujours, très souvent ou souvent fiers du travail qu'ils accomplissent, et les trois quarts (76 %) se sentent complètement absorbés par leur travail. En outre, sept sur dix déclarent être contents lorsqu'ils sont absorbés par leur travail (72 %) ou être toujours, très souvent ou souvent passionnés par leur travail (70 %). Plus près de six sur dix se lèvent le matin avec l'envie d'aller travailler (62 %) ou sont inspirés par leur travail (60 %) au moins souvent.
- Un peu plus de la moitié des cadres supérieurs (51 %) déclarent que la plupart des journées de travail sont très ou assez stressantes, comme en 2012 (51 %). Plus que quatre sur dix déclarent que la plupart de leurs journées de travail sont un peu (43 %) ou assez stressantes (43 %), et moins d'un sur dix, qu'elles sont très stressantes (8 %) ou pas très stressantes (5 %), et 1 % seulement qu'elles ne sont pas stressantes du tout.

Résumé (5)

- Peu de cadres supérieurs font état de manque de civilité régulier de la part de leur supérieur, d'un collègue ou d'un employé. Cependant, une minorité mentionne en être victime de temps en temps. Au plus, 7 % déclarent être critiqués par leur supérieur au moins de façon régulière, et ils sont moins nombreux à mentionner que leur supérieur se montre grossier (3 %), peu professionnel (3 %), fait des blagues à leurs dépens (2 %) ou leur crie après (2 %) régulièrement. En tout 2 % ou moins font état de cas réguliers de manque de civilité de la part de collègues ou d'un employé dans les situations mentionnées.
- Les deux tiers des cadres supérieurs (64 %), soit la majorité, sont d'accord que les membres de leur équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes et des questions difficiles, et moins de six sur dix (58 %) que personne dans l'équipe de gestion n'agirait délibérément de manière à nuire à leurs efforts, tandis que plus de la moitié (53 %) estiment pouvoir prendre des risques en tant que membre de cette équipe.
- Plus de la moitié des cadres supérieurs (54 %) déclarent qu'il leur est difficile, en raison de leurs obligations professionnelles, de se détendre à la maison ou que le travail absorbe du temps qu'ils aimeraient passer avec leur famille ou leurs amis au moins régulièrement (53 %). Plus près de quatre sur dix (44 %) pensent que leur horaire de travail les empêche tout autant de s'acquitter d'obligations familiales, tandis qu'un tiers (33 %) doivent régulièrement annuler des rendez-vous avec des amis ou avec la famille en raison d'engagements professionnels.
- Près de la moitié des cadres supérieurs sont d'accord qu'ils ont un répit par rapport aux exigences professionnelles pendant leur temps libre (45 %), tandis qu'un tiers (35 %) prennent des distances par rapport au travail. Seul un sur dix environ (14 %) oublie le travail ou n'y pense pas du tout (9 %) durant son temps libre.
- Les deux tiers (64 %) des cadres supérieurs pensent rebondir rapidement après des temps difficiles, tandis que plus près de six sur dix (60 %) sont d'accord qu'ils survivent généralement facilement aux périodes difficiles ou qu'ils se remettent rapidement de circonstances stressantes (57 %).

Résumé (6)

- Près de la moitié des cadres supérieurs (48 %) déclarent s'être sentis à bout de forces à la fin d'une journée de travail au moins une fois par semaine dans l'année écoulée, tandis qu'un tiers se sont sentis émotivement vidés par leur travail (35 %) ou fatigués en se levant le matin à l'idée d'affronter une autre journée (34 %) au moins une fois aussi. Moins de trois sur dix (28 %) mentionnent être devenus moins enthousiastes par rapport à leur travail au moins une fois par semaine dans l'année écoulée et un quart (25 %) s'être sentis complètement épuisés par leur travail.
- Deux cadres supérieurs sur dix (19 %) déclarent avoir été verbalement harcelés ou tourmentés au travail dans les 12 derniers mois écoulés, soit moins qu'en 2012 (22 %). Parmi les victimes de tels comportements, quatre sur dix (41 %) déclarent qu'ils étaient le fait de leur superviseur immédiat et environ un quart, d'un subalterne (28 %) ou d'un supérieur (27 %), tandis qu'un peu moins parlent d'un collègue (23 %). En comparaison de 2012, les cadres victimes de harcèlement sont un peu plus susceptibles de déclarer qu'il était le fait d'un supérieur (27 %, contre 23 %) et moins susceptibles qu'il était le fait d'un client (12 %, contre 24 %).
- Nettement plus de huit cadres supérieurs sur dix (84 %) pensent savoir comment gérer efficacement les situations qui risquent de menacer les employés ou de leur faire du tort. Ils répondent très majoritairement (59%) être d'accord ou fortement d'accord (24 %) avec l'énoncé proposé à cet égard.
- Sept cadres supérieurs sur dix (70 %), soit l'immense majorité, ont pensé quitter leur emploi actuel au moins une fois par mois au cours des six derniers mois, soit nettement plus qu'en 2012 (52 %).

Principales différences par sous-groupe

CADRES SUPÉRIEURS

Milieu de travail

- Plus les cadres supérieurs occupent des échelons élevés dans la hiérarchie, plus ils sont susceptibles d'avoir une attitude positive par rapport à leur emploi actuel, y compris de ressentir de la fierté, de l'enthousiasme et de l'énergie, et aussi de se sentir absorbés par leur travail et d'être heureux de travailler de manière intense. Les cadres des niveaux supérieurs sont également plus susceptibles d'être d'accord qu'ils peuvent prendre des risques dans leur équipe de gestion.
- Inversement, les cadres subalternes, et en particulier les EX01 et EX02, sont plus susceptibles de se sentir épuisés par leur travail, y compris de devenir plus cyniques, d'être émotivement vidés et d'être à bout de forces à la fin de la journée. Ils sont également plus susceptibles de douter du sens de leur travail et d'être moins enthousiastes ou intéressés par rapport à celui-ci.
- Plus les cadres supérieurs occupent des échelons élevés, plus ils sont susceptibles d'être fortement d'accord avec le fait qu'ils sont capables de gérer efficacement des situations qui peuvent menacer les employés ou leur faire du tort. Ils sont aussi plus susceptibles d'être d'accord qu'ils ont tendance à rebondir rapidement après des temps difficiles, qu'ils survivent en général facilement aux périodes difficiles et qu'ils se remettent rapidement de circonstances stressantes.

Principales différences par sous-groupe

RÉGION

Milieu de travail

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de penser que leurs superviseurs et leurs collègues de travail sont prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels, tandis que ceux en poste au Québec sont moins susceptibles de penser pouvoir compter sur leurs collègues dans les moments difficiles.
- Les cadres supérieurs en poste au Québec sont plus susceptibles de dire qu'ils sont souvent emballés par leur travail, qu'il les inspire, qu'ils se sentent vigoureux et débordants d'énergie au travail, tandis que ceux en poste en-dehors de la RCN sont généralement plus susceptibles que ceux en poste dans la RCN de dire qu'ils ont envie d'aller travailler en se levant le matin et qu'ils se sentent forts et vigoureux dans leur travail.
- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de faire état d'incivilité professionnelle – en particulier de remarques désobligeantes, grossières ou offensantes à leur égard de la part de leur superviseur dans les six derniers mois écoulés. Cependant, ils sont moins susceptibles de déclarer que leurs employés les ont critiqués, se sont montrés condescendants ou ont tenu à leur endroit des propos désobligeants, grossiers ou offensants au cours de la même période.
- Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN (et en particulier dans les provinces des Prairies) sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils sont capables de gérer efficacement des situations qui peuvent menacer les employés ou leur faire du tort.
- Les cadres supérieurs en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles de penser que personne dans leur équipe de gestion ne saperait délibérément leurs efforts et qu'ils peuvent prendre des risques avec elle, tandis que ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que les membres de leur équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes et des questions difficiles.
- Les cadres supérieurs en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles de penser que personne dans leur équipe de gestion ne saperait délibérément leurs efforts et qu'ils peuvent prendre des risques avec elle, tandis que ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que les membres de leur équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes et des questions difficiles.
- Les cadres supérieurs en poste en Ontario sont plus susceptibles de dire que, souvent, leur horaire de travail les empêche de s'acquitter de leur obligations familiales ou les oblige à annuler des rendez-vous avec leur familles ou leurs amis.

Impact du travail sur la
vie personnelle



Principales différences par sous-groupe

ÂGE

SEXE

Milieu de travail

- Les cadres supérieurs plus jeunes sont plus susceptibles de penser que leurs superviseurs et leurs collègues de travail sont prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels et passablement plus susceptibles de penser pouvoir compter sur leur supérieur immédiat en cas de difficultés au travail.
- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de penser que leurs collègues de travail sont prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels.
- Elles sont plus susceptibles aussi de dire qu'elles sont souvent emballées par leur travail, qu'il les absorbe, les inspire et qu'elles se sentent vigoureuses et débordantes d'énergie au travail.
- Cependant, elles sont plus susceptibles aussi de trouver que la plupart de leurs journées sont très ou assez stressantes et de dire qu'elles se sentent émotivement vidées, épuisées, fatiguées et à bout de forces à la fin de leur journée de travail au moins une fois par semaine.
- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être d'accord avec le fait que personne dans leur équipe de gestion ne saperait délibérément leurs efforts.
- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de déclarer avoir été harcelées ou tourmentées verbalement au travail. Parmi les cadres supérieurs qui déclarent avoir subi de tels comportements, les hommes sont les plus susceptibles de dire qu'ils étaient le fait d'un client ou d'un étranger.

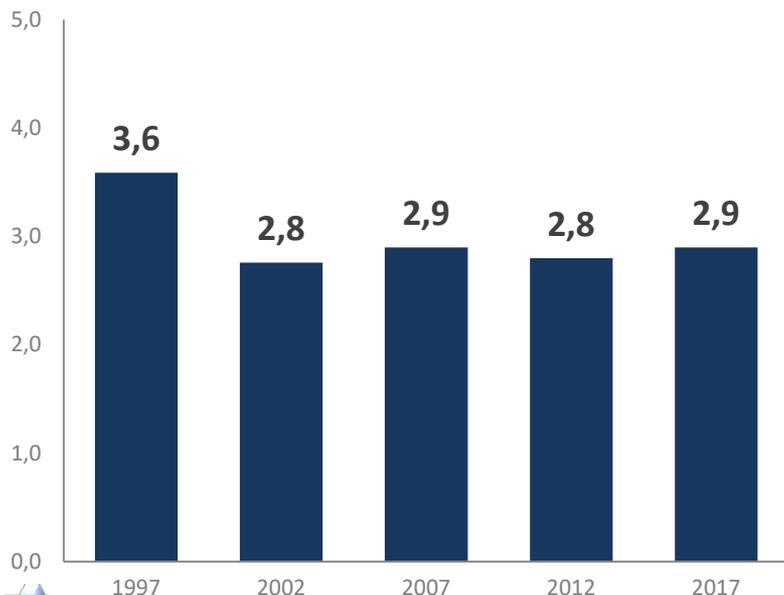
Impact du travail sur la vie personnelle

- Les femmes cadres supérieures déclarent que leurs obligations professionnelles ont un plus grand impact sur leur vie privée et elles sont plus susceptibles de dire qu'elles les empêchent de remplir des obligations familiales, de passer du temps avec leur famille ou leurs amis, ou leur ont fait annuler des rendez-vous avec leur famille ou leurs amis. Par ailleurs, elles sont moins susceptibles d'être d'accord qu'elles oublient le travail pendant leur temps libre.

Soutien organisationnel – suivi

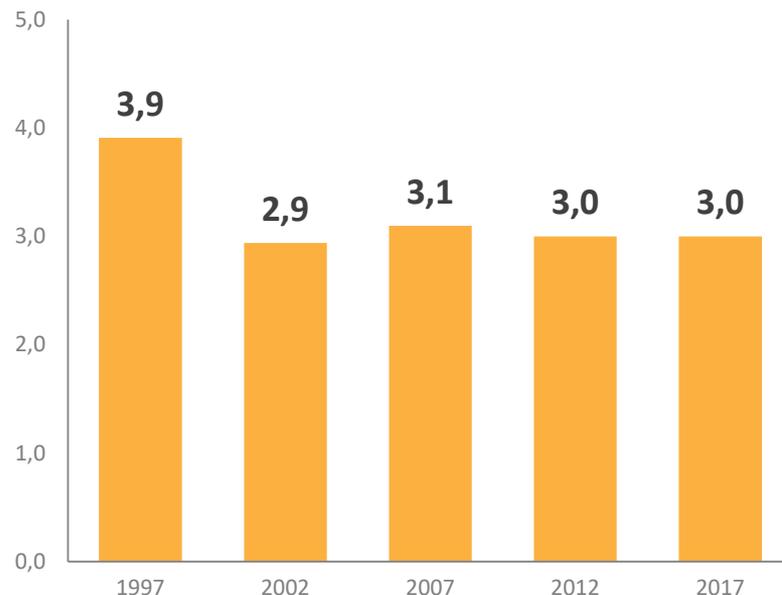
SOUTIEN DU SUPERVISEUR

- Le soutien apporté par les superviseurs (2,9) a légèrement augmenté depuis 2012 (2,8), pour revenir au niveau enregistré en 2007 (2,9).



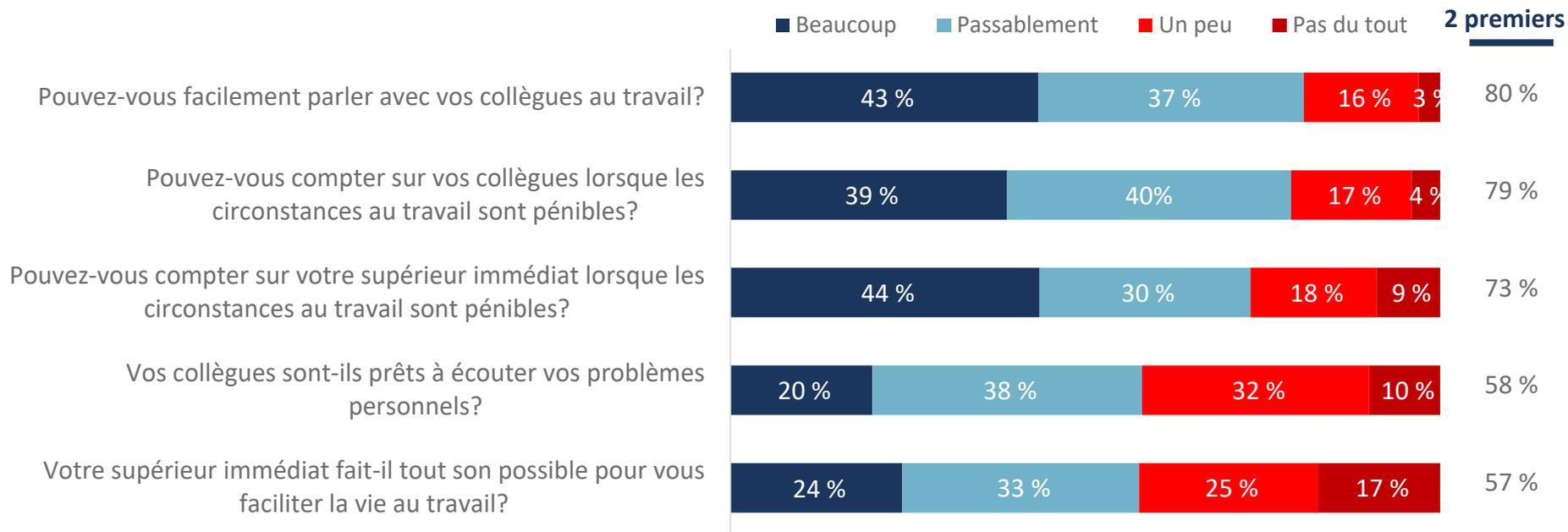
SOUTIEN DES COLLÈGUES

- Le soutien apporté par les collègues (3,0) demeure inchangé depuis 2012 (3,0).



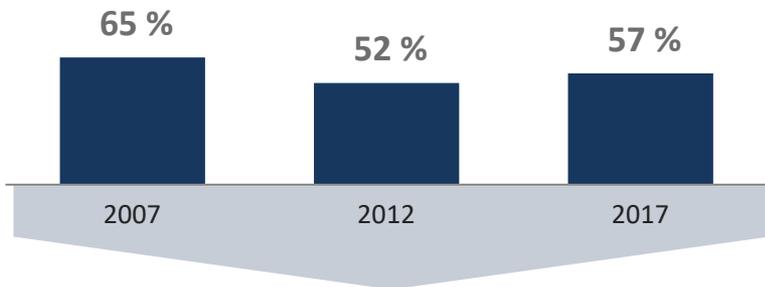
Soutien organisationnel – indicateurs détaillés

- Huit cadres supérieurs sur dix sont plus susceptibles de penser qu’il est au moins passablement facile de parler avec leurs collègues ou qu’ils peuvent compter sur eux en cas de difficultés au travail. Plus près des trois quarts estiment pouvoir compter sur leur supérieur immédiat en pareil cas, tandis qu’ils sont moins nombreux, mais encore majoritaires, à penser que leurs collègues sont au moins passablement prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels ou que leur supérieur immédiat fait tout son possible pour leur faciliter la vie au travail.



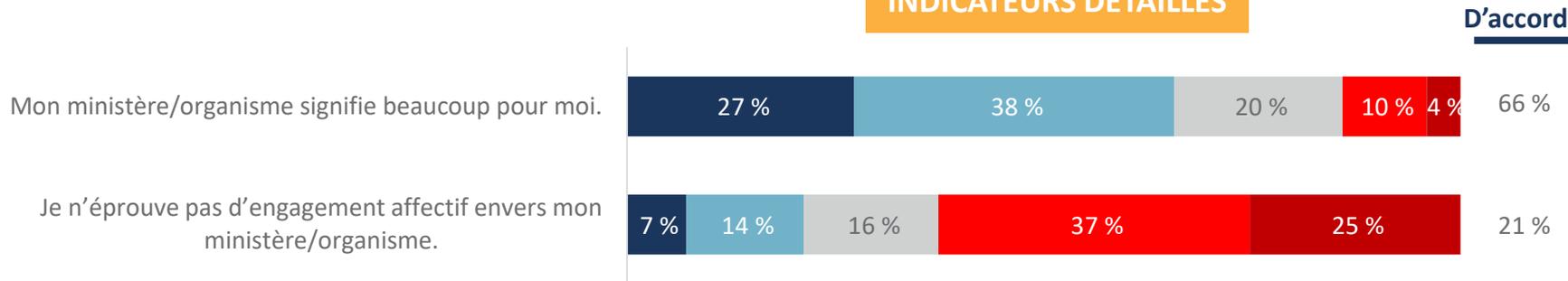
Engagement envers l'organisation – suivi

% NIVEAU ÉLEVÉ D'ENGAGEMENT



- Près de six cadres supérieurs sur dix se déclarent très engagés envers leur organisation. Ils sont plus nombreux en proportion qu'en 2012 à déclarer un niveau élevé d'engagement, mais toujours moins qu'en 2007.
- En allant plus dans le détail, on voit que les deux tiers sont d'accord que leur ministère signifie beaucoup pour eux, alors qu'à l'inverse, seulement deux sur dix ne ressentent pas d'attachement affectif à son égard.

INDICATEURS DÉTAILLÉS

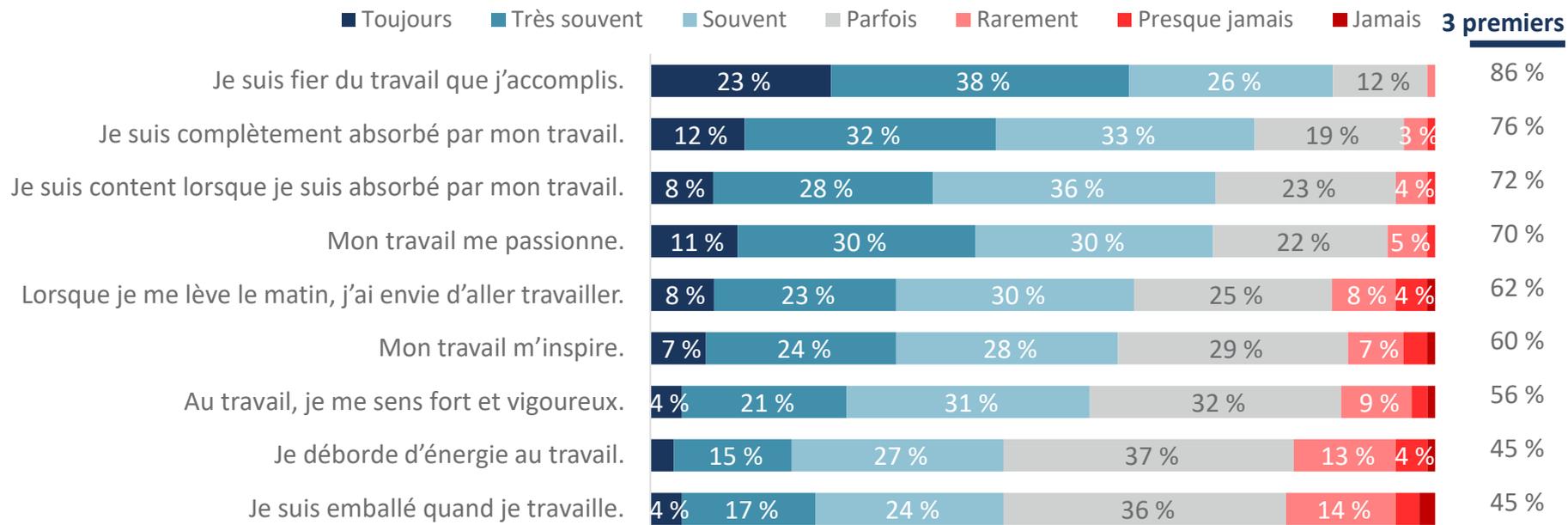


■ Fortement d'accord ■ D'accord ■ Ni en désaccord ni d'accord ■ En désaccord ■ Fortement en désaccord

Q13. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les énoncés suivants?
Référence : tous les répondants (n=2 821).

Engagement – indicateurs détaillés

- Nettement plus de huit cadres supérieurs sur dix, soit l’immense majorité, se sentent toujours, très souvent ou souvent fiers du travail qu’ils accomplissent, et les trois quarts se sentent complètement absorbés par leur travail. En outre, sept sur dix déclarent être contents lorsqu’ils sont absorbés par leur travail ou être toujours, très souvent ou souvent passionnés par leur travail. Plus près de six sur dix ont se lèvent le matin avec l’envie d’aller travailler ou sont inspirés par leur travail au moins souvent.



Valeurs <4 % non indiquées

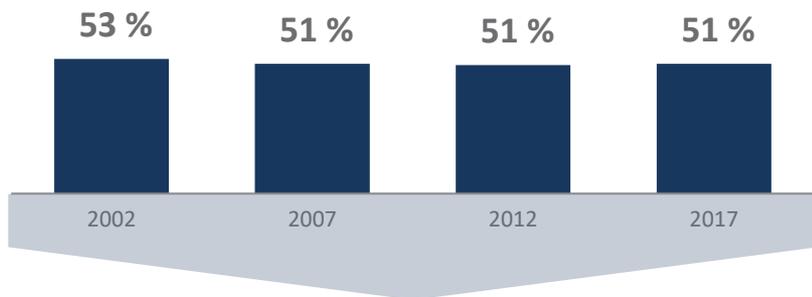


Q14. Les énoncés suivants touchent la façon dont vous vous sentez au travail. Veuillez lire attentivement chaque énoncé et cocher la réponse qui décrit la fréquence à laquelle vous pourriez vous être senti de cette façon à propos de votre emploi. Référence : tous les répondants (n=2 809).



Degré de stress – suivi

% PLUPART DES JOURNÉES TRÈS/ASSEZ STRESSANTES



- Un peu plus de la moitié des cadres supérieurs (51 %) déclarent que la plupart des journées de travail sont très ou assez stressantes, comme en 2012 et 2017.
- En allant plus dans le détail, on voit que plus de quatre sur dix déclarent que la plupart de leurs journées de travail sont un peu ou assez stressantes et moins d'un sur dix, qu'elles sont très stressantes ou pas très stressantes.

■ Pas stressantes du tout ■ Pas très stressantes ■ Un peu stressantes ■ Assez stressantes ■ Très stressantes

Stressantes



Manque de civilité – indicateurs détaillés

- Peu de cadres supérieurs font état de manque de civilité régulier de la part de leur supérieur, d'un collègue ou d'un employé. Cependant, une minorité mentionnent en être victimes de temps en temps. Au plus, un quart déclarent avoir été critiqués par leur supérieur, et ils sont moins nombreux à mentionner que leur supérieur se montre grossier, peu professionnel, fait des blagues à leurs dépens ou leur crie après de temps en temps. Ils sont autant ou moins à faire état de cas réguliers de manque de civilité dans le passé de la part de collègues ou d'un employé.

■ Quotidiennement ■ Très souvent ■ Souvent ■ Régulièrement ■ À l'occasion ■ Jamais

SUPERVISEUR

% m'est déjà arrivé

COLLÈGUE

% m'est déjà arrivé

EMPLOYÉ

% m'est déjà arrivé

Vous a critiqué ou a été condescendant d'une façon ou d'une autre.



A fait des remarques dégradantes, grossières ou offensantes à votre endroit.



Vous a abordé en des termes inappropriés publiquement ou en privé.



A fait des blagues à vos dépens.



A crié, hurlé ou a juré après vous.



Q16/ Q17/ Q18. Au cours des six derniers mois, à quelle fréquence votre superviseur/vos pairs/vos employés ont-ils démontré les comportements suivants au travail? Référence : tous les répondants (n=2 802/ n=2 797/ n=2 794).

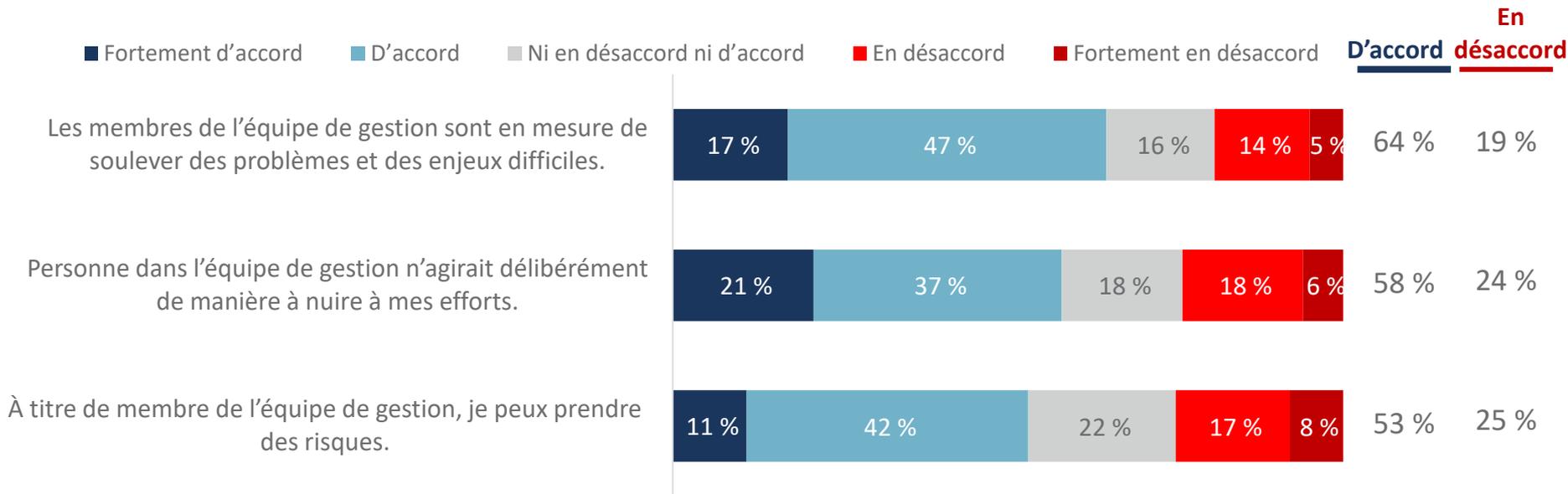
Valeurs <4 % non indiquées

© 2017 Ipsos



Attitudes envers l'équipe de gestion

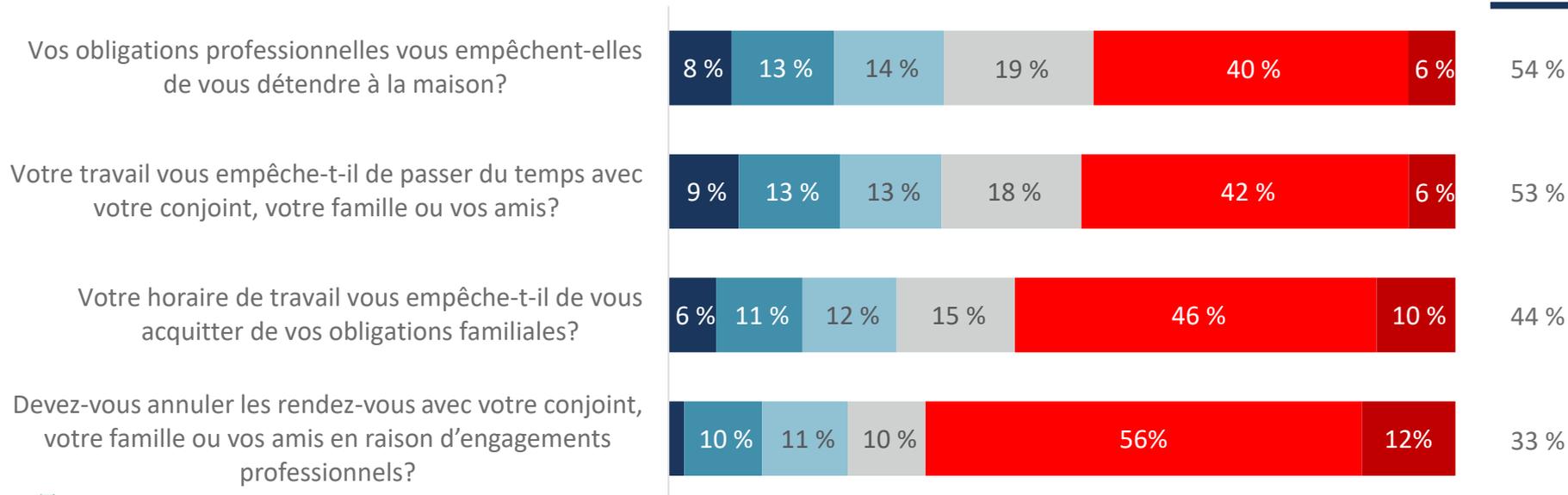
- Les deux tiers des cadres supérieurs, soit la majorité, sont d'accord que les membres de leur équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes et des questions difficiles. Près de six sur dix déclarent que personne dans l'équipe de gestion n'agirait délibérément de manière à nuire à leurs efforts, tandis que plus de la moitié estiment pouvoir prendre des risques en tant que membre de cette équipe.



Conflit entre travail et maison – indicateurs détaillés

- Plus de la moitié des cadres supérieurs déclarent qu'il leur est difficile, en raison de leurs obligations professionnelles, de se détendre à la maison ou que le travail absorbe du temps qu'ils aimeraient passer avec leur famille ou leurs amis au moins régulièrement. Plus près de quatre sur dix (44 %) pensent que leur horaire de travail les empêche tout autant de s'acquitter d'obligations familiales, tandis qu'un tiers doivent régulièrement annuler des rendez-vous avec des amis ou avec la famille en raison d'engagements professionnels.

■ Quotidiennement ■ Très souvent ■ Souvent ■ Régulièrement ■ À l'occasion ■ Jamais **4 premiers**

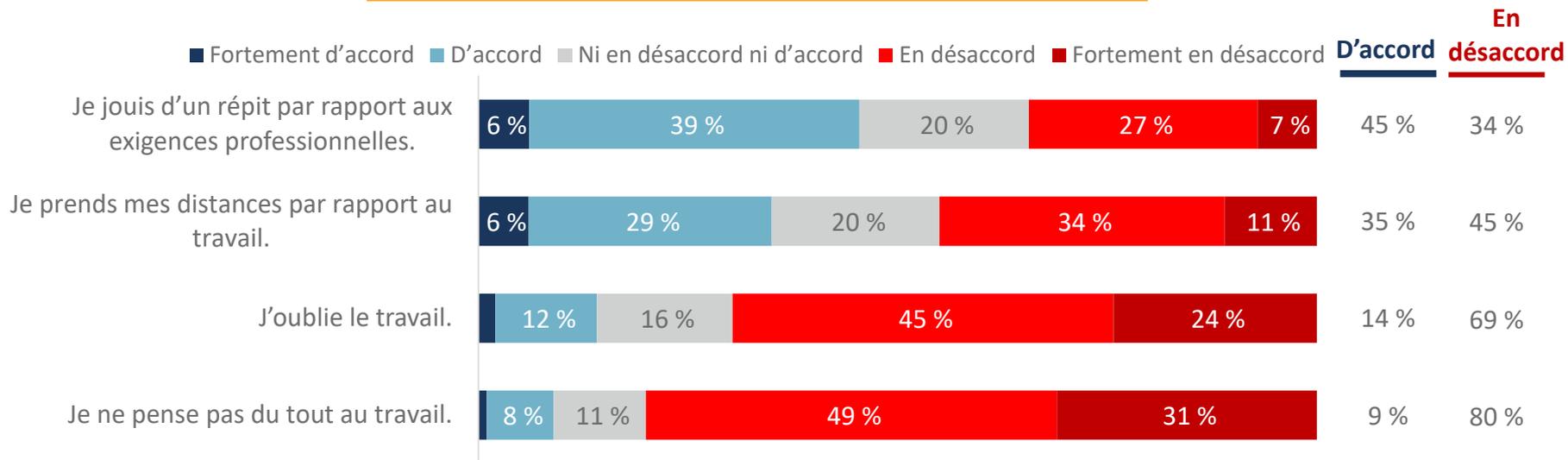


Valeurs <4 % non indiquées

Repos – indicateurs détaillés

- Près de la moitié des cadres supérieurs sont d'accord qu'ils ont un répit par rapport aux exigences professionnelles et un tiers disent prendre leurs distances par rapport au travail pendant leur temps libre et seul un sur dix environ (14 %) déclare oublier le travail ou ne pas y penser du tout.

DURANT MES TEMPS LIBRES APRÈS LE TRAVAIL...



Valeurs <4 % non indiquées

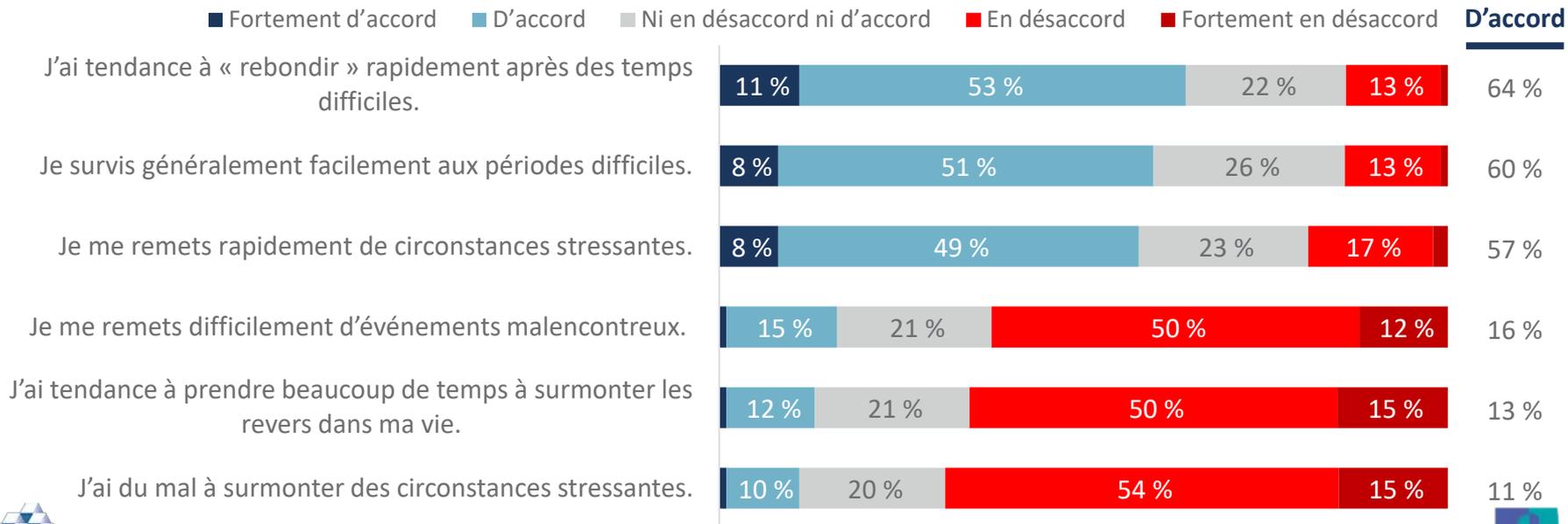


Q21. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :
Référence : tous les répondants (n=2 777).



Résilience – indicateurs détaillés

- Les deux tiers des cadres supérieurs pensent rebondir rapidement après des temps difficiles, tandis que plus près de six sur dix sont d'accord qu'ils survivent généralement facilement aux périodes difficiles ou qu'ils se remettent rapidement de circonstances stressantes.
- De même, moins de deux sur dix sont d'accord avec les énoncés contraires et, en particulier, avec celui disant qu'ils se remettent difficilement d'événements malencontreux, qu'il leur faut généralement longtemps pour surmonter les revers de la vie ou qu'ils ont du mal à surmonter des circonstances stressantes.



Q22. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :
Référence : tous les répondants (n=2 766).

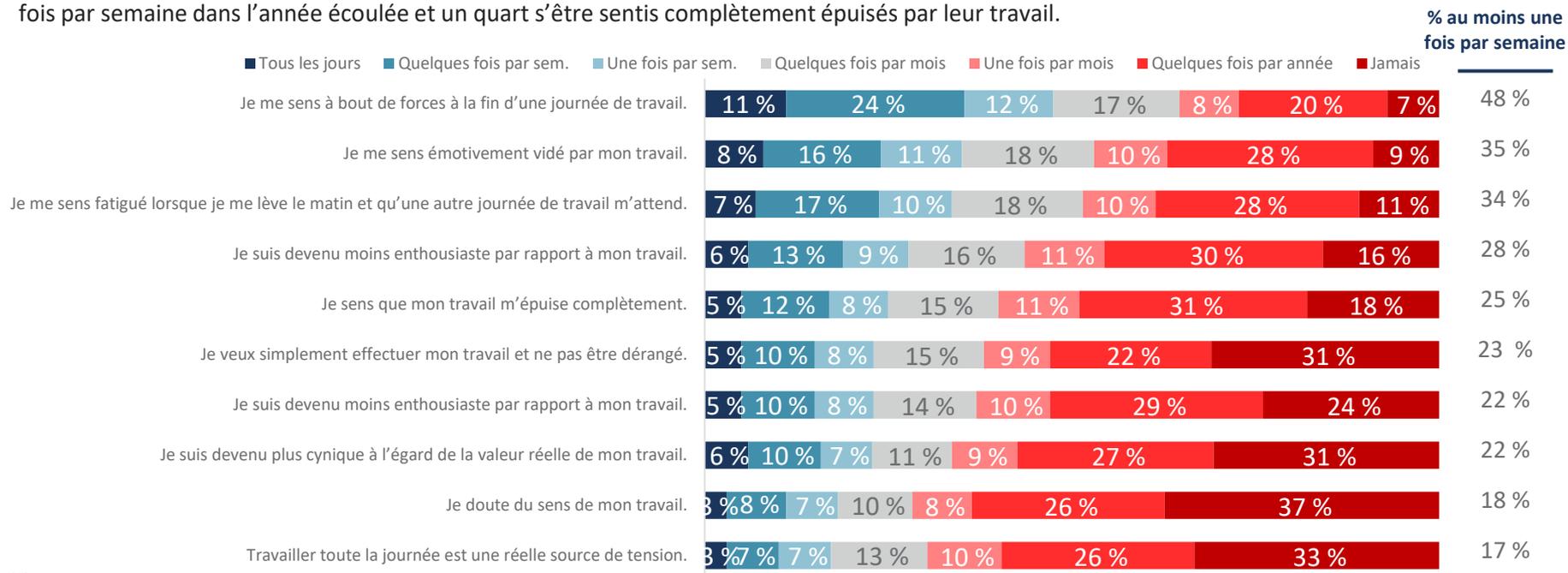
Valeurs <4 % non indiquées

© 2017 Ipsos



Épuisement – indicateurs détaillés

- Près de la moitié des cadres supérieurs déclarent s'être sentis à bout de forces à la fin d'une journée de travail au moins une fois par semaine dans l'année écoulée et un tiers qu'ils se sont sentis émotivement vidés par leur travail ou fatigués en se levant le matin à l'idée d'affronter une autre journée au moins tout aussi souvent. Environ trois sur dix mentionnent être devenus moins enthousiastes par rapport à leur travail au moins une fois par semaine dans l'année écoulée et un quart s'être sentis complètement épuisés par leur travail.



Harcèlement – suivi

- Deux cadres supérieurs sur dix (19 %) déclarent avoir été verbalement harcelés ou tourmentés au travail dans les 12 derniers mois écoulés, soit moins qu'en 2012 (22 %).
- Parmi les victimes de tels comportements, quatre sur dix déclarent qu'ils étaient le fait de leur superviseur immédiat et environ un quart, d'un subalterne ou d'un supérieur, tandis qu'un peu moins parlent d'un collègue. En comparaison de 2012, les cadres victimes de harcèlement sont un peu plus susceptibles de déclarer qu'il était le fait d'un supérieur (27 %, contre 23 %) et moins qu'il était le fait d'un client (12 %, contre 24 %).

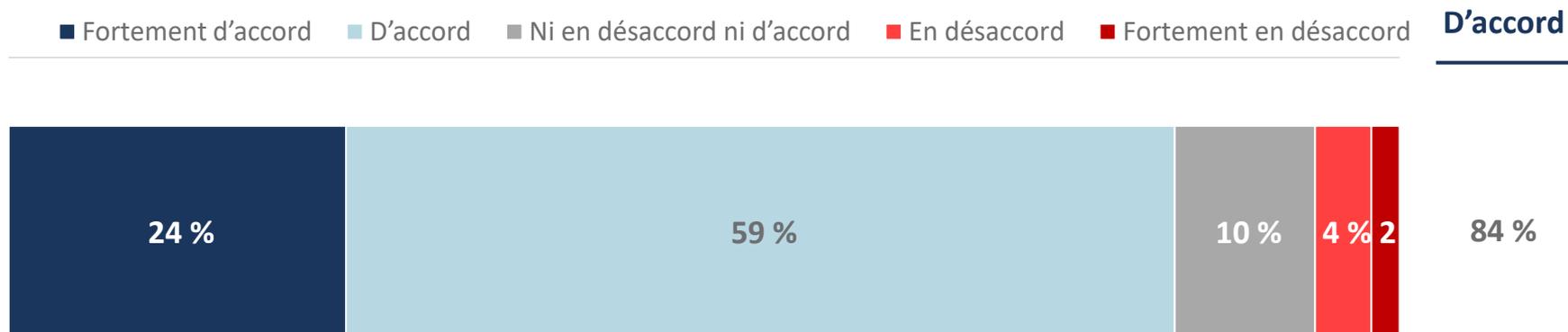
HARCELÉ VERBALEMENT AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS	%
2002	18 %
2007	21 %
2012	22 %
2017	19 %

SOURCE	NATIONAL 2012	NATIONAL 2017
Superviseur immédiat	39 %	41 %
Subalterne	30 %	28 %
Supérieur	23 %	27 %
Collègue	24 %	23 %
Clients	24 %	12 %
Étrangers	1 %	0.2 %

Capacité à gérer des situations menaçantes

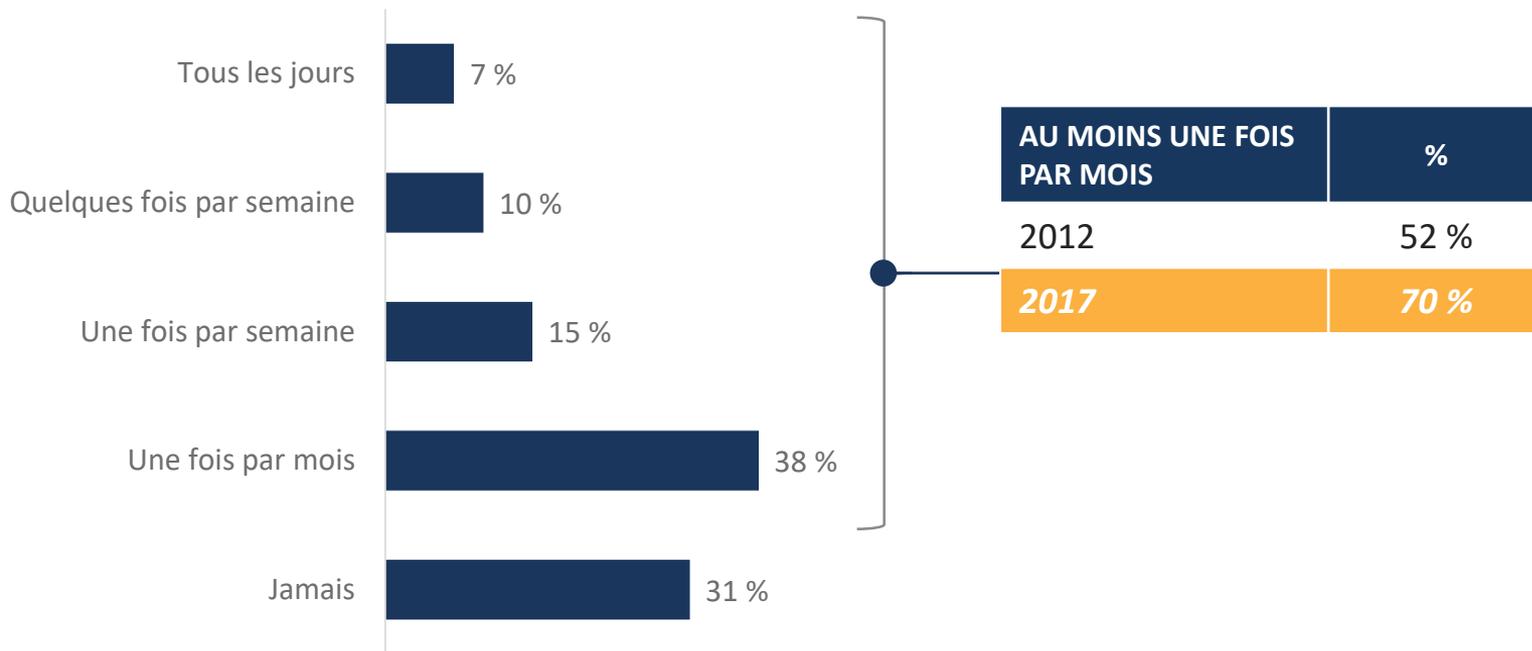
- Nettement plus de huit cadres supérieurs sur dix (84 %) pensent savoir comment gérer efficacement les situations qui risquent de menacer les employés ou de leur faire du tort.

JE SAIS COMMENT GÉRER EFFICACEMENT DES SITUATIONS SUSCEPTIBLES DE MENACER LE PERSONNEL OU DE LUI NUIRE



Intention de laisser son emploi

- Sept cadres supérieurs sur dix, soit l'immense majorité, ont pensé quitter leur emploi actuel au moins une fois par mois au cours des six derniers mois.
- La proportion qui envisage de quitter son emploi actuel au moins une fois par mois a nettement augmenté par rapport à 2012 (52 %).



Q27. Au cours des 6 derniers mois, combien de fois avez-vous pensé laisser votre emploi actuel?
Référence : tous les répondants (n=2 743).

A man in athletic wear is captured in a starting crouch on a rooftop. He is wearing a white tank top, grey shorts, and blue and green sneakers. He has a black wristwatch on his left wrist and earbuds in his ears. The background features a city skyline with several tall buildings under a bright, hazy sky. A metal railing is visible in the foreground.

VOTRE SANTÉ

Résumé (7)

- Près de six cadres supérieurs sur dix (57 %) se déclarent en « excellente » ou en « très bonne santé », tandis que trois sur dix (31 %) se sentent en « bonne » santé et juste un peu plus d'un sur dix (12 %) qualifie leur santé de « moyenne » ou « mauvaise ». En comparaison, la proportion de ceux qui se sentent en excellente ou en très bonne santé est la même qu'en 2012 (57 %), mais elle est inférieure à celle de 2007 (61 %) et 2002 (60 %).
- Plus près de la moitié des cadres supérieurs (54 %) qualifient globalement leur santé mentale d'« excellente » ou de « très bonne », tandis que trois sur dix (31 %) l'estime « bonne » et plus d'un sur dix (15 %) la juge « moyenne » ou « mauvaise ».
- À propos du degré de stress dans leur vie, plus de quatre cadres supérieurs sur dix (44 %) pensent que la plupart de leurs journées sont au moins assez stressantes, tandis qu'un peu plus (46 %) les jugent un peu stressantes et un sur dix, pas très stressantes (9 %) ou pas stressantes du tout (1%).
- Quatre cadres supérieurs sur dix (40 %) sont considérés comme obèses d'après l'IMC (kg/m²) calculé en fonction de leurs taille et poids déclarés, un peu plus d'un tiers (35 %) se situent dans une fourchette acceptable, et deux sur dix (20 %) sont jugés en surpoids. Seuls 4 % des cadres supérieurs sont considérés comme présentant une insuffisance pondérale. Moins de cadres supérieurs sont considérés comme obèses qu'en 2012 (40 %, contre 43 %), mais cette catégorie demeure la plus importante.
- Lorsqu'on ventile l'IMC par sexe, on note des différences importantes entre les femmes et les hommes. Les femmes cadres supérieures sont près de deux fois plus susceptibles d'entrer dans les catégories de poids acceptable (46 %, contre 25 %) ou d'insuffisance pondérale (6 %, contre 2 %), tandis que leurs collègues masculins sont beaucoup plus susceptibles d'être considérés comme en surpoids (25 %, contre 16 %) ou comme obèses (49 %, contre 32 %).
- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent être actifs (activités physiques d'intensité moyenne ou vigoureuse) 3,2 fois par semaine, soit plus qu'en 2012 (2,9), la raison en étant que ceux qui font de l'exercice quatre fois ou plus par semaine sont plus nombreux. Parmi ceux qui font des activités physiques, la moitié le font par séances de 31 à 60 minutes (51 %), près de trois sur dix (28 %) par séances de 16 à 30 minutes et environ un sur dix (8 %) par séances de moins de 15 minutes ou de plus d'une heure (14 %).

Résumé (8)

- Un peu plus d'un cadre supérieur sur dix (13 %) entre dans la catégorie des buveurs à haut risque ou des personnes qui ont un problème d'alcoolisme (plus de 15 verres par semaine pour les hommes et de 10 verres pour les femmes), soit plus qu'en 2012 (9 %) et pratiquement comme en 2007 (12 %). De plus, 6 % des cadres supérieurs déclarent fumer tous les jours ou occasionnellement, ce qui s'inscrit dans une tendance à la baisse (7 % en 2012, 9 % en 2007 et 13 % en 2002).
- Quatre cadres supérieurs sur dix (43 %) déclarent qu'on leur a diagnostiqué un problème de dos ou de cou dans les 12 derniers mois, et deux sur dix, un malaise gastro-intestinal (18 %), une dépression ou de l'anxiété (15 %) ou encore des problèmes cardiovasculaires (14 %). En tout, 6 % déclarent avoir des problèmes de santé mentale, tandis que l'incidence des autres maladies chroniques s'établit à 2 % ou moins.
- Par catégories, les cadres supérieurs sont plus susceptibles qu'en 2012 de déclarer qu'on leur a diagnostiqué une affection musculo-squelettique (45 %, contre 28 %), et l'incidence des problèmes de santé mentale (21 %, contre 11 %) ou des problèmes gastro-intestinaux (18 %, contre 8 %) a également augmenté, en fait, doublé depuis 2012. Ils sont, cependant, moins nombreux que dans le passé à déclarer qu'on leur a diagnostiqué des problèmes cardiovasculaires (14 %, contre 17 %) ou respiratoires (1 %, contre 6 %).
- Les trois quarts des cadres supérieurs (74 %) déclarent avoir pris des analgésiques dans le mois écoulé, tandis que 16 % déclarent prendre des somnifères, 10 % des antidépresseurs et 7 % des hypotenseurs.

Résumé (9)

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent dormir 6,7 heures par nuit, comme en 2012 (6,7). La proportion de cadres supérieurs qui dorment moins de six heures par nuit est de 8 %, soit à peu près comme les années précédentes (9 % en 2012).
- Un peu plus de la moitié des cadres supérieurs (55 %) déclarent avoir tout le temps ou plupart du temps du mal à rester éveillés quand ils le veulent, tandis que quatre sur dix (42 %) trouvent leur sommeil réparateur et trois sur dix (31 %) ont la plupart du temps du mal à s'endormir ou à rester endormis.
- Près de sept cadres supérieurs sur dix (68 %), soit une forte majorité, sont allés travailler alors qu'ils étaient malades ou en mauvaise santé.
- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent être allés travailler alors qu'ils étaient malades ou ne se sentaient pas bien 7,5 jours au cours des 12 derniers mois, comme en 2012 (7,5), et ils estiment que leur rendement était alors au deux tiers (67 %) de leurs capacités, à peu près comme en 2012 (68 %).
- Un peu plus d'un cadre supérieur sur dix (15 %) déclare avoir sollicité les conseils de professionnels pour des problèmes personnels ou professionnels, soit moins qu'en 2012 (21 %) et plus ou moins comme en 2007 (16 %) et 2002 (15 %).
- Près du quart (23 %) des cadres supérieurs déclarent avoir pris des congés de maladie ou des congés annuels pour cause de stress, soit en moyenne 11,1 jours au cours des 12 mois écoulés.

Principales différences par sous-groupe

CADRES SUPÉRIEURS

RÉGION

État de santé autodéclaré

- Les cadres supérieurs du niveau EX01 sont moins susceptibles de qualifier globalement leur santé mentale d'excellente ou très bonne.
- Les cadres subalternes sont par ailleurs plus susceptibles de déclarer être allés travailler alors qu'ils se sentaient mal et ils font partie de ceux qui font état de capacités amoindries ces jours-là.

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles d'auto-évaluer leur état de santé général comme étant excellent ou très bon, tandis que ceux en poste au Québec ou à l'étranger sont plus susceptibles de qualifier leur santé mentale d'excellente ou de très bonne.
- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles d'avoir un IMC normal que ceux en poste ailleurs. De plus, ceux en poste au Québec ou à l'étranger sont plus susceptibles de présenter un IMC normal que ceux en poste dans les autres régions en-dehors de la RCN. Les cadres supérieurs en poste dans les provinces de l'Atlantique, des Prairies et, dans une moindre mesure, en Ontario sont plus susceptibles d'être obèses.
- Les cadres supérieurs en poste dans les provinces des Prairies sont également plus susceptibles de trouver la plupart des journées très ou assez stressantes et ils font partie de ceux qui sont les plus susceptibles de se livrer à des activités physiques modérées ou vigoureuses plus souvent et plus longtemps.

Problèmes de santé diagnostiqués

- Les cadres subalternes, et notamment des niveaux EX01 à EX03, sont plus susceptibles d'avoir reçu un diagnostic de dépression ou d'anxiété et d'être traités pour ces affections, et d'avoir consulté des professionnels pour des raisons personnelles ou professionnelles.

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont moins susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes cardiaques ou d'hypothyroïdisme et d'être soignés pour ces affections.

Comportements à risque

- Les cadres supérieurs de niveau EX01 consomment moins de verres par semaine en moyenne que leurs collègues des niveaux plus élevés.

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de déclarer consommer des boissons alcoolisées au moins une fois par semaine. Ils sont par ailleurs moins susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes cardiaques ou d'hypothyroïdisme et d'être soignés pour ces affections.

Principales différences par sous-groupe

SEXE

État de santé autodéclaré

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de dire être de manière générale en excellente ou en très bonne santé, d'être en insuffisance pondérale ou de présenter un IMC normal, alors que leurs collègues masculins sont plus susceptibles d'être en surpoids ou obèses.

Maladies diagnostiquées / médicaments pris

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes de dos ou de cou, un malaise gastro-intestinal, de l'hypothyroïdisme, une dépression ou de l'anxiété ou d'autres problèmes de santé mentales, alors que leurs collègues masculins sont plus susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes cardiovasculaires ou du diabète.
- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de prendre des analgésiques, des somnifères, des antidépresseurs, un médicament pour la thyroïde ou encore des vitamines, des minéraux ou des suppléments, alors que leurs collègues masculins sont plus susceptibles de prendre des médicaments contre le diabète, des hypotenseurs, un médicament pour le cholestérol ou aucun médicament du tout.

Comportements à risque

- Les hommes cadres supérieurs consomment plus de boissons alcoolisées par semaine et sont plus susceptibles d'en boire tous les jours ou quatre à six fois par semaine. Cependant, ils sont plus susceptibles aussi de se livrer à des activités physiques plus souvent et plus longtemps que les femmes.

Habitudes de sommeil

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de dire qu'ils dorment mal la plupart du temps ou tout le temps, mais aussi qu'ils trouvent un sommeil réparateur. Pour ce qui est du nombre d'heures de sommeil, les femmes cadres supérieures déclarent dormir plus que leurs collègues masculins et, en particulier, huit heures ou plus.

Principales différences par sous-groupe

ÂGE

État de santé autodéclaré

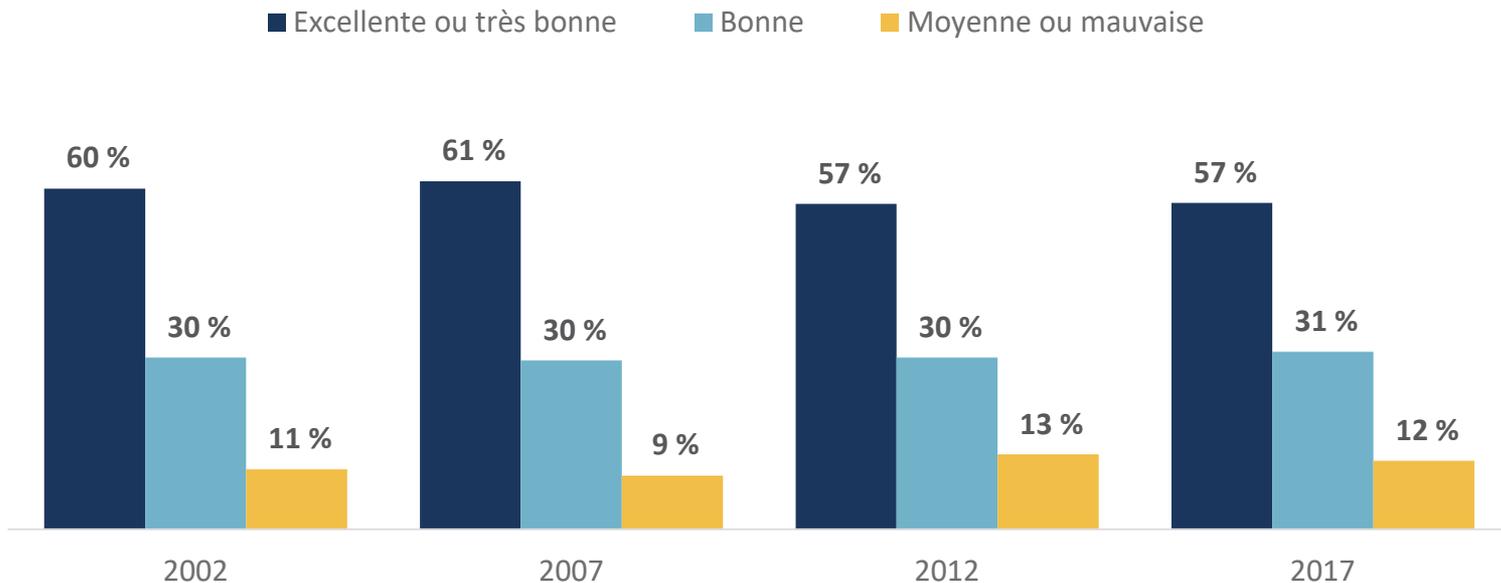
- Les jeunes cadres supérieurs (en particulier ceux qui ont moins de 44 ans) sont plus susceptibles d'être en insuffisance pondérale ou de présenter un IMC normal, tandis que les cadres supérieurs plus âgés (plus de 45 ans) sont plus susceptibles d'être obèses.

Conseils professionnels

- Les jeunes cadres supérieurs sont passablement plus susceptibles de déclarer avoir sollicité les conseils de professionnels pour des problèmes personnels.

État de santé déterminé par auto-évaluation – suivi

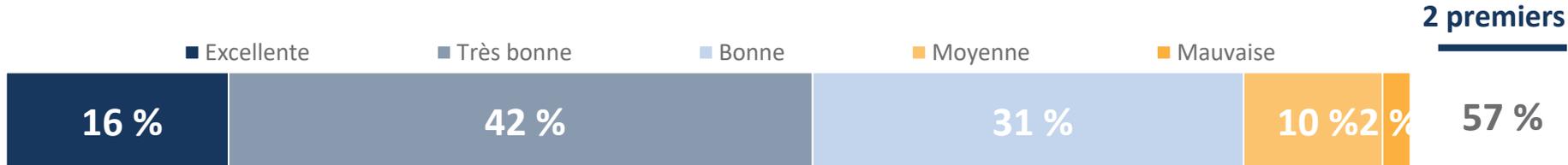
- Près de six cadres supérieurs sur dix se déclarent en « excellente » ou en « très bonne santé », tandis que trois sur dix se sentent en « bonne » santé et juste un peu plus d'un sur dix qualifie sa santé de « moyenne » ou « mauvaise ». En comparaison des résultats passés, la proportion de ceux qui se sentent en excellente ou en très bonne santé est la même qu'en 2012, mais elle est inférieure à celle de 2007 et 2002.



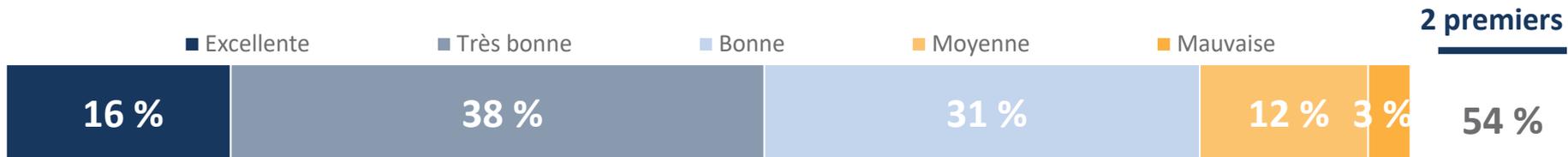
État de santé déterminé par auto-évaluation – indicateurs détaillés

- Près de six cadres supérieurs sur dix se déclarent en « excellente » ou en « très bonne santé », tandis que trois sur dix se sentent en « bonne » santé et juste un peu plus d'un sur dix qualifie sa santé de « moyenne » ou « mauvaise ». Comparativement, plus près de la moitié des cadres supérieurs (54 %) qualifient globalement leur santé mentale d'« excellente » ou de « très bonne », tandis que trois sur dix (31 %) l'estime « bonne » et plus d'un sur dix (15 %) la juge « moyenne » ou « mauvaise ».

SANTÉ GÉNÉRALE



SANTÉ MENTALE



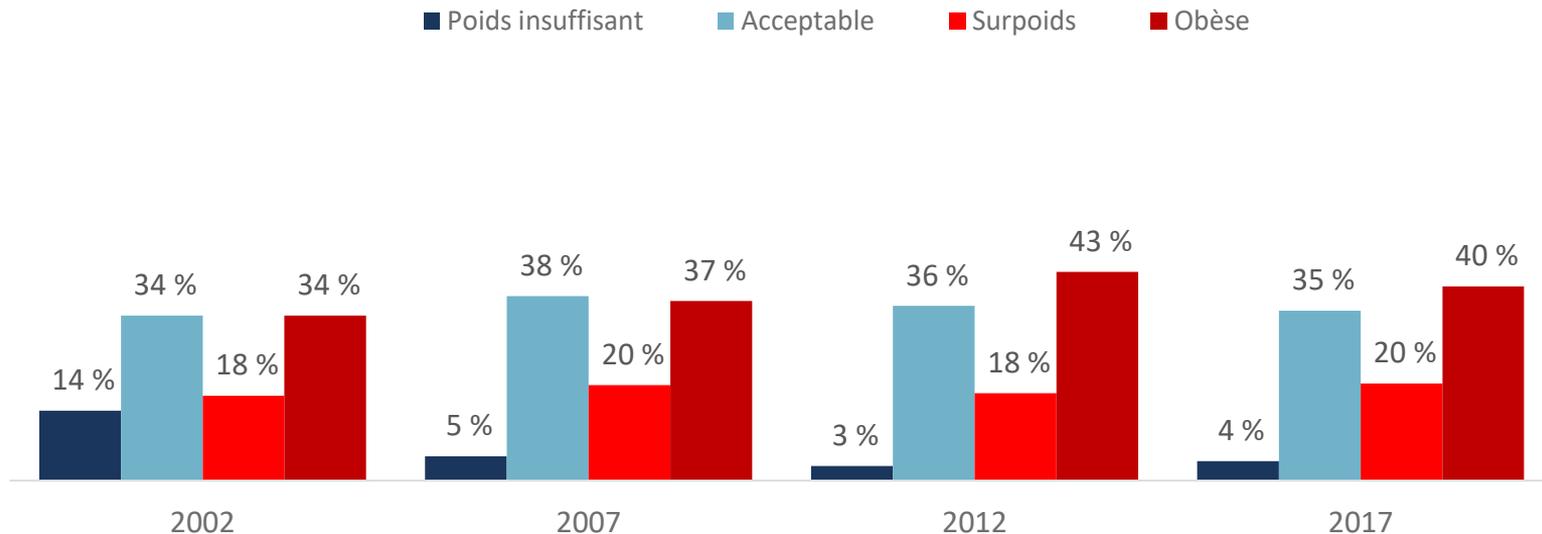
Degré de stress déterminé par auto-évaluation

- Plus de quatre cadres supérieurs sur dix (44 %) pensent que la plupart de leurs journées sont au moins assez stressantes, tandis qu'un peu plus (46 %) les jugent un peu stressantes et un sur dix, pas très stressantes (9 %) ou pas stressantes du tout (1%).



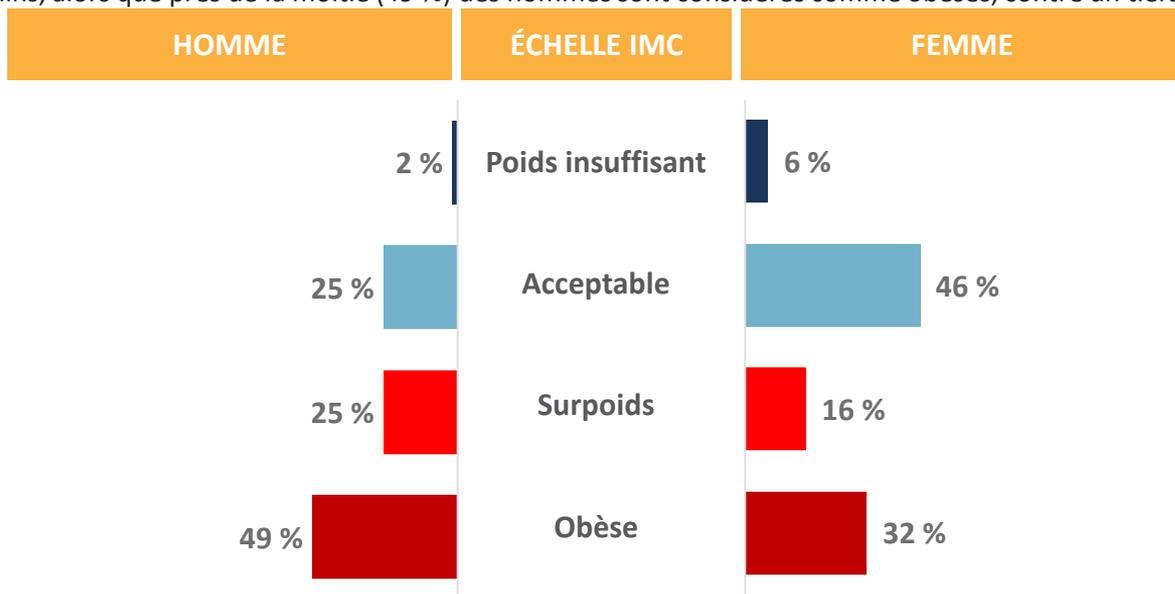
Indice de masse corporelle (IMC) – suivi

- En 2017, quatre cadres supérieurs sur dix sont considérés comme obèses d’après leur taille et le poids autodéclarés, un peu plus d’un tiers (35 %) se situent dans une fourchette acceptable, et deux sur dix (20 %) sont jugés en surpoids. Seuls 4 % des cadres supérieurs sont considérés comme présentant une insuffisance pondérale.
- Moins de cadres supérieurs sont considérés comme obèses qu’en 2012, mais cette catégorie demeure la plus importante.



Indice de masse corporelle (IMC) – indicateurs détaillés

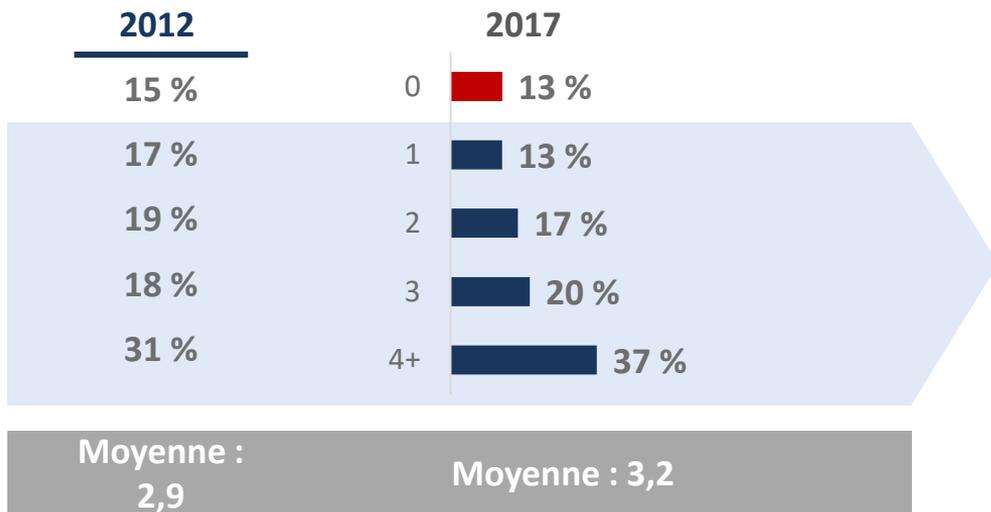
- Lorsqu'on ventile l'IMC par sexe, on note des différences importantes entre les femmes et les hommes. Les femmes cadres supérieures sont près de deux fois plus susceptibles d'entrer dans les catégories de poids acceptable ou d'insuffisance pondérale, tandis que leurs collègues masculins sont beaucoup plus susceptibles d'être considérés comme en surpoids ou comme obèses.
- Près de la moitié des femmes cadres supérieures (46 %) sont considérées comme étant dans une fourchette acceptable, contre un quart (25 %) de leurs collègues masculins, alors que près de la moitié (49 %) des hommes sont considérés comme obèses, contre un tiers (32 %) des femmes.



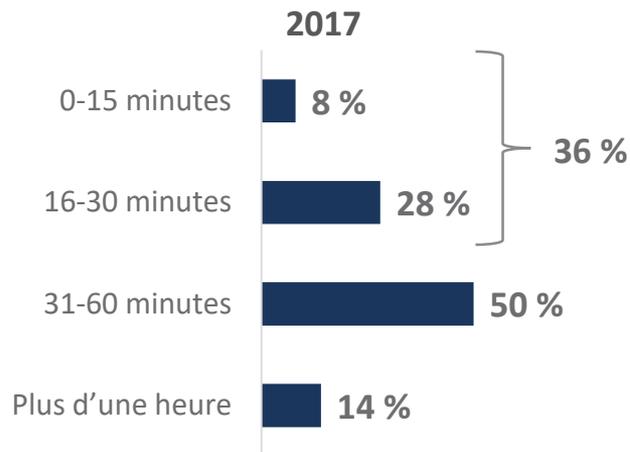
Activité physique

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent être actifs (activités physiques d'intensité moyenne ou vigoureuse) 3,2 fois par semaine, soit plus qu'en 2012, la raison en étant que ceux qui font de l'exercice quatre fois ou plus par semaine sont plus nombreux. Parmi ceux qui font des activités physiques, la moitié le font par séances de 31 à 60 minutes, près de trois sur dix par séances de 16 à 30 minutes et environ un sur dix par séances de moins de 15 minutes ou de plus d'une heure.

ACTIVITÉS D'INTENSITÉ MOYENNE AU COURS DES 7 DERNIERS JOURS

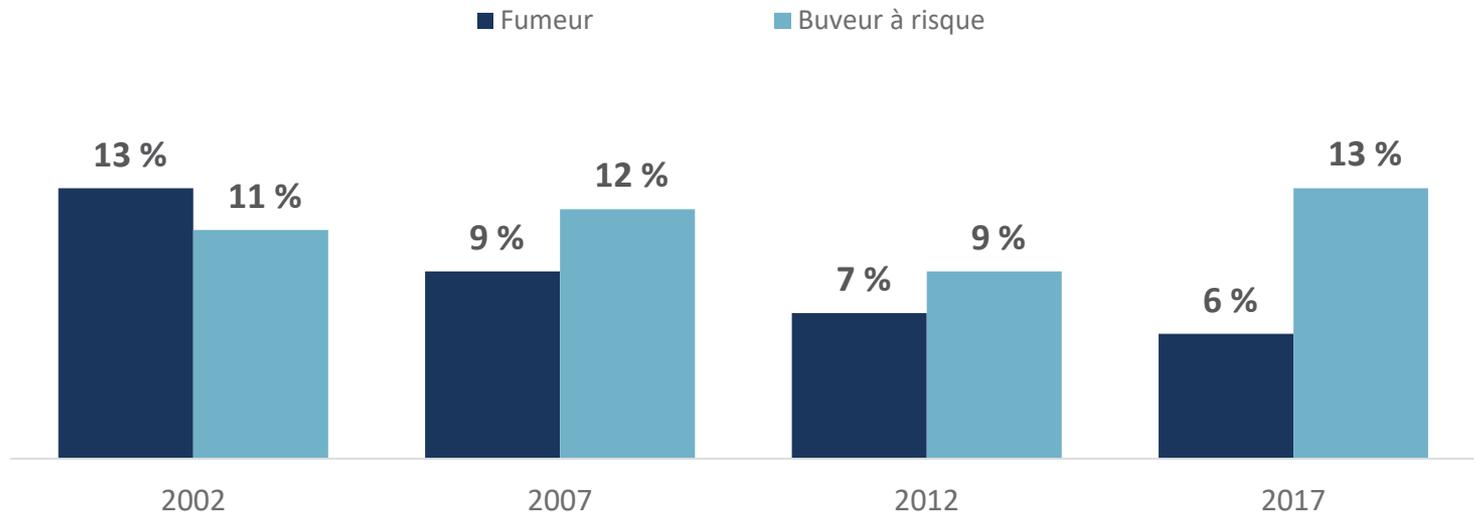


TEMPS CONSACRÉ



Tabagisme et consommation d'alcool – suivi

- En 2017, 13 % des cadres supérieurs entrent dans la catégorie des buveurs à haut risque ou des personnes qui ont un problème d'alcoolisme (plus de 15 verres par semaine pour les hommes et de 10 verres pour les femmes), soit plus qu'en 2012 et pratiquement comme en 2007.
- 6 % des cadres supérieurs déclarent fumer tous les jours ou occasionnellement, ce qui s'inscrit dans une tendance à la baisse – 7 % en 2012, 9 % en 2007 et 13 % en 2002.

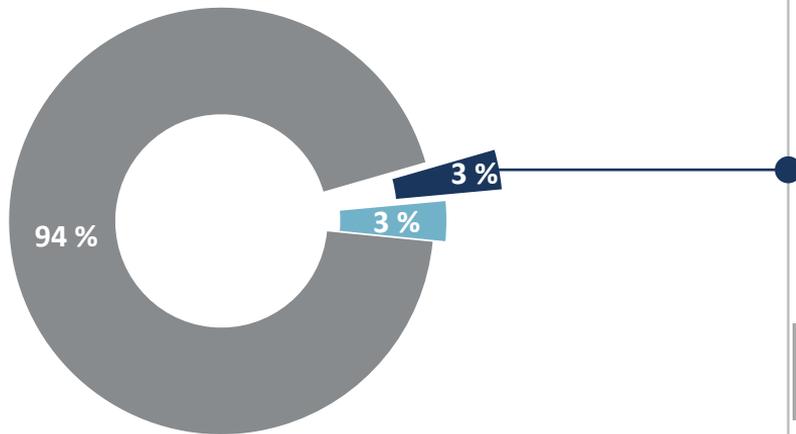


Usage de la cigarette

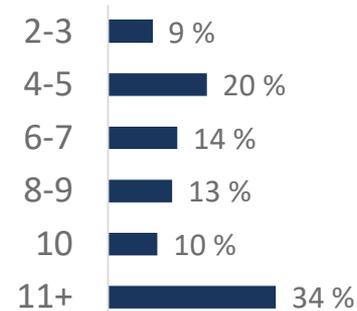
- Six pourcent (6 %) des cadres supérieurs déclarent fumer, 3 % occasionnellement et 3 % quotidiennement.
- En moyenne, les fumeurs quotidiens déclarent consommer 10,5 cigarettes par jour.

FRÉQUENCE DES CIGARETTES

■ Quotidien ■ Occasionnellement ■ Pas du tout



NOMBRE MOYEN DE CIGARETTES FUMÉES PAR JOUR

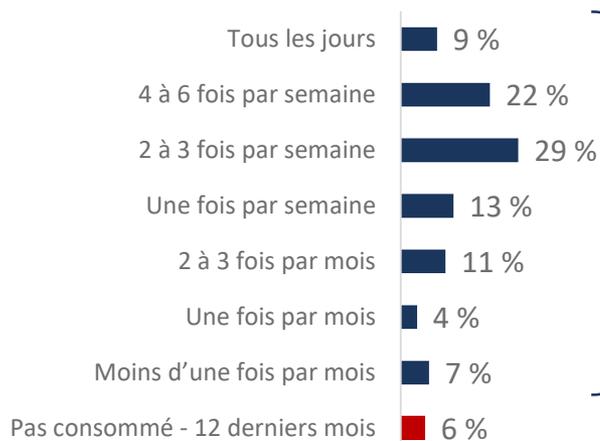


Moyenne : 10,5

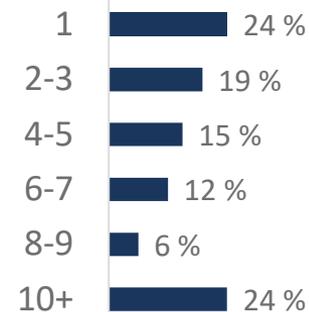
Consommation d'alcool

- Plus de neuf cadres supérieurs sur dix (94 %) déclarent avoir consommé de l'alcool dans l'année écoulée et une majorité avoir bu au moins deux ou trois verres par semaine.
- En moyenne, ceux qui ont bu dans l'année écoulée déclarent avoir consommé 6,1 boissons alcoolisées par semaine.

FRÉQUENCE DE LA CONSOMMATION



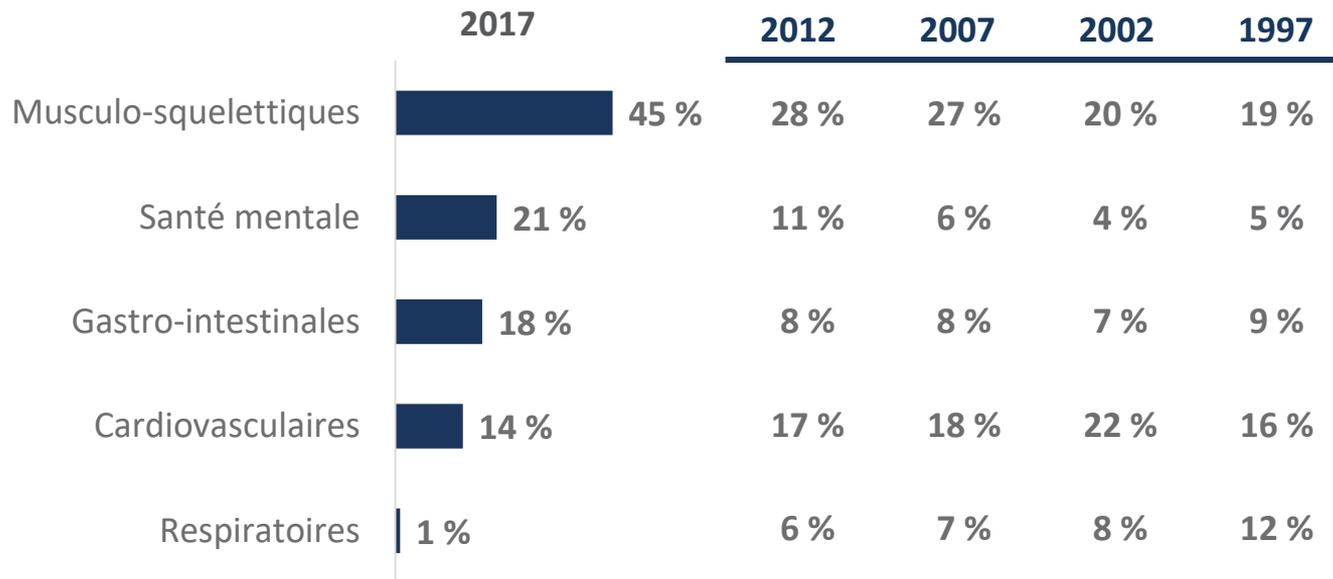
CONSOMMATION HEBDOMADAIRE MOYENNE



Moyenne : 6,1

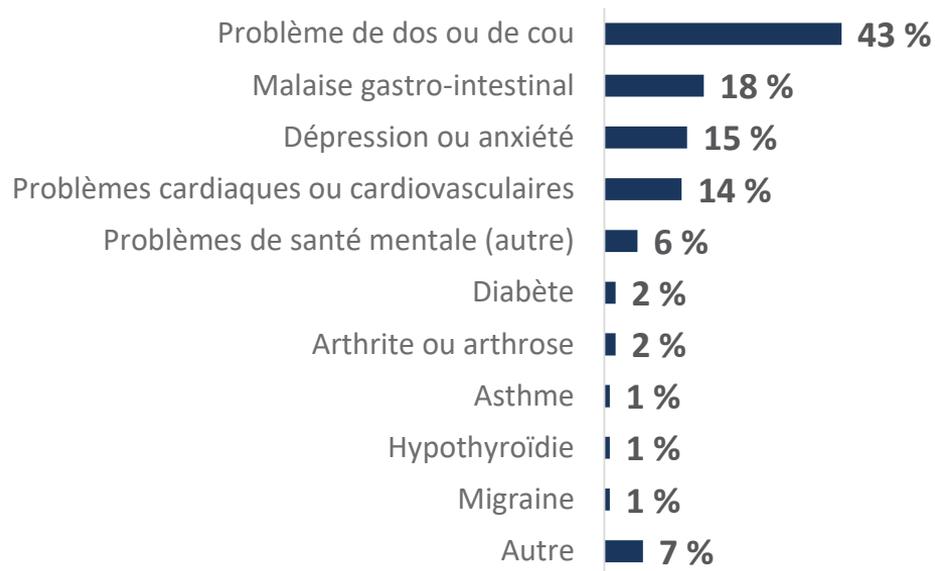
Maladies chroniques diagnostiquées – suivi

- Les cadres supérieurs sont plus susceptibles qu'en 2012 de déclarer s'être vu diagnostiquer une affection musculo-squelettique, tandis que l'incidence des problèmes de santé mentale et des problèmes gastro-intestinaux a également augmenté et, en fait, doublé depuis 2012. Ils sont, en revanche, moins nombreux que dans le passé à déclarer un diagnostic de problèmes cardiovasculaires ou respiratoires.



Maladies chroniques diagnostiquées – indicateurs détaillés

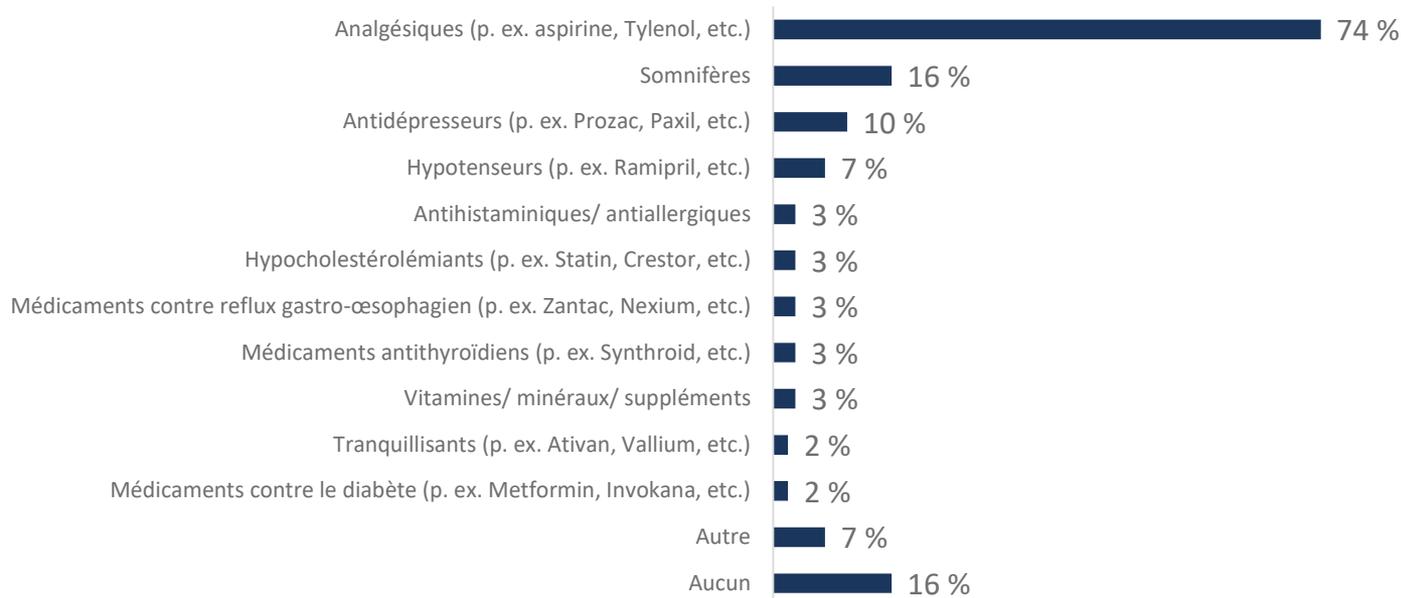
- Un peu plus de quatre cadres supérieurs sur dix (43 %) déclarent qu'on leur a diagnostiqué un problème de dos ou de cou dans les 12 derniers mois, et deux sur dix, un malaise gastro-intestinal (18 %), une dépression ou de l'anxiété (15 %) ou des problèmes cardiovasculaires (14 %). En tout, 6 % déclarent avoir des problèmes de santé mentale, tandis que l'incidence des autres maladies chroniques s'établit à 2 % ou moins.



CLASSIFICATION	DÉTAILS
MUSCULO-SQUELETTIQUE	Dos ou cou Arthrite ou arthrose
SANTÉ MENTALE	Dépression / anxiété Problèmes de santé mentale (autres)
GASTRO-INTESTINALE	Malaise gastro-intestinal
CARDIOVASCULAIRE	Problèmes cardiaques ou cardiovasculaires
RESPIRATOIRE	Asthme

Médicaments et produits de santé

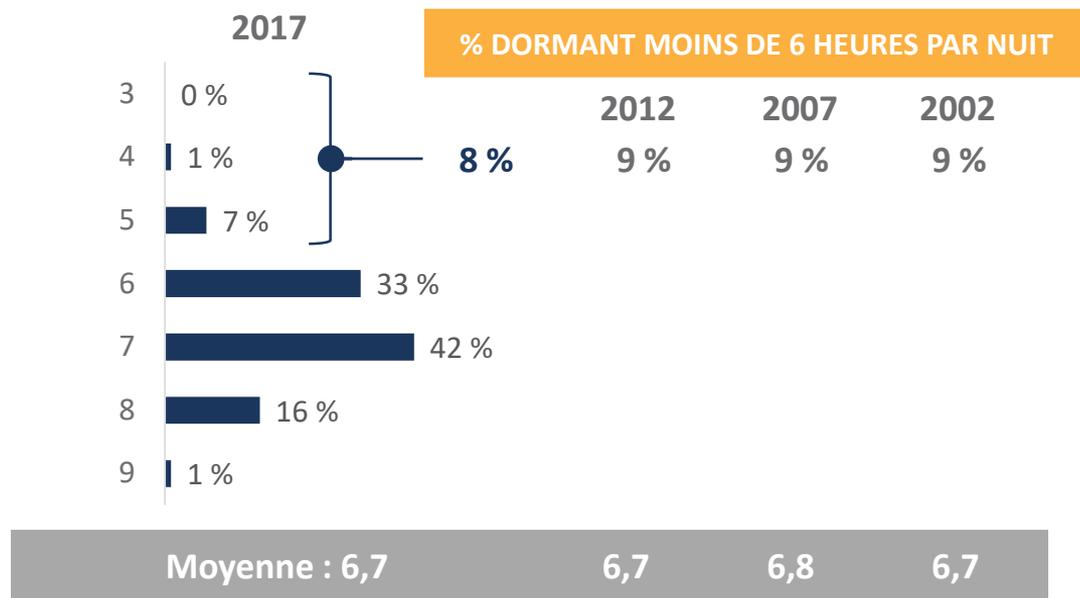
- Les trois quarts des cadres supérieurs déclarent avoir pris des analgésiques dans le mois écoulé, tandis que 16 % déclarent prendre des somnifères, 10 % des antidépresseurs et 7 % des hypotenseurs.



Valeurs inférieures à 2 % non indiquées

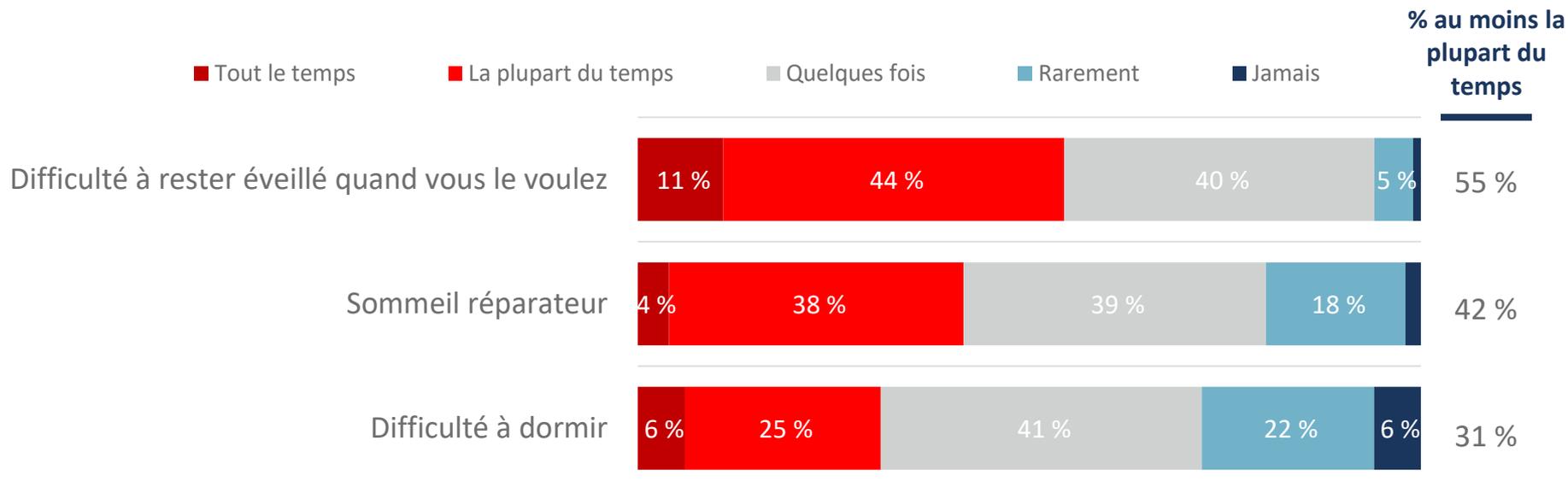
Heures de sommeil

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent dormir 6,7 heures par nuit, comme en 2012 (6,7).
- La proportion de cadres supérieurs qui dorment moins de six heures par nuit est de 8 %, soit à peu près comme les années précédentes.



Habitudes de sommeil

- Un peu plus de la moitié des cadres supérieurs (55 %) déclarent avoir tout le temps ou la plupart du temps du mal à rester éveillés quand ils le veulent, tandis que quatre sur dix (42 %) trouvent leur sommeil réparateur et trois sur dix (31 %) ont la plupart du temps du mal à s'endormir ou à rester endormis.



Valeurs <4 % non indiquées

Aller au travail malade

- Près de sept cadres supérieurs sur dix (68 %), soit une forte majorité, sont allés travailler alors qu'ils étaient malades ou en mauvaise santé, et sur ce nombre, près du quart (23 %) sont fortement d'accord, tandis que moins de la moitié sont d'accord (45 %). Un quart (24 %) est en désaccord avec cet énoncé, tandis que moins d'un sur dix n'est ni d'accord ni en désaccord (8%).

« JE SUIS ALLÉ AU TRAVAIL EN DÉPIT DU FAIT QUE J'AURAIS VRAIMENT DÛ PRENDRE UN CONGÉ DE MALADIE EN RAISON DE MON ÉTAT DE SANTÉ »

■ Fortement d'accord ■ D'accord ■ Ni d'accord ni en désaccord ■ En désaccord ■ Fortement en désaccord

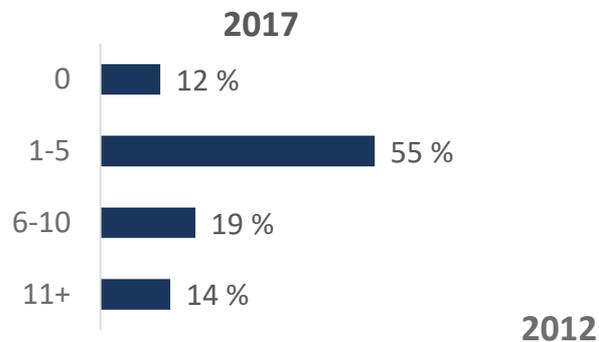
D'accord



Présentéisme – suivi

- En moyenne, les cadres supérieurs déclarent être allés travailler alors qu'ils étaient malades ou ne se sentaient pas bien 7,5 jours au cours des 12 derniers mois, comme en 2012. Plus de la moitié déclarent être allés travailler malades d'un à cinq jours dans les 12 mois écoulés (55 %), deux sur dix de six à 10 jours et environ un sur dix 11 jours ou plus (14 %).
- Ceux qui sont allés travailler malades ou en ne se sentant pas bien déclarent avoir alors eu un rendement au deux tiers (67 %) de leurs capacités, comme en 2012. Près de la moitié situent leur rendement entre 51 et 75 %, trois sur dix entre 76 et 100 % et moins d'un quart entre 26 et 50 %.

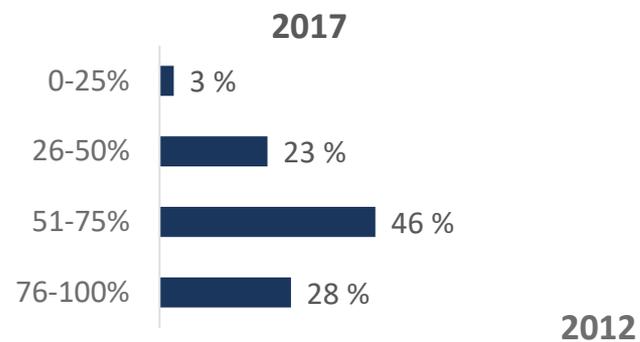
JOURS TRAVAILLÉS ALORS QUE VOUS NE VOUS SENTIEZ PAS BIEN



Moyenne : 7,5

7,5

NIVEAU DE RENDEMENT CES JOURS-LÀ



Moyenne : 66,9 %

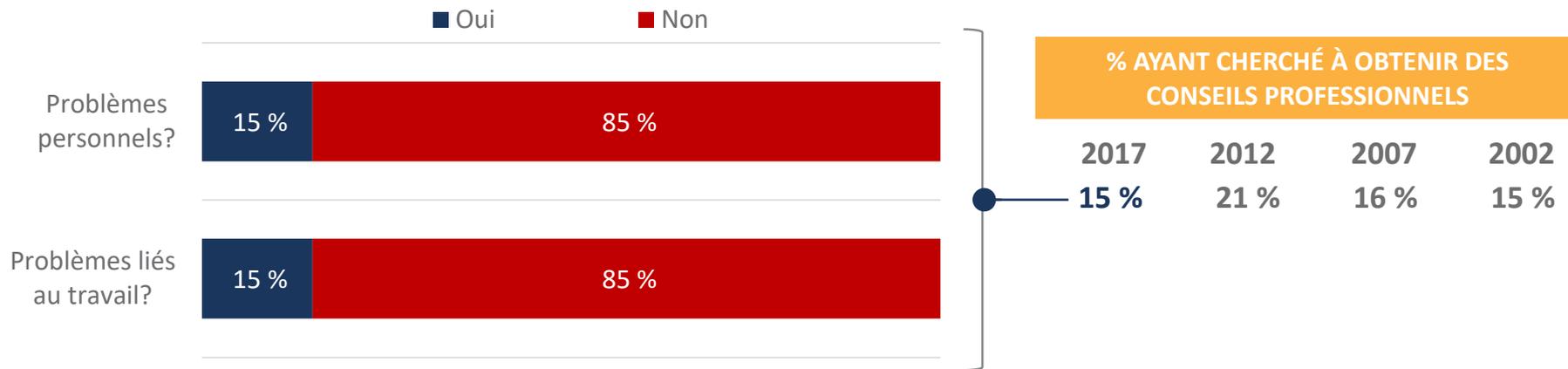
67,7 %

Q46. Au cours des 12 derniers mois, indiquez le nombre de jours pendant lesquels vous êtes allé au travail même si vous éprouviez des problèmes de santé physique ou mentale, ou que vous ne vous sentiez pas bien? Référence : tous les répondants (n=2 711).

Q47. Compte tenu que vous éprouviez des problèmes de santé physique ou mentale, ou que vous ne vous sentiez pas bien au cours de ces jours ouvrables, à quel pourcentage estimez-vous votre rendement ou la maîtrise de votre travail durant ces jours? Référence : au moins un jour au travail alors que vous auriez dû prendre un congé de maladie (n=2 396).

Recherche de conseils professionnels

- Un peu plus d'un cadre supérieur sur dix (15 %) déclare avoir sollicité les conseils de professionnels pour des problèmes personnels ou professionnels, soit moins qu'en 2012 et plus ou moins comme en 2007 et 2002 .

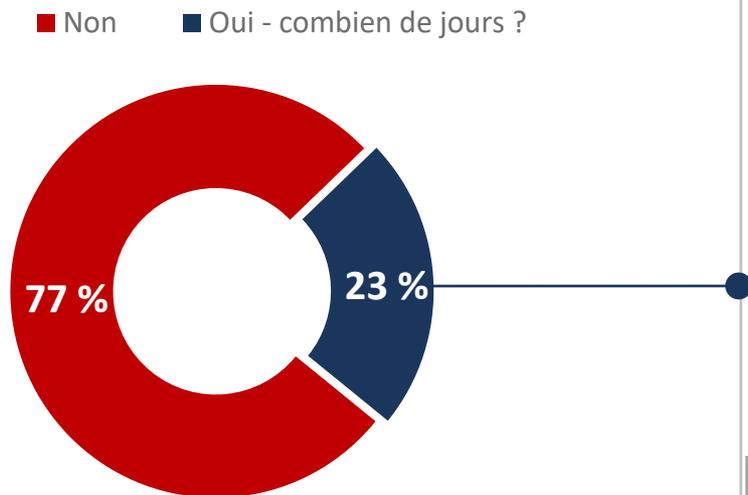


	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	Q	R	S	T	U
Problèmes personnels?	18 % _{TU}	14 % _T	14 % _T	6 %	-
Problèmes liés au travail?	19 % _{RSTU}	14 % _{TU}	13 % _{TU}	5 %	2 %

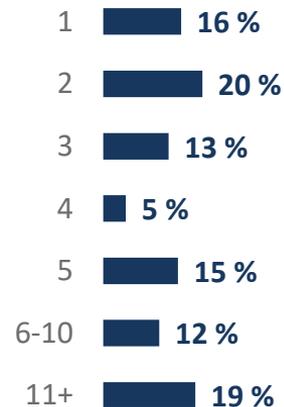
Congés annuels/de maladie pour cause de stress

- Près du quart (23 %) des cadres supérieurs déclarent avoir pris des congés de maladie ou des congés annuels pour cause de stress, soit en moyenne 11,1 jours au cours des 12 derniers mois.

PRIS DES CONGÉS DE MALADIE OU DES CONGÉS ANNUELS POUR CAUSE DE STRESS



NOMBRE DE JOURS PRIS



Moyenne : 11,1

A hand holding a pair of glasses against a warm, golden sunset background. The scene is backlit by the sun, creating a strong silhouette effect. The background is blurred, showing silhouettes of people in the distance.

EN PRÉVISION DE L'AVENIR

Résumé (10)

- Près de huit cadres supérieurs sur dix (78 %), soit l'immense majorité, sont d'accord que leur employeur fait des efforts pour protéger les employés, tandis que plus près de six sur dix pensent que, dans leur milieu de travail, on comprend bien l'importance de la santé mentale des employés (63 %) ou que leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur nuire (62 %), tandis qu'un peu moins sont d'accord que leur employeur offre des services qui répondent bien à leurs besoins sur le plan psychologique et en matière de santé mentale (56 %).
- Près de la moitié (47 %) des cadres supérieurs pensent que leur milieu de travail est sain d'un point de vue psychologique, tandis que plus près de quatre sur dix estiment pouvoir assez bien concilier les exigences du travail et de leur vie personnelle (44 %) ou que leur employeur les encourage à concilier vie professionnelle et vie privée (41 %).
- Une série d'énoncés sur les attitudes en rapport avec la santé mentale en milieu de travail tirés d'une étude publique récente réalisée par Ipsos pour le Centre de la Great-West ont été inclus dans le sondage afin de pouvoir comparer les cadres supérieurs de la fonction publique et des personnes occupant des postes de direction similaires dans l'ensemble du pays. Les 2 047 gestionnaires et superviseurs participant à cette étude ont été interrogés entre le 19 et le 27 septembre 2016.
- Par rapport à la norme nationale des gestionnaires, les cadres supérieurs sont moins susceptibles d'être d'accord avec tous les énoncés pour lesquels il existe un comparateur et dans certains cas, ils sont moitié moins nombreux à être d'accord avec l'énoncé sur la santé mentale en milieu de travail. Les écarts les plus importants entre les opinions concernent leur capacité d'assez bien concilier vie professionnelle et vie privée (44 %, contre 84 %), le fait que leur employeur les encourage à concilier vie professionnelle et vie privée (41 %, contre 73 %) ou que leur milieu de travail est sain d'un point de vue psychologique (47 %, contre 75 %).
- Plus des trois quarts des cadres supérieurs (77 %) estiment que les gens de tous horizons sont traités équitablement, tandis que les deux tiers (64 %) pensent être bien informés sur la façon de gérer un effectif de plus en plus diversifié. Par rapport à la norme nationale des gestionnaires, les cadres supérieurs sont moins susceptibles de penser que les gens de tous horizons sont traités équitablement (77 %, contre 88 %).

Résumé (11)

- Seul un quart (26 %) des cadres supérieurs estiment disposer des outils et de la technologie nécessaires pour faire leur travail correctement et plus près de deux sur dix (22 %) pensent que les fonctionnaires fédéraux sont bien renseignés et prêts à adopter les nouvelles plateformes numériques à mesure de leur création, tandis qu'un sur dix (12 %) estime que le gouvernement fédéral est assez agile pour communiquer efficacement sur les réseaux sociaux.
- Un cadre supérieur sur dix, voire moins, est persuadé que le gouvernement fédéral a les politiques voulues pour suivre l'évolution technologique (11 %), qu'il est prêt à relever les défis que présentent les médias sociaux (10 %) et que les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation de ces derniers (6 %).
- Les cadres supérieurs sont très partagés sur ce qui constitue la question la plus pressante pour le gouvernement fédéral dans les cinq prochaines années et répondent le plus souvent qu'il s'agit de la dotation, y compris du recrutement et du maintien en poste de jeunes talentueux, des mesures à prendre face au départ à la retraite d'employés expérimentés, de l'adaptation à l'évolution technologique et aux exigences du milieu de travail, et des charges de travail croissantes. Ils mentionnent souvent aussi les défis que représentent la gestion de jeunes effectifs, la lenteur des processus gouvernementaux et un manque de ressources adéquates, notamment technologiques.
- En ce qui concerne plus particulièrement la collectivité des cadres supérieurs, les défis les plus importants des cinq prochaines années concernent la gestion d'une charge de travail croissante, y compris réussir à concilier vie professionnelle et vie privée, et veiller à ce que les cadres supérieurs soient correctement rémunérés. Sont aussi mentionnés couramment le recrutement et le maintien en poste de jeunes talentueux, la planification de la relève et un manque de ressources et d'outils adéquats.

Principales différences par sous-groupe

CADRES SUPÉRIEURS

Impressions sur la santé mentale en milieu de travail

- Plus le niveau EX est élevé et plus les cadres supérieurs sont susceptibles d'être d'accord qu'on comprend l'importance de la santé mentale dans leur milieu de travail, que leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur nuire, qu'il fait des efforts pour empêcher préjudices et discrimination ou que leur milieu de travail est sain d'un point psychologique.

Impressions sur la technologie et le milieu de travail

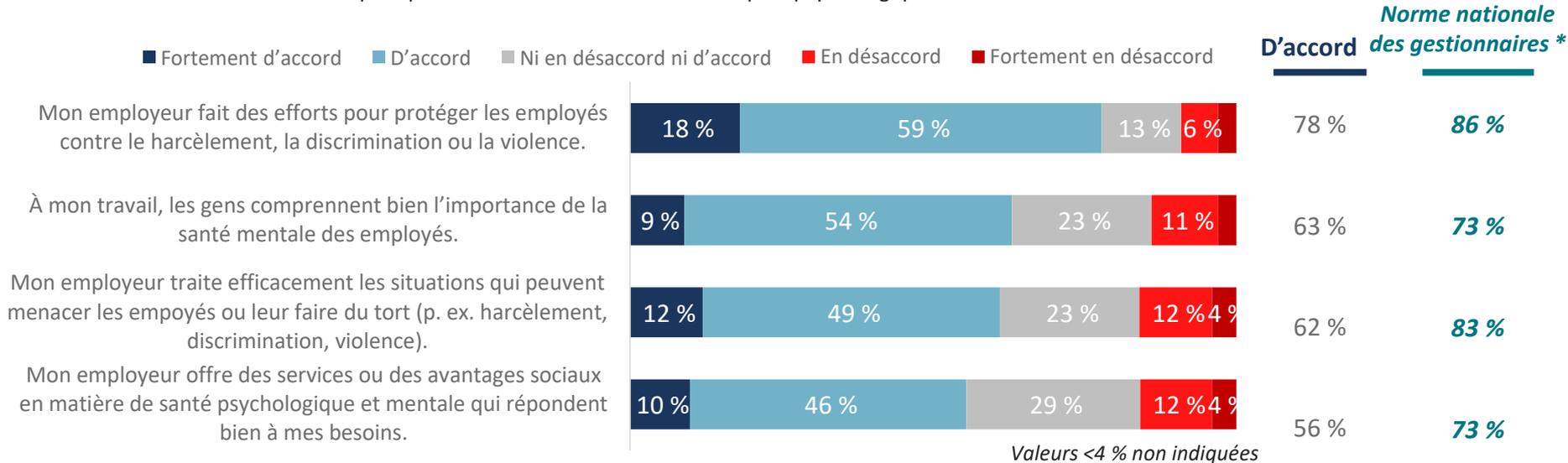
- Les cadres supérieurs de niveau EX05 sont également plus susceptibles de penser que les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation des médias sociaux.

Principales différences par sous-groupe

	ÂGE	RÉGION
Impressions sur la santé mentale en milieu de travail		<ul style="list-style-type: none">Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que leur employeur fait des efforts pour empêcher les préjudices ou qu'il traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur faire du tort, qu'on comprend bien l'importance de la santé mentale dans leur milieu de travail, que celui-ci est sain d'un point de vue psychologique et que leur employeur les encourage à concilier vie professionnelle et vie privée.
Impressions sur la diversité en milieu de travail		<ul style="list-style-type: none">Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils sont bien informés sur la façon de gérer l'effectif de plus en plus diversifié.
Impressions sur la technologie et le milieu de travail	<ul style="list-style-type: none">Les cadres supérieurs plus âgés sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils disposent des outils nécessaires pour faire correctement leur travail.	

Impressions sur la santé mentale en milieu de travail

- Près de huit cadres supérieurs sur dix sont d'accord que leur employeur fait des efforts pour protéger les employés, tandis que plus près de six sur dix pensent qu'on comprend bien l'importance de la santé mentale des employés dans leur milieu de travail (63 %), que leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur nuire ou qu'il offre des services qui répondent bien à leurs besoins sur le plan psychologique et en matière de santé mentale.
- En comparaison de la norme nationale des gestionnaires, les cadres supérieurs sont moins susceptibles d'être d'accord avec tous les énoncés, les écarts les plus importants entre les opinions concernant le fait de savoir si leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur nuire ou s'il offre des services qui répondent bien à leurs besoins sur le plan psychologique et en matière de santé mentale.



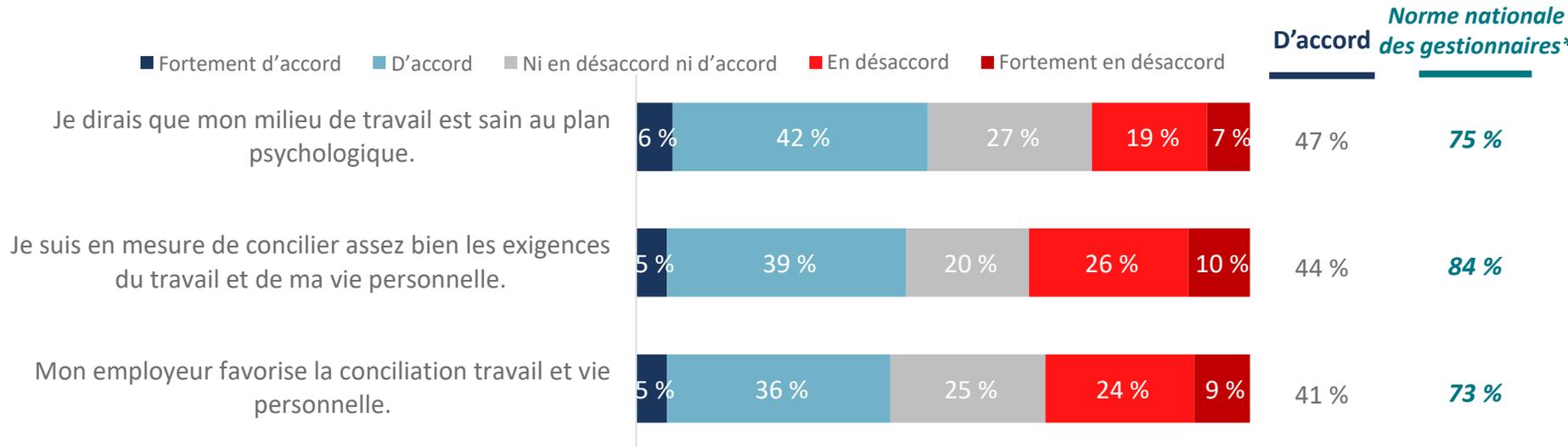
Q50. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants :
Référence : tous les répondants (n=2 695).

* Centre pour la santé mentale en milieu de travail de la Great-West – Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail (n=2 047 parmi les gestionnaires/superviseurs au Canada), septembre 2016.



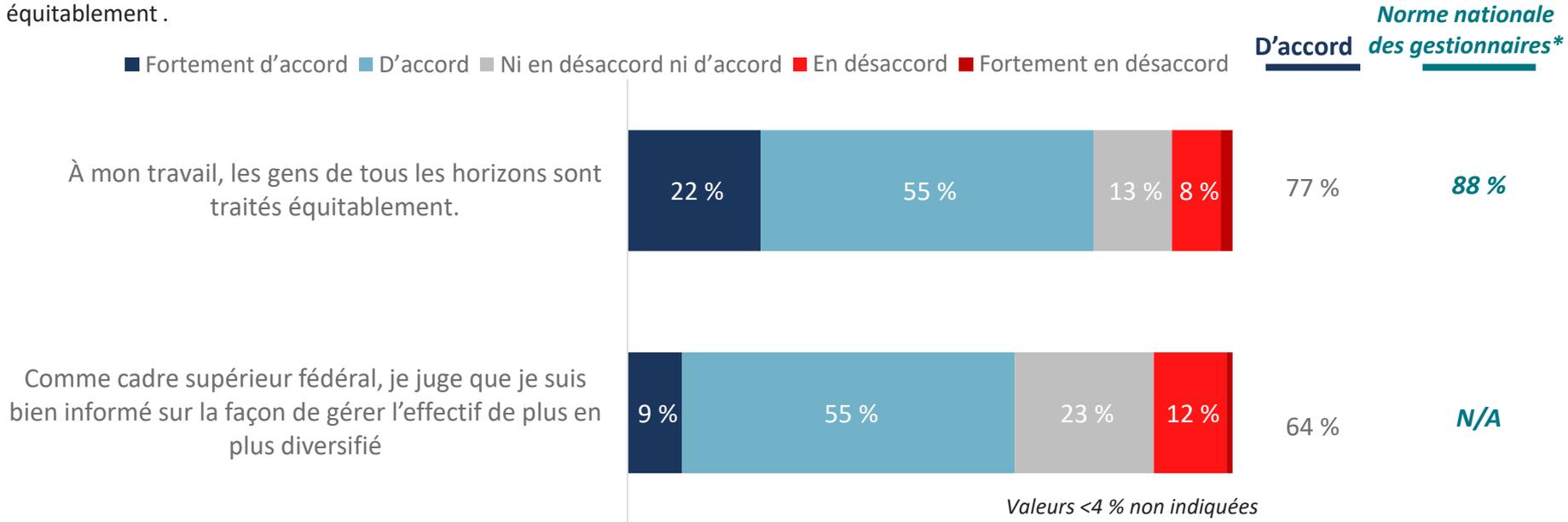
Impressions sur la santé mentale en milieu de travail *(suite)*

- Près de la moitié des cadres supérieurs pensent que leur milieu de travail est sain d'un point de vue psychologique, et plus près de quatre sur dix estiment pouvoir assez bien concilier les exigences du travail et de leur vie personnelle (44 %) ou que leur employeur les encourage à concilier vie professionnelle et vie privée.
- Par rapport à la norme nationale des gestionnaires, les cadres supérieurs sont beaucoup moins susceptibles d'être d'accord avec tous les énoncés et la moitié pensent pouvoir concilier exigences du travail et vie personnelle. L'écart est notable également à propos de l'aide apportée par l'employeur pour concilier vie professionnelle et vie privée et du fait de savoir si le milieu de travail est sain d'un point de vue psychologique.



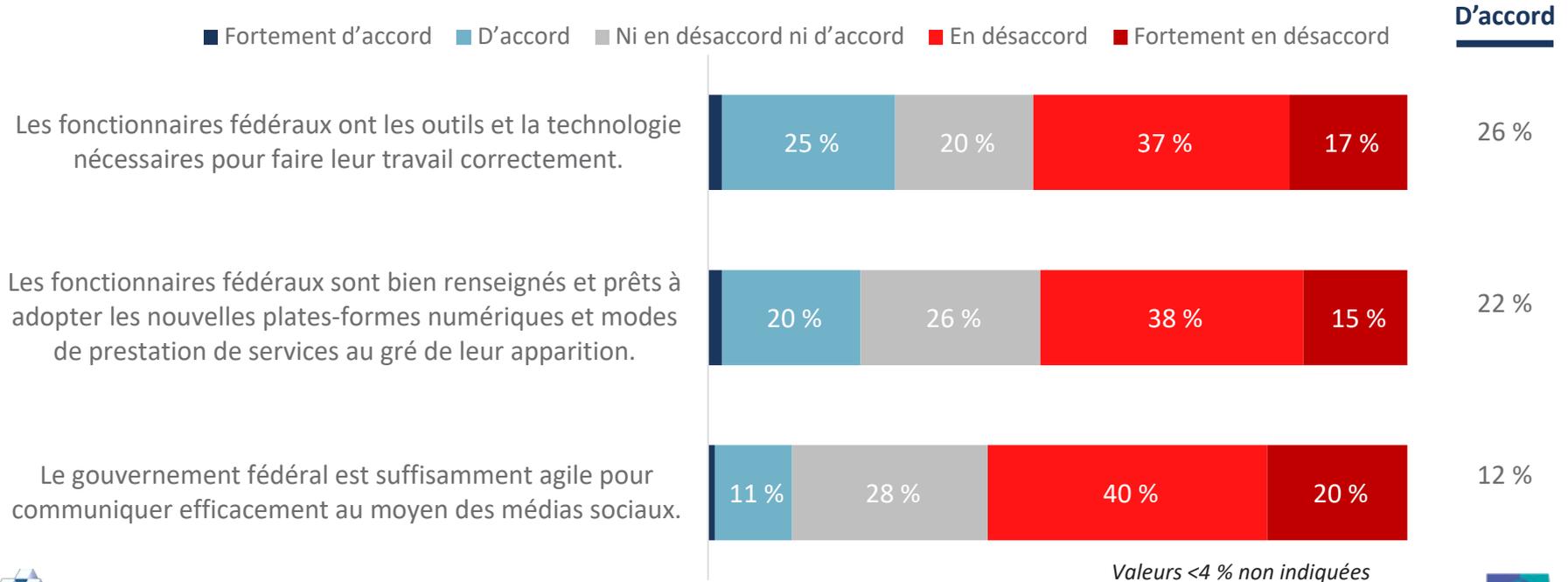
Impressions sur la diversité en milieu de travail

- Plus des trois quarts des cadres supérieurs estiment que les gens de tous horizons sont traités équitablement, tandis que les deux tiers pensent être bien informés sur la façon de gérer un effectif de plus en plus diversifié.
- Par rapport à la norme nationale des gestionnaires, les cadres supérieurs sont moins susceptibles de penser que les gens de tous horizons sont traités équitablement.



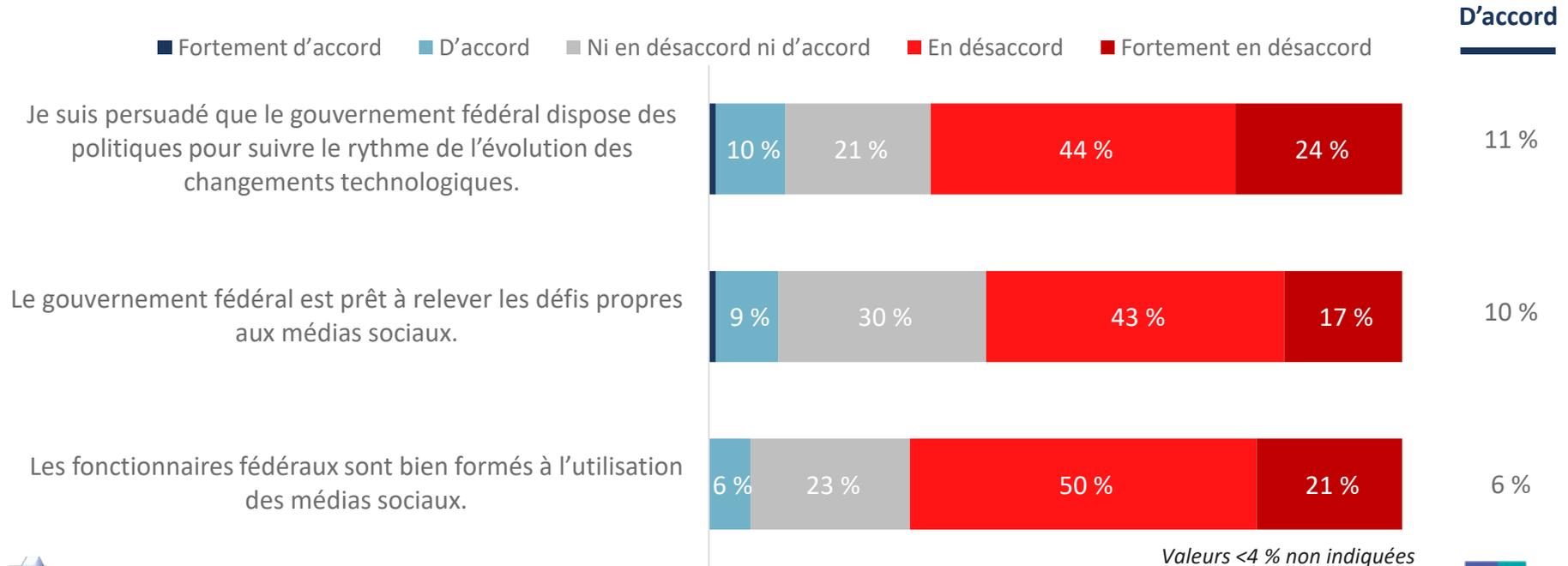
Impressions sur la technologie et le milieu de travail

- Seul un quart des cadres supérieurs estiment disposer des outils et de la technologie nécessaires pour faire leur travail correctement et plus près de deux sur dix pensent que les fonctionnaires fédéraux sont bien renseignés et prêts à adopter les nouvelles plateformes numériques à mesure de leur création, tandis qu'un sur dix (12 %) estime que le gouvernement fédéral est assez agile pour communiquer efficacement sur les réseaux sociaux.



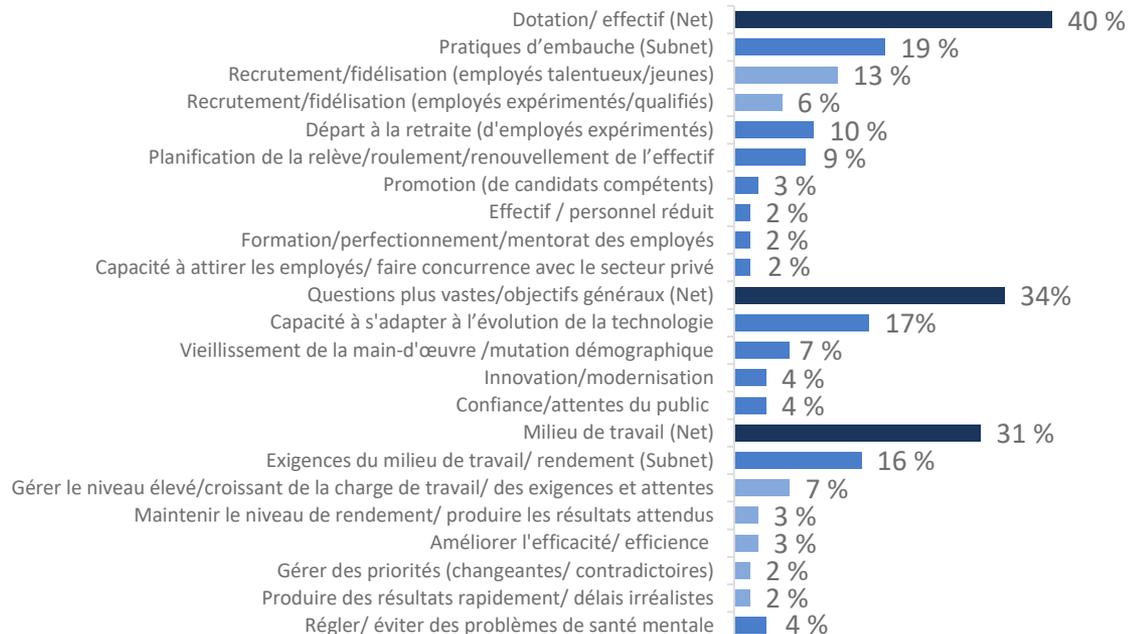
Impressions sur la technologie et le milieu de travail *(suite)*

- Un cadre supérieur sur dix est persuadé que le gouvernement fédéral a les politiques voulues pour suivre l'évolution technologique, qu'il est prêt à relever les défis que présentent les médias sociaux et que les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation de ces derniers.



Plus grand défi que devra relever le gouvernement fédéral

- Les cadres supérieurs sont très partagés dans leurs réponses, les plus courantes concernant les défis relatifs à la dotation, y compris au recrutement et au maintien en poste de jeunes talentueux, aux mesures à prendre face au départ à la retraite d'employés expérimentés, à l'adaptation à l'évolution technologique et aux exigences du milieu de travail, et aux charges de travail croissantes.

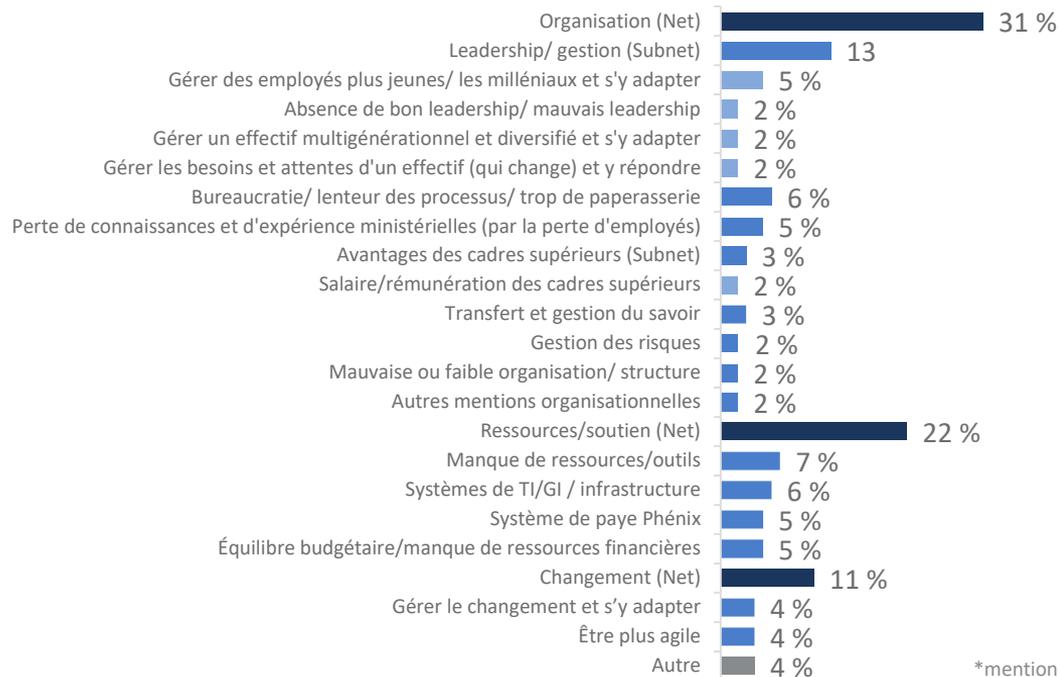


* défis mentionnés par moins de 2 % des participants non indiqués

Q51. Selon vous, quel est le plus grand défi que devra relever le gouvernement fédéral au cours des cinq prochaines années?
 Référence : tous les répondants (n=2 693).

Plus grand défi que devra relever le gouvernement fédéral (suite)

- Ils mentionnent couramment aussi des défis concernant la gestion d'effectifs plus jeunes, la lenteur des processus gouvernementaux et un manque de ressources adéquates, notamment technologiques.



*mention inférieure à 2 % non indiquée.

Plus grand défi que devra relever le gouvernement fédéral *(suite)*



Le plus grand défi est de réussir à devenir et à rester pertinent pour les Canadiens et les fonctionnaires. »



Arriver à une dotation suffisante avec des ressources qualifiées et s'organiser pour absorber la charge de travail actuelle et future. »



Le manque d'investissement dans notre infrastructure TI vieillissante et dans des outils de veille commerciale nous empêche d'être en mesure de moderniser les services aux Canadiens conformément à leurs attentes et à leurs besoins. »



Nous devons investir dans le développement du quotient émotionnel et encourager l'acceptation véritable de la diversité dès les tout premiers rôles de supervision, afin que les futurs leaders aient les aptitudes voulues pour constituer un effectif très compétent et sain évoluant dans un milieu sécuritaire sur le plan psychologique. »



Attentes accrues des dirigeants gouvernementaux sans capacité d'agir pour bien répondre à ces attentes. »



Gouvernement ouvert et manque de solutions et de formations technologiques adéquates. »



Régler des problèmes de santé mentale croissants en milieu de travail en raison des exigences de plus en plus grandes envers le personnel à un moment où les ressources diminuent. »



Attirer et retenir les talents. Nous devons devenir un employeur moderne et nous aligner sur l'économie du savoir bien établie. Nos conventions collectives sont conclues avec la mentalité des années 1930 de l'industrialisation, ce qui nous empêche d'être agiles. »



La transmission générationnelle, sur fond d'évolution démographique marquée par des départs à la retraite massifs, sera très difficile à opérer tout en donnant sans crainte des conseils de qualité et en assurant une mise en œuvre loyale. »



L'épuisement des plus performants et le manque de soutien pour aider ceux qui sont à la traîne. »

Plus grand défi que devra relever le gouvernement fédéral... suite



Cesser de recruter son personnel supérieur à partir d'indicateurs qui ne permettent pas de juger de la véritable capacité des gens de faire le travail exigé par leurs fonctions, et réussir à réparer les torts causés par l'application de cette méthode dans les dernières décennies. »



Exclusion de talents, faute de promouvoir les bonnes personnes et de les rémunérer convenablement. »



Roulement, perte de connaissances ministérielles de la génération du baby-boom, intégration des nouveaux milléniaux et faire marcher le tout, c'est-à-dire réussir à faire plus avec moins. »



Concilier vie professionnelle et vie privée et comprendre qu'avec la technologie, on n'a pas à être rivé à son bureau pour faire son travail. Le leadership devra beaucoup évoluer à cet égard. Il faudra proposer différentes options à la jeune génération. »



Tendance démographique, évolutions technologiques, attentes souvent inconciliables entre maintenir un milieu de travail flexible et répondre aux attentes grandissantes en termes de prestation de services. »



Faiblesse de la haute direction – on semble avoir un groupe de DG/SMA/SMA principaux qui ont été promus en dépit de piètres rendements et de compétences en gestion du personnel limitées. »



Nous continuons d'accumuler du retard en GI/IT et quand nous mettons en œuvre, c'est parfois pire qu'avant (p. ex. Phénix). »



Nous épuisons nos employés qui travaillent fort. On met tellement l'accent sur l'intégration de nouveaux jeunes fonctionnaires, mais c'est aux mêmes employés fiables déjà surchargés de travail qu'échoit la responsabilité de former ces nouveaux employés. »



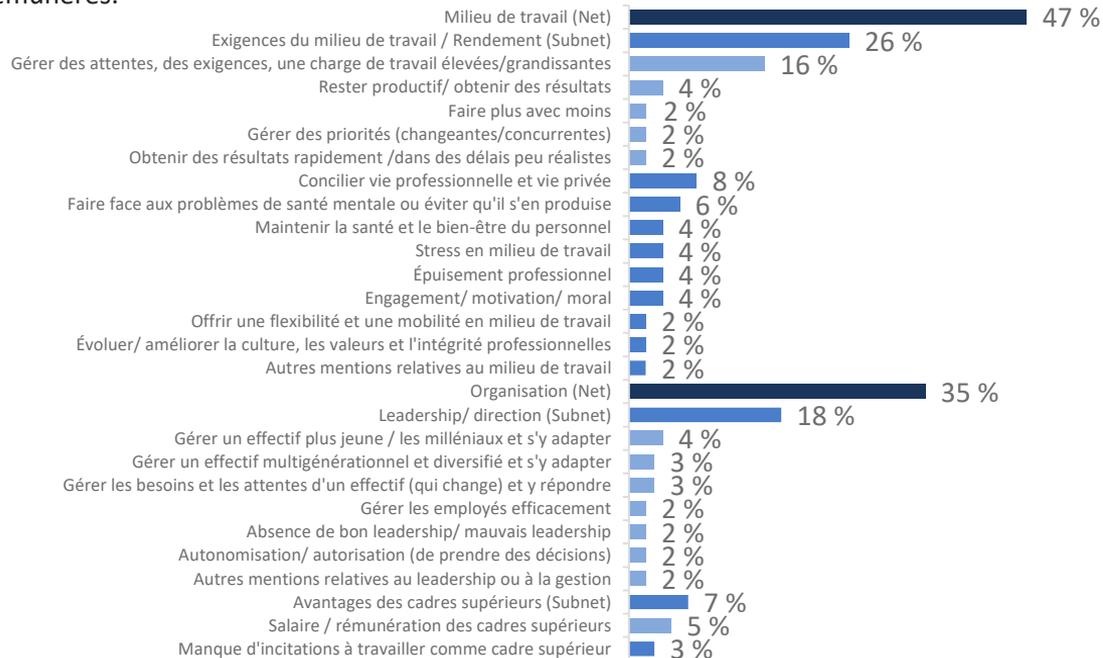
Joindre le geste à la parole et créer le milieu de travail flexible et équilibré que souhaitent les milléniaux. Nous parlons beaucoup de concilier vie professionnelle et vie privée, mais pour bon nombre, il ne s'agit toujours que de paroles en l'air. »



Choisir entre régler le problème de Phénix et s'occuper de la situation de plus en plus chaotique aux États-Unis. »

Plus grand défi pour la collectivité des cadres supérieurs

- En ce qui concerne plus particulièrement la collectivité des cadres supérieurs, les défis les plus importants des cinq prochaines années concernent la gestion d'une charge de travail croissante, y compris réussir à concilier vie professionnelle et vie privée, et veiller à ce que les cadres supérieurs soient correctement rémunérés.



*mention inférieure à 2 % non indiquée.

Plus grand défi pour la collectivité des cadres supérieurs (suite)

- Sont aussi mentionnés couramment les problèmes de recrutement et de maintien en poste de jeunes talentueux, la planification de la relève et un manque de ressources et d'outils adéquats.



*mention inférieure à 2 % non indiquée.

Plus grand défi pour la collectivité des cadres supérieurs... *suite*

Conserver les employés sur un marché compétitif – remédier aux lacunes de la prestation de services, étant donné la centralisation des services et les coupures budgétaires – gérer un effectif bimodal (vieillissant et jeunes). »

Se moderniser. Développer sa littératie numérique pour pouvoir relever les défis énoncés précédemment. Accepter les risques associés à une interaction directe avec la population – retrouver une responsabilisation mieux répartie à chaque niveau. »

Demandes croissantes – Délais raccourcis – Manque de ressources et de personnel – Raisonement à court terme, pas de planification à long terme. »

Les départs à la retraite laissent des vides qui seront comblés rapidement par des leaders inexpérimentés (et pas encore doués d'une intelligence émotionnelle). »

L'hypocrisie des engagements de la haute direction envers la santé mentale et l'équilibre vie professionnelle-vie privée, d'une part, et les pressions constantes des cycles de nouvelles de 24 heures, des cabinets des ministres et de la volonté des cadres supérieurs d'avancer à tout prix. »

À cause de la pression constante : équilibre travail-famille. »

Une nouvelle génération de cadres supérieurs sera représentée au comité exécutif dans les cinq prochaines années. Ces nouveaux cadres supérieurs doivent être bien équipés en compétences générales et techniques pour faire face aux exigences du travail. »

1) Répondre aux attentes avec de moins en moins de ressources financières, humaines et technologiques; 2) Tenter de recruter de très bons candidats au niveau cadres supérieurs dans les nouvelles générations avec les conditions d'emploi actuelles. »

Cycle de travail de 24 heures sur 24, sept jours sur sept – on doit être disponible à tout moment. »

Une absence d'orientation stratégique signifiera que le gouvernement n'aura pas les outils (y compris les politiques et les lois), la formation et les systèmes voulus en place pour que l'effectif ait les moyens de faire face aux exigences de demain. »

Plus grand défi pour la collectivité des cadres supérieurs *(suite)*

Adaptabilité aux milléniaux, nouvelle technologie, gouvernement ouvert. »

Adapter et faire évoluer les rôles de leadership qui correspondent à un effectif de plus en plus diversifié. »

Les cadres supérieurs sont déjà une population à risque. Dans les années à venir, leur situation se détériorera encore sur le plan de la santé mentale et du soutien de l'employeur. »

Fournir constamment un leadership et faire preuve d'empathie envers les employés qui ont des problèmes de santé mentale (stress, épuisement professionnel, dépression). »

Avoir des personnes qui possèdent les compétences voulues pour répondre aux exigences des 10 prochaines années en matière de gestion du personnel et de programmes. La prochaine génération de cadres supérieurs semble manquer d'expérience approfondie. »

Un gouvernement ouvert et transparent qui dialogue avec le public. »

Être prêts à faire face à la nouvelle génération d'employés, aux enjeux du recrutement et du maintien en poste, aux changements organisationnels qui arrivent de plus en plus vite. »

Épuisement professionnel des cadres supérieurs. On m'a demandé dans des processus de promotion si j'étais prêt à travailler 60 heures ou plus par semaine et à travailler régulièrement le week-end. Avec des augmentations de salaire de 0,5 % au maximum ces dernières années, qui voudrait travailler plus?

Intégrer un effectif diversifié de milléniaux qui est plus motivé par la mobilité, les possibilités d'apprentissage et la flexibilité que par les pensions et les augmentations de salaire graduelles. »

Gérer des employé(e)s aux attentes très différentes de celles de la génération du baby-boom. »

Embaucher des personnes qui comprennent et acceptent le fait qu'un fonctionnaire fait passer les autres d'abord. Les milléniaux ont du mal avec cette idée. Or, le cadre supérieur doit les dorloter tout en faisant en sorte que le travail soit fait. »

Gestion de l'effectif et de la charge de travail (télétravail, grande mobilité, pas d'appartenance à un ministère, etc.). »



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 : National

- L'échantillon national de répondants 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.

RÉGION	EX-01		EX-02		EX-03		EX-04		EX-05	
	FP	Sondage								
RCN	71 %	72 %	68 %	71 %	76 %	81 %	72 %	77 %	89 %	90 %
Atlantique	5 %	6 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	1 %	2 %
Québec	4 %	6 %	6 %	6 %	3 %	2 %	5 %	3 %	1 %	2 %
Ontario	6 %	6 %	5 %	5 %	3 %	5 %	3 %	2 %	2 %	-
Prairies	4 %	4 %	5 %	6 %	4 %	2 %	4 %	6 %	1 %	2 %
Pacifique	4 %	5 %	3 %	4 %	2 %	4 %	3 %	4 %	0 %	-
Hors du Canada	3 %	2 %	6 %	3 %	6 %	2 %	9 %	4 %	7 %	4 %

PROFIL DES RÉPONDANTS : National

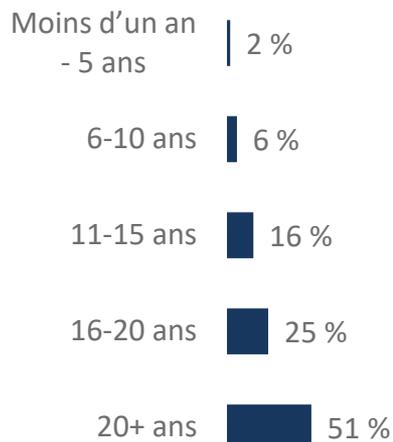
- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être plus âgés (à savoir âgés de 55 ans ou plus) et d'être cadres supérieurs depuis plus longtemps (à savoir de 16 à 20 ans), tandis que les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles d'être plus jeunes (à savoir âgées de 45 à 49 ans) et à être cadres supérieures depuis moins d'un à cinq ans.

ÂGE			
	TOTAL	Hommes	Femmes
		A	B
Moins de 40 ans	6 %	4 %	6 %
40-44	14 %	13 %	15 %
45-49	25 %	23 %	27 % ^A
50-54	29 %	29 %	29 %
55-59	19 %	21 % ^B	18 %
60+	7 %	9 % ^B	6 %
Moyenne	50,4	50,9 ^B	49,8

ANNÉES COMME CADRE SUPÉRIEUR			
ÂGE	TOTAL	Hommes	Femmes
		A	B
Moins d'un an à 5 ans	33 %	31 %	36 % ^A
6-10 ans	39 %	40 %	39 %
11-15 ans	19 %	20 %	19 %
16-20 ans	7 %	8 % ^B	6 %
20 ans et plus	1 %	1 %	1 %
Moyenne	8,1	8,4 ^B	7,8

PROFIL DES RÉPONDANTS

ANNÉES DE SERVICE DANS LA FONCTION PUBLIQUE FÉDÉRALE

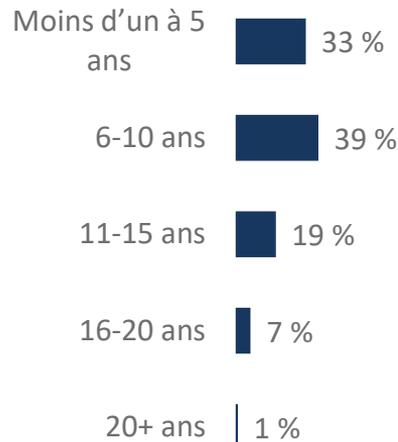


2012

Moyenne : 21,4

21,7

ANNÉES COMME CADRE SUPÉRIEUR

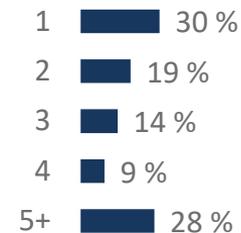


2012

Moyenne : 8,1

7,3

TEMPS PASSÉ À CE POSTE

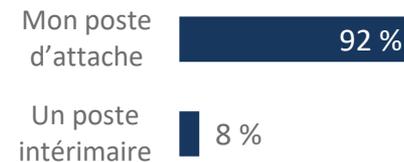


2012

Moyenne : 3,6

3,0

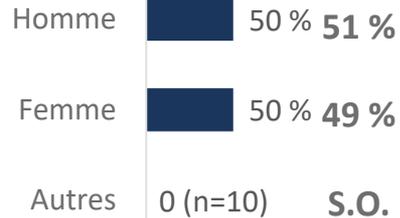
TYPE DE POSTE



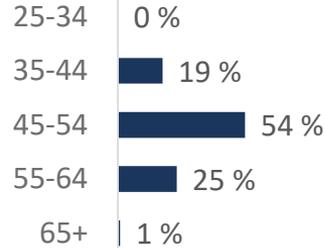
PROFIL DES RÉPONDANTS

SEXE

2012



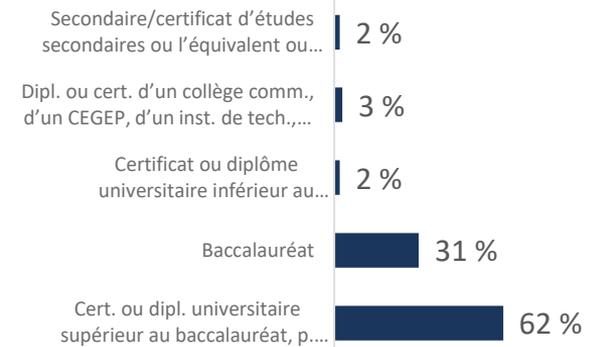
ÂGE



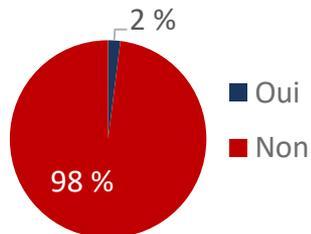
2012

Moyenne : 50,4 50,1

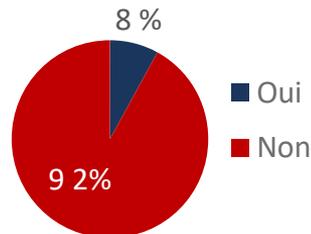
SCOLARITÉ



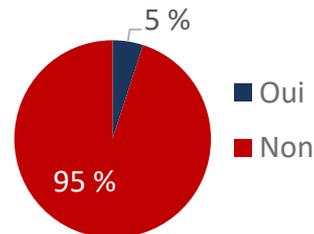
AUTOCHTONE



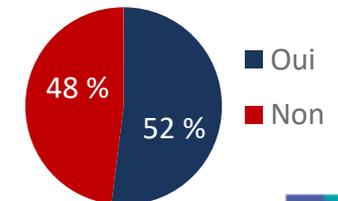
MINORITÉ VISIBLE



PERSONNE HANDICAPÉE

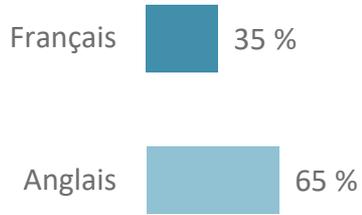


MEMBRE DE L'APEX

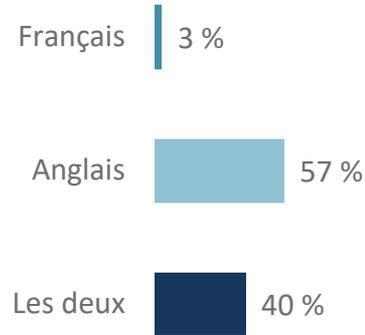


PROFIL DES RÉPONDANTS

LANGUE OFFICIELLE

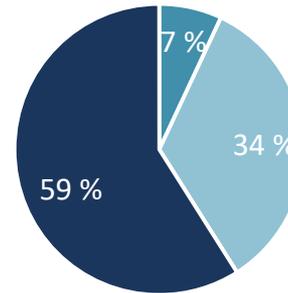


LANGUE DE TRAVAIL

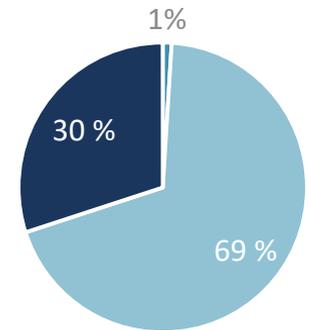


LANGUE DE TRAVAIL PAR LANGUE OFFICIELLE

FRANÇAIS



ANGLAIS



■ Français ■ Anglais ■ Les deux



ANNEXES – PRINCIPAUX SOUS-GROUPES

Note au lecteur

- Les différences statistiquement significatives entre les sous-groupes sont indiquées par des lettres. Le chiffre statistiquement plus élevé est accompagné de la lettre correspondant à la colonne du chiffre statistiquement inférieur.
- Dans l'exemple ci-dessous, on peut conclure que la moyenne des EX01 est statistiquement inférieure à celle de tous les groupes, que celle des EX03 et EX04 est plus élevée que celle des EX01 et EX02 et que celle des EX05 est plus élevée que celle des EX01, EX02 et EX03.

	Niveau				
	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	Q	R	S	T	U
Moyenne	1,7	2,1 _Q	2,4 _{QR}	2,9 _{QR}	3,3 _{QRS}

HEURES DE TRAVAIL PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Plus le niveau EX est élevé, plus on consacre de temps à travailler au bureau et en-dehors, ainsi que le week-end, et plus on est susceptible de travailler 55 heures et plus par semaine.
- Les cadres supérieurs plus âgés sont généralement plus susceptibles de travailler 55 heures et plus par semaine.
- Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN travaillent plus d'heures par semaine à la maison. Ceux en poste en Ontario sont plus susceptibles de travailler 55 heures et plus par semaine que ceux en poste en-dehors de la RCN.

Moyenne	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Nombre total d'heures de travail	50,9	50,6	51,1	53,2	50,5	50,8	51,5	52,1	50,6	51,7 _i	51,4	53 _i	51,1	51,2	51	52,9	49,4	51,1 _Q	53 _{QR}	54,5 _{QR}	58,4 _{QRS}
Heures par semaine au bureau	44,5	44,4	44,6	45,8 ^{**}	44,1	44,5	45	44,3 ^{**}	44,4	44,9	44,8	45,7	44,9	44,3	44,6	45,1 [*]	43,7	44,5 _Q	45,9 _{QR}	46,3 _{QR}	50 _{QRS}
Heures par semaine à la maison	6,4	6,2	6,5	7,4 ^{**}	6,3	6,3	6,3	7,8 ^{**}	6,2	6,8 _i	6,6	7,3 _i	6,2	6,9	6,4	7,7 _{IM*}	5,7	6,5 _Q	7,1 _Q	8,1 _{QR}	8,4 _{QR}
% travaillant 55 h et plus /semaine	35 %	35 %	37 %	36 %	32 %	35 %	41 % _{EF}	41 %	36 %	35 %	31 %	44 % _{JKM}	30 %	32 %	34 %	43 %	27 %	38 %	51 %	56 %	65 %
Jours de week-end travaillés par mois	2,1	2	2,1	2,8	1,9	2	2,1	2,3	2	2	1,8	2,2	1,9	2,2	1,8	2,3	1,7	2,1 _Q	2,4 _{QR}	2,9 _{QR}	3,3 _{QRS}

****Très petit*/Petit échantillon**



Q1. Normalement, combien d'heures par semaine avez-vous consacrées à votre travail au bureau? Référence : tous les répondants (n=3 014) / Q2. Combien d'heures par semaine avez-vous consacrées au travail quand vous étiez à la maison au-delà de vos heures normales de travail au bureau? Référence : tous les répondants (n=3 011) / Q3. En moyenne, combien de samedi et de dimanche avez-vous consacrés au travail par mois? Tous les répondants (n=3 006).



ABSENTÉISME ET JOURNÉES DE CONGÉ ANNUEL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures prennent plus de jours de congé de maladie et sont absentes du travail plus souvent que leurs collègues masculins.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont généralement plus susceptibles de prendre des journées de congé annuel que ceux en poste au Canada, tandis que les cadres subalternes sont passablement plus susceptibles de prendre des jours de congé de maladie que les cadres des niveaux plus élevés.

Nombre moyen de jours

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étrangers	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Journées d'absence congés compris	27,8	26,6	29,1 _B	28 ^{**}	25,3	28,3 _E	29,2 _E	23,6 ^{**}	28,1	27,4	27,8	27,6	25,1	26,2	30,4	27,3 [*]	28,4	28,9 _S	26,4	24,7	24,4 [*]
Journées de congé de maladie	5,9	4,6	7,3 _B	4,7 ^{**}	5,4	5,9	6,7	2,8 ^{**}	6,3	5	6,1	5	4,5	4,2	6,2	3,1 [*]	6,7 _S	6,7 _S	4	3,4	2 [*]
Congé annuel	21,2	21,2	21,5	19,3 ^{**}	18,7	22 _E	22,1 _E	19,9 ^{**}	21,3	21,6	21,1	21,5	20,8	20,7	22,8 _{MN}	23,5 _{JKMN*}	20,9	21,7	21,5	21,3	22 [*]

****Très petit*/*Petit échantillon**

IMPACT DE LA TECHNOLOGIE SUR LES HEURES DE TRAVAIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Plus le niveau EX est élevé, plus les cadres se sentent obligés de répondre aux messages d'ordre professionnel dans la soirée ou d'utiliser la e-technologie de façon intensive après les heures de travail.
- Les cadres supérieurs en poste en Ontario ou à l'étranger sont également plus susceptibles d'utiliser la technologie de façon intensive après les heures de travail à des fins professionnelles ou de se sentir obligés de répondre aux messages d'ordre professionnel dans la soirée.
- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de déclarer utiliser la e-technologie de façon intensive après les heures de travail à des fins spécifiquement professionnelles que leurs collègues femmes.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 914	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
La plupart du temps, je me sens obligé de répondre aux messages d'ordre professionnel en soirée.	69 %	70 %	67 %	55 %	65 %	69 %	70 %	62 %	67 %	70 % _K	61 %	81 % IJKMNO	68 %	65 %	70 %	82 % IJKMN	63 %	71 % _Q	77 % _Q	83 % _{QR}	75 % _Q
La plupart du temps, j'ai utilisé la e-technologie de façon intensive après les heures de travail à des fins professionnelles.	64 %	66 % _C	61 %	64 %	62 %	64 %	62 %	55 %	62 %	66 % _{KM}	58 %	79 % IJKMNO	58 %	66 %	63 %	78 % IJKMO	58 %	66 % _Q	71 % _{QR}	78 % _{QR}	75 %

**Très petit/*Petit échantillon

IMPACT DE LA TECHNOLOGIE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de penser que l'utilisation de la e-technologie (c.-à-d. téléphones cellulaires, messagerie instantanée, courrier électronique, etc.) augmente leur rendement, mais fait qu'ils parviennent moins à concilier vie professionnelle et vie privée.
- Les cadres supérieurs plus jeunes et ceux à un niveau EX plus élevé sont généralement plus susceptibles de penser que la e-technologie augmente leur rendement.
- Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont plus susceptibles de penser que l'utilisation de la e-technologie fait qu'ils parviennent moins à concilier vie professionnelle et vie privée, tandis que ceux en poste dans la région du Pacifique sont plus susceptibles de trouver qu'elle augmente leur charge de travail.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 909	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Diminué votre capacité à équilibrer votre travail et votre vie personnelle/familiale.	49 %	51 % _C	46 %	45 %	47 %	48 %	50 %	52 %	48 %	50 %	44 %	51 %	46 %	47 %	53 %	64 % IJKMN	48 % _T	51 % _T	50 % _T	37 %	50 %
Augmenté votre rendement.	57 %	61 % _C	54 %	73 %	63 % _{FG}	58 % _G	52 %	59 %	57 %	58 %	54 %	60 %	62 %	58 %	55 %	60 %	54 %	57 %	62 % _Q	69 % _{QR}	58 %
Augmenté votre charge de travail.	75 %	75 %	76 %	64 %	71 %	76 % _E	76 %	76 %	74 %	78 %	75 %	76 %	78 %	71 %	86 % IJKLN	84 %	73 %	76 %	81 % QRT	70 %	77 %

**Très petit/*Petit échantillon

IMPACT DE LA TECHNOLOGIE, PAR GROUPES PRINCIPAUX (SUITE)

- Les femmes cadres supérieurs sont plus susceptibles de dire que la e-technologie a au moins passablement amélioré leur capacité de faire leur travail et leur a permis d'avoir plus de flexibilité dans leur horaire de travail.

Premiers 2 % – Beaucoup / Passablement

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 897	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
Amélioré votre capacité à faire votre travail.	74 %	73 %	76 % _B	73 %	77 %	73 %	75 %	79 %	74 %	75 %	73 %	79 %	72 %	73 %	78 %	76 %	72 %	74 %	80 % _{QR}	79 %	79 %
Accru le nombre de personnes avec qui vous communiquez.	71 %	70 %	72 %	64 %	67 %	71 %	74 % _E	76 %	70 %	74 %	69 %	75 %	72 %	74 %	75 %	79 %	66 %	73 % _Q	79 % _{QR}	81 % _Q	79 %
Amélioré votre capacité de communiquer vos idées à vos collègues.	63 %	62 %	65 %	64 %	60 %	63 %	65 % _E	66 %	63 %	63 %	60 %	70 %	60 %	63 %	58 %	72 %	60 %	64 %	66 % _Q	72 % _Q	73 %
Accru votre flexibilité dans vos heures de travail.	52 %	49 %	56 % _B	45 %	60 % _{FG}	51 %	49 %	55 %	53 %	51 %	55 %	52 %	51 %	49 %	49 %	45 %	52 %	50 %	53 %	60 %	54 %

**Très petit/*Petit échantillon

EXIGENCES DU TRAVAIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les cadres supérieurs en poste en Ontario (en-dehors de la RCN) sont plus susceptibles de trouver que leur travail est devenu exigeant au cours des dernières années.
- Plus le niveau EX est bas, et tout particulièrement les cadres EX01, moins on est susceptible de penser qu'on reçoit le respect et l'estime qu'on mérite au travail.
- Les jeunes cadres supérieurs sont généralement plus susceptibles d'être d'accord qu'ils reçoivent le respect qu'ils méritent de la part de leur supérieur.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 849	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Je suis fréquemment interrompu et dérangé au travail.	90 %	89 %	91 %	91 %	91 %	91 % _G	88 %	83 %	90 %	89 %	88 %	92 %	87 %	88 %	93 %	85 %	90 %	89 %	93 % _R	89 %	85 %
Au cours des dernières années, mon travail est devenu de plus en plus exigeant.	87 %	87 %	87 %	82 %	87 %	87 %	85 %	93 %	87 %	87 %	86 %	94 % _{IJKMOP}	86 %	88 %	84 %	84 %	88 %	84 %	89 % _R	84 %	81 %
Je suis constamment pressé par le temps en raison d'une charge de travail élevée.	85 %	84 %	86 %	91 %	87 %	86 %	83 %	72 %	85 % _P	85 % _P	84 %	89 % _P	85 %	86 %	88 % _P	76 %	84 %	86 %	89 % _{QT}	82 %	85 %
Je reçois le respect que je mérite de mes supérieurs.	79 %	79 %	80 %	100 %	87 % _{FG}	79 %	75 %	59 %	79 %	79 %	80 %	74 %	85 % _L	78 %	80 %	78 %	78 %	78 %	82 %	87 % _{QR}	85 %
Vu tous mes efforts et mes réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.	69 %	68 %	69 %	91 %	73 % _G	68 %	66 %	55 %	68 %	71 % _L	78 % _{ILN}	62 %	78 % _{ILN}	64 %	72 %	70 %	65 %	69 % _Q	74 % _Q	78 % _Q	79 % _Q

**Très petit/*Petit échantillon

EXIGENCES DU TRAVAIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX (SUITE)

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste à l'étranger ou dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être d'accord que leur salaire est adéquat. Les femmes, ainsi que les cadres supérieurs de niveau élevé, sont aussi plus susceptibles d'être d'accord que leurs perspectives de promotion sont satisfaisantes, tandis que les hommes et les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles de les trouver faibles.
- Les cadres des niveaux inférieurs et plus particulièrement les cadres EX01 ou EX02 sont plus susceptibles d'avoir vécu ou de s'attendre à vivre un changement indésirable dans leur situation de travail.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 849	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Vu tous mes efforts, mes perspectives de promotion sont satisfaisantes.	61 %	59 %	63 % _B	91 %	72 % _{FG}	61 % _G	51 %	41 %	61 %	61 %	65 %	53 %	72 % _{IJLNP}	58 %	62 %	51 %	57 %	62 % _Q	67 % _Q	74 % _{QR}	58 %
Vu tous mes efforts et mes réalisations, je reçois le respect et l'estime que je mérite à mon travail.	56 %	51 %	60 % _B	64 %	55 %	56 %	53 %	48 %	57 % _{JLNO}	51 % _L	53 % _L	35 %	67 % _{IJKLNO}	47 %	44 %	63 % _{JLNO}	52 %	57 % _Q	59 % _Q	63 % _Q	62 %
Mes perspectives de promotion sont faibles.	42 %	46 % _C	39 %	9 %	24 %	40 % _E	61 % _{EF}	69 %	41 %	48 % _{IM}	53 % _{IM}	51 % _{IM}	33 %	48 % _M	46 % _M	60 % _{UM}	47 % _{RS}	40 %	36 %	39 %	46 %
J'ai vécu ou je m'attends à vivre un changement indésirable dans ma situation de travail.	40 %	41 %	39 %	9 %	38 %	39 %	44 % _F	48 %	40 % _O	39 % _O	33 %	52 % _{IJKMO}	37 %	46 % _{KO}	30 %	39 %	43 % _{STU}	43 % _{STU}	35 % _T	17 %	23 %
Ma sécurité d'emploi est menacée.	13 %	14 %	12 %	-	9 %	12 % _E	17 % _{EF}	21 %	13 % _P	12 % _P	8 %	16 % _P	10 %	19 % _{IJKMP}	14 % _P	4 %	14 %	13 %	11 %	10 %	8 %

**Très petit/*Petit échantillon

SATISFACTION PROFESSIONNELLE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur salaire. Les cadres supérieurs en poste à l'étranger sont plus susceptibles de se déclarer satisfaits quant à la sécurité de leur emploi. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN et plus jeunes sont plus susceptibles d'être satisfaits de leur emploi en général, tandis que ceux aux niveaux EX inférieurs et en particulier les EX01 sont moins susceptibles d'être satisfaits du genre de choses qu'ils font et de leur emploi en général. Les cadres aux niveaux EX plus élevés, les femmes cadres supérieures et ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être satisfaits des possibilités offertes par le processus de gestion des talents des cadres supérieurs.

Satisfaits (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 831	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48**
De votre sécurité d'emploi.	77 %	76 %	79 %	82 %	81 % _G	78 % _G	74 %	62 %	77 %	77 %	83 % LNO	73 %	80 %	71 %	71 %	91 % IJLMNO	75 %	78 %	78 %	87 % _{QRS}	81 %
Du genre de travail que vous faites.	73 %	72 %	75 %	73 %	78 % _F	72 %	74 %	69 %	73 %	76 % _L	80 % _L	68 %	77 %	76 %	72 %	85 % _{ILO}	69 %	76 % _Q	78 % _Q	81 % _Q	83 % _Q
De votre emploi en général.	72 %	72 %	72 %	91 %	78 % _{FG}	70 %	71 %	62 %	71 %	76 % _I	80 % _I	70 %	82 % _{ILO}	74 %	70 %	81 %	68 %	72 % _Q	78 % _{QR}	80 % _Q	88 % _{QR}
De la flexibilité de votre horaire de travail.	50 %	52 %	50 %	36 %	56 % _{FG}	50 %	48 %	62 %	51 %	51 %	58 % _{LP}	45 %	57 %	54 %	48 %	43 %	52 %	49 %	47 %	46 %	52 %
De votre salaire.	49 %	44 %	53 % _B	55 %	51 % _G	50 % _G	44 %	38 %	50 % _{LO}	46 % _{LO}	51 % _{LO}	33 %	61 % IJLNO	42 %	38 %	60 % IJLNO	46 %	51 % _Q	49 %	64 % _{QRS}	56 %
Des occasions de perfectionnement professionnel offertes par votre ministère/organisme.	44 %	43 %	46 %	36 %	53 % _{FG}	44 % _G	39 %	31 %	45 %	45 %	45 %	38 %	54 % _{IJLP}	42 %	52 % _{LP}	36 %	42 %	42 %	47 %	62 % _{QRS}	46 %
De votre nombre d'heures de travail.	36 %	37 %	37 %	45 %	45 % _{FG}	36 %	33 %	31 %	37 %	37 %	34 %	34 %	46 % _{IJKL}	35 %	35 %	37 %	41 % _{RS}	34 %	29 %	36 %	33 %
De votre charge de travail.	32 %	33 %	31 %	36 %	34 %	31 %	31 %	31 %	32 %	33 %	30 %	33 %	37 %	33 %	32 %	33 %	32 %	30 %	31 %	44 % _{QRS}	44 % _R
Des possibilités offertes par la gestion des talents des cadres pour atteindre vos objectifs de carrière et vos aspirations.	22 %	20 %	24 % _B	9 %	25 % _G	23 % _G	18 %	10 %	21 %	25 % _{IP}	29 % _{IP}	22 %	27 %	27 %	24 %	15 %	20 %	21 %	24 % _Q	36 % _{QRS}	40 % _{QRS}

**Très petit/*Petit échantillon

SOUTIEN ORGANISATIONNEL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures, les jeunes cadres supérieurs et ceux en poste dans la RCN sont plus susceptibles de penser que leurs superviseurs et leurs collègues sont prêts à les écouter parler de leurs problèmes personnels. Les jeunes cadres supérieurs sont aussi passablement plus susceptibles d'estimer pouvoir compter sur leur supérieur immédiat en cas de difficultés au travail. Les cadres supérieurs en poste au Québec sont moins susceptibles de penser que leurs collègues sont prêts à en faire autant.

Premiers 2 % – Beaucoup / Passablement

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 870	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Pouvez-vous facilement parler avec vos collègues au travail?	80 %	82 %	79 %	100 %	83 %	80 %	80 %	79 %	82 %	78 %	76 %	81 %	82 %	75 %	76 %	79 %	80 %	80 %	80 %	87 %	88 %
Pouvez-vous compter sur vos collègues lorsque les circonstances au travail sont pénibles?	79 %	79 %	78 %	91 %	80 %	78 %	79 %	79 %	78 % _K	80 % _K	64 %	84 % _K	87 % _{JK}	80 % _K	83 % _K	82 % _K	77 %	78 %	82 % _Q	86 % _{QR}	83 %
Pouvez-vous compter sur votre supérieur immédiat lorsque les circonstances au travail sont pénibles?	73 %	75 %	72 %	82 %	78 % _G	75 % _G	68 %	62 %	73 %	73 %	68 %	75 %	79 % _{KP}	74 %	74 %	66 %	74 %	71 %	71 %	81 % _{RS}	81 %
Vos collègues sont-ils prêts à écouter vos problèmes personnels?	58 %	57 %	61 % _B	82 %	65 % _{FG}	60 % _G	51 %	45 %	60 % _{JKNP}	55 %	49 %	60 %	58 %	50 %	61 %	46 %	58 %	57 %	58 %	67 %	60 %
Votre supérieur immédiat fait-il tout son possible pour vous faciliter la vie au travail?	57 %	58 %	58 %	73 %	59 % _G	59 % _G	53 %	45 %	58 % _P	57 % _P	66 % _{JOP}	60 % _P	59 %	55 %	52 %	45 %	60 % _S	56 %	54 %	52 %	60 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q10. A propos de votre superviseur immédiat et de vos collègues de travail, indiquez dans quelle mesure vous pensez qu'ils ont un impact sur chacun des éléments suivants?

Référence : tous les répondants (n=2 870)



ENGAGEMENT, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les EX01 et EX02 sont moins susceptibles d'être d'accord que leur ministère ou organisme compte beaucoup pour eux, tandis que les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord avec cet énoncé et d'éprouver un « engagement affectif » à son égard.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Male	Female	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 821	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Je n'éprouve pas d'engagement affectif envers mon ministère/organisme.	66 %	66 %	65 %	64 %	67 %	63 %	70 % _F	62 %	62 %	75 % _{IK}	67 %	74 % _I	76 % _I	80 % _{IK}	82 % _{IK}	73 %	63 %	63 %	69 % _{QR}	82 % _{QRS}	79 % _{QR}
Mon ministère/organisme signifie beaucoup pour moi.	21 %	22 %	21 %	18 %	21 %	22 %	20 %	17 %	23 % _{JM}	17 %	16 %	20 %	15 %	18 %	17 %	19 %	23 % _T	24 % _{ST}	19 %	14 %	17 %

**Très petit/*Petit échantillon

ATTITUDES ENVERS L'EMPLOI ACTUEL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste au Québec sont plus susceptibles de dire qu'ils sont emballés, inspirés ou qu'ils se sentent vigoureux et débordants d'énergie au travail. Les femmes sont également plus susceptibles d'être complètement absorbées par leur travail. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont généralement plus susceptibles de dire qu'ils ont envie d'aller travailler quand ils se lèvent le matin et qu'ils se sentent forts et vigoureux au travail. Plus le niveau EX est élevé, plus le cadre est susceptible d'être d'accord avec chaque énoncé.

Premiers 3 % – Toujours/Très souvent/Souvent

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2809	1342	1326	11**	509	1449	680	29**	1923	686	132	129	125	113	120	67*	1290	721	461	108	48*
Je suis fier du travail que j'ai accompli.	86%	86%	87%	91%	86%	86%	88%	76%	86%	88%	88%	86%	88%	90%	86%	88%	83%	86%	90% _{QR}	93% _Q	98% _{QR}
Je suis complètement absorbé par mon travail.	76%	73%	80% _B	82%	75%	75%	80% _{EF}	83%	76%	78%	73%	82%	80%	73%	82%	78%	72%	76% _Q	84% _{QR}	91% _{QR}	88% _Q
Je suis content lorsque je suis absorbé par mon travail.	72%	72%	74%	64%	74%	72%	75%	72%	73% _O	72% _O	72%	70%	71%	76% _O	82% _{JO}	69%	74% _Q	74% _Q	89% _{QRS}	85% _Q	
Mon travail me passionne.	70%	69%	72%	91%	73% _F	69%	72%	76%	70%	72%	73%	71%	76%	68%	70%	81%	66%	71% _Q	78% _{QR}	87% _{QRS}	83% _Q
Lorsque je me lève le matin, j'ai envie d'aller travailler.	62%	62%	63%	73%	63%	59%	67% _F	76%	61%	67% _I	70% _I	64%	69%	67%	62%	73% _I	57%	63% _Q	69% _{QR}	82% _{QRS}	83% _{QRS}
Mon travail m'inspire.	60%	58%	62% _B	73%	60%	58%	64% _F	66%	59%	63% _L	70% _{IL}	54%	62%	61%	61%	75% _{IJL}	54%	60% _Q	69% _{QR}	81% _{QRS}	73% _Q
Au travail, je me sens fort et vigoureux.	56%	54%	58% _B	64%	56%	55%	58%	59%	55%	59% _{IL}	70% _{IJLNO}	51%	62%	56%	52%	67% _L	50%	57% _Q	64% _{QR}	73% _{QR}	64% _{QR}
Je déborde d'énergie au travail.	45%	42%	48% _B	73%	45%	43%	48%	34%	44%	47% _{LO}	70% _{IJLMNOP}	39%	43%	42%	38%	46%	40%	44%	51% _{QR}	64% _{QRS}	73% _{QRS}
Je suis emballé quand je travaille.	45%	40%	50% _B	27%	44%	44%	48%	24%	45%	46% _N	64% _{IJLMNOP}	42%	46%	36%	38%	49%	44%	43%	49%	50%	50%

Très petit/Petit échantillon



Q14. Les énoncés suivants touchent la façon dont vous vous sentez au travail. Veuillez lire attentivement chaque énoncé et cocher la réponse qui décrit la fréquence à laquelle vous pourriez vous être senti de cette façon à propos de votre emploi. Référence : tous les répondants (n=2 809).

STRESS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de trouver que la plupart de leurs journées sont très ou assez stressantes.

Premiers 2 % – Très stressantes / Assez stressantes

Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail								Niveau				
	Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
A 2 807	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
51 %	48 %	54 % _B	36 %	46 %	52 % _E	54 % _E	38 %	52 % _{MP}	49 % _{MP}	58 % _{JMP}	50 %	41 %	55 % _{MP}	48 %	36 %	50 %	51 %	55 %	53 %	42 %

**Très petit/*Petit échantillon

MANQUE DE CIVILITÉ DE SUPERVISEURS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de dire que leur superviseur leur a fait des remarques désobligeantes, grossières ou offensantes quotidiennement, très souvent ou souvent au cours des six derniers mois.

Premiers 5 % – % m'est déjà arrivé

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 802	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Vous a critiqué ou a été condescendant d'une façon ou d'une autre?	25 %	23 %	26 %	27 %	23 %	24 %	26 %	31 %	24 %	24 %	24 %	26 %	18 %	28 %	28 %	18 %	24 %	25% _U	24 %	26 %	12 %
A fait des remarques dégradantes, grossières ou offensantes à votre endroit?	9 %	8 %	10 %	18 %	8 %	9 %	9 %	14 %	10 %	8 %	8 %	9 %	6 %	8 %	10 %	6 %	9 %	10 %	11 %	5 %	2 %
Vous a abordé en des termes inappropriés publiquement ou en privé?	14 %	13 %	14 %	18 %	15 %	13 %	13 %	10 %	14 %	13 %	11 %	13 %	14 %	16 %	12 %	7 %	13 %	14 %	15 %	11 %	6 %
A fait des blagues à vos dépens?	14 %	16 %	11 %	18 %	16 %	14 %	13 %	10 %	14 %	13 %	13 %	13 %	8 %	19 %	16 %	12 %	13 %	17% _Q	14 %	16 %	19 %
A crié, hurlé ou a juré après vous?	6 %	7 %	6 %	9 %	9 %	6 %	6 %	10 %	7 %	6 %	4 %	9 %	2 %	10 %	8 %	3 %	5 %	8% _Q	7 %	7 %	4 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q16. Au cours des 6 derniers mois, à quelle fréquence votre superviseur a-t-il démontré les comportements suivants au travail...
Référence : tous les répondants (n=2 802).



MANQUE DE CIVILITÉ DE PAIRS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les différences sont peu marquées entre les groupes principaux.

Premiers 5 % – % m'est déjà arrivé

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 797	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	1**
Vous a critiqué ou a été condescendant d'une façon ou d'une autre?	26 %	23 %	30 %	9 %	28 %	27 %	25 %	21 %	28 %	24 %	23 %	26 %	20 %	27 %	29 %	19 %	26 %	26 %	26 %	25 %	31 %
A fait des remarques dégradantes, grossières ou offensantes à votre endroit?	11 %	11 %	12 %	9 %	11 %	12 %	12 %	3 %	12 %	11 %	8 %	12 %	12 %	10 %	17 %	7 %	11 %	13 %	12 %	8 %	12 %
Vous a abordé en des termes inappropriés publiquement ou en privé?	18 %	17 %	19 %	-	22 %	18 %	16 %	14 %	18 %	17 %	11 %	19 %	16 %	19 %	22 %	12 %	18 %	17 %	20 %	17 %	21 %
A fait des blagues à vos dépens?	19 %	22 %	15 %	9 %	18 %	19 %	20 %	24 %	19 %	20 %	14 %	24 %	18 %	28 %	22 %	13 %	18 %	19 %	20 %	23 %	35 % QRS
A crié, hurlé ou a juré après vous?	7 %	6 %	7 %	-	8 %	7 %	5 %	3 %	7 %	6 %	3 %	8 %	5 %	6 %	9 %	-	5 %	6 %	8 %	7 %	12 % _Q

**Très petit/*Petit échantillon

MANQUE DE CIVILITÉ D'EMPLOYÉS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont moins susceptibles de dire que leurs employés les critiquent ou font des remarques désobligeantes à leur endroit.

Premiers 5 % – % m'est déjà arrivé

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 794	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Vous a critiqué ou a été condescendant d'une façon ou d'une autre?	18 %	16 %	19 %	18 %	18 %	18 %	18 %	7 %	17 %	20 %	19 %	26 %	16 %	23 %	22 %	13 %	19 % _R	17 %	15 %	13 %	21 %
A fait des remarques dégradantes, grossières ou offensantes à votre endroit?	11 %	11 %	12 %	9 %	11 %	11 %	12 %	10 %	10 %	15 %	11 %	25 %	7 %	18 %	17 %	9 %	12 %	11 %	11 %	10 %	12 %
Vous a abordé en des termes inappropriés publiquement ou en privé?	21 %	20 %	22 %	27 %	23 %	21 %	21 %	17 %	19 %	26 %	17 %	40 %	23 %	29 %	28 %	16 %	22 % _R	18 %	21 %	17 %	23 %
A fait des blagues à vos dépens?	14 %	18 %	11 %	27 %	13 %	15 %	13 %	21 %	14 %	15 %	17 %	19 %	10 %	15 %	18 %	12 %	13 %	14 %	13 %	19 %	19 %
A crié, hurlé ou a juré après vous?	9 %	8 %	9 %	-	10 %	8 %	9 %	7 %	8 %	11 %	9 %	19 %	9 %	11 %	12 %	4 %	9 %	8 %	7 %	7 %	6 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q18. Au cours des 6 derniers mois, à quelle fréquence employés ont-ils démontré les comportements suivants au travail...
Référence : tous les répondants (n=2 794).

ATTITUDES ENVERS L'ÉQUIPE DE GESTION, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs ou ceux en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être d'accord que personne dans leur équipe de gestion ne saperait délibérément leurs efforts. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que les membres de leur équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes ou des questions difficiles. Les EX des échelons plus élevés et ceux en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils peuvent prendre des risques dans leur équipe de gestion.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 790	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Les membres de l'équipe de gestion sont en mesure de soulever des problèmes et des enjeux difficiles.	64 %	66 %	63 %	64 %	66 %	66 % _G	61 %	52 %	64 %	69 % _I	71 %	65 %	73 % _I	65 %	70 %	66 %	63 %	64 %	65 %	75 % _{QR}	69 %
Personne dans l'équipe de gestion n'agirait délibérément de manière à nuire à mes efforts.	58 %	61 % _C	56 %	64 %	56 %	59 %	58 %	55 %	57 %	60 %	64 %	57 %	70 % _{ULNO}	54 %	55 %	61 %	59 %	56 %	57 %	58 %	67 %
À titre de membre de l'équipe de gestion, je peux prendre des risques.	53 %	53 %	53 %	45 %	54 %	53 %	53 %	48 %	52 %	56 %	62 % _{IN}	52 %	64 % _{IUNP}	48 %	56 %	48 %	50 %	51 %	59 % _{QR}	69 % _{QRS}	60 %

**Très petit/*Petit échantillon



IMPACT DU TRAVAIL SUR LA VIE PERSONNELLE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste en-dehors de l'Ontario sont plus susceptibles de dire que leur horaire de travail les empêche souvent de s'acquitter de leurs obligations familiales ou les oblige à annuler des rendez-vous avec leur famille ou leurs amis.
- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de penser que le travail les empêche de passer du temps avec leur famille ou leurs amis.

Premiers 3 % – Quotidiennement/ très souvent / Souvent

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Male	Female	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 781	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Vos obligations professionnelles vous empêchent-elles de vous détendre à la maison?	35 %	34 %	36 %	45 %	35 %	36 %	32 %	24 %	35 % _K	33 % _K	24 %	43 % _{JKMO}	28 %	34 %	31 %	43 % _{KM}	34 %	35 %	38 %	33 %	33 %
Votre travail vous empêche-t-il de passer du temps avec votre conjoint, votre famille ou vos amis?	35 %	32 %	36 % _B	36 %	37 %	35 %	33 %	28 %	35 % _K	34 % _K	25 %	42 % _{JKM}	30 %	30 %	35 %	46 % _{IJKMN}	31 %	36 % _Q	41 % _Q	38 %	40 %
Votre horaire de travail vous empêche-t-il de vous acquitter de vos obligations familiales?	29 %	26 %	31 % _B	36 %	31 % _G	29 % _G	25 %	24 %	29 % _K	27 % _K	17 %	37 % _{IJKMO}	25 %	27 %	24 %	36 % _K	25 %	29 %	36 % _{QR}	35 % _Q	25 %
Devez-vous annuler les rendez-vous avec votre conjoint, votre famille ou vos amis en raison d'engagements professionnels?	22 %	19 %	25 % _B	27 %	23 %	23 %	20 %	21 %	22 %	22 %	17 %	29 % _{IJK}	19 %	24 %	20 %	27 %	19 %	24 % _Q	25 % _Q	27 %	27 %

**Très petit/*Petit échantillon



IMPRESSIONS SUR LE TEMPS LIBRE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de dire qu'ils oublient le travail pendant leur temps libre. Ceux en poste dans la région de l'Atlantique sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils jouissent d'un répit par rapport aux exigences professionnelles, tandis que ceux en poste dans la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils ne pensent pas du tout au travail pendant leur temps libre.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 777	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Je jouis d'un répit par rapport aux exigences professionnelles.	45 %	46 %	45 %	55 %	46 %	45 %	45 %	55 %	45 %	48 % _L	46 %	36 %	60 % _{IJKLP}	51 % _L	51 % _L	45 %	47 %	44 %	43 %	47 %	35 %
Je prends mes distances par rapport au travail.	35 %	36 %	34 %	36 %	33 %	36 %	35 %	31 %	35 % _L	35 % _L	44 % _{IJL}	22 %	37 % _L	35 % _L	38 % _L	34 %	37 % _R	32 %	33 %	31 %	35 %
J'oublie le travail.	14 %	17 % _C	13 %	-	14 %	15 %	16 %	21 %	15 %	14 %	19 % _N	11 %	14 %	10 %	18 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	12 %
Je ne pense pas du tout au travail.	9 %	10 %	9 %	-	9 %	9 %	9 %	3 %	10 % _J	7 %	10 %	5 %	6 %	7 %	7 %	4 %	10 % _S	8 %	7 %	7 %	10 % _{RS}

**Très petit/*Petit échantillon

RÉSILIENCE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être d'accord qu'il leur faut généralement beaucoup de temps pour surmonter les revers de la vie. Plus le niveau EX est élevé, plus le cadre est susceptible d'être d'accord qu'il a tendance à rebondir rapidement après des temps difficiles, qu'en général, il survit facilement aux périodes difficiles ou qu'il ne lui faut pas longtemps pour surmonter des événements stressants. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles de penser qu'ils rebondissent rapidement en général après des temps difficiles.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 766	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
J'ai tendance à « rebondir » rapidement après des temps difficiles.	64 %	63 %	66 %	64 %	68 % _F	62 %	66 %	69 %	63 %	69 % _I	74 % _I	68 %	70 %	69 %	65 %	63 %	60 %	65 %	71 % _{QR}	77 % _{QR}	81 % _{QR}
Je survis généralement facilement aux périodes difficiles.	60 %	60 %	60 %	73 %	62 %	59 %	60 %	69 %	60 %	60 %	60 %	64 %	61 %	54 %	64 %	57 %	58 %	60 %	63 % _Q	74 % _{QRS}	73 % _Q
Je me remets rapidement de circonstances stressantes.	57 %	58 %	58 %	64 %	60 %	56 %	59 %	62 %	57 %	60 %	67 % _I	57 %	58 %	55 %	64 %	55 %	55 %	58 %	60 % _Q	69 % _{QR}	71 % _Q
Je me remets difficilement d'événements malencontreux.	16 %	16 %	17 %	-	15 %	18 %	15 %	-	17 %	14 %	14 %	16 %	17 %	14 %	12 %	13 %	19 %	16 %	12 %	9 %	8 %
J'ai tendance à prendre beaucoup de temps à surmonter les revers dans ma vie.	13 %	15 % _C	12 %	9 %	13 %	14 %	13 %	-	14 %	12 %	9 %	18 % _{JK}	11 %	10 %	12 %	10 %	15 % _S	12 %	13 %	8 %	8 %
J'ai du mal à surmonter des circonstances stressantes.	11 %	10 %	11 %	-	9 %	11 %	11 %	3 %	11 %	10 %	9 %	12 %	10 %	8 %	10 %	9 %	12 % _{SU}	12 % _{SU}	6 %	9 %	2 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q22. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes d'accord avec les énoncés suivants :
Référence : tous les répondants (n=2 766).



ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de dire qu'elles sont émotivement vidées, complètement épuisées, fatiguées ou à bout de forces à la fin de la journée de travail au moins une fois par semaine. Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont aussi plus susceptibles de déclarer qu'ils se sentent fatigués quand ils se lèvent le matin à l'idée d'affronter une autre journée. Les niveaux EX inférieurs, et en particulier les EX01 et les EX02, sont plus susceptibles d'être d'accord avec la plupart des énoncés sur l'épuisement professionnel.

3 premiers – Tous les jours/ Quelques fois par semaine/ Une fois par semaine	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 752	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
Je me sens à bout de forces à la fin d'une journée de travail.	48 %	44 %	51 % _B	45 %	49 %	49 %	44 %	41 %	48 % _K	46 % _K	36 %	49 % _K	40 %	53 % _{KM}	54 % _{KM}	48 %	49 % _{TU}	48 % _{TU}	47 % _{TU}	33 %	31 %
Je me sens émotivement vidé par mon travail .	35 %	33 %	37 % _B	27 %	37 %	36 %	33 %	24 %	35 %	35 % _P	31 %	40 % _P	30 %	44 % _{IKMP}	38 %	24 %	38 % _{ST}	34 %	32 %	27 %	21 %
Je me sens fatigué lorsque je me lève le matin et qu'une autre journée de travail m'attend.	34 %	30 %	37 % _B	18 %	36 % _G	34 %	31 %	34 %	35 % _{JM}	29 %	29 %	34 %	23 %	28 %	33 %	25 %	36 % _{TU}	34 % _T	31 %	23 %	21 %
Je suis devenu moins enthousiaste par rapport à mon travail.	28 %	27 %	28 %	36 %	24 %	29 %	28 %	31 %	28 % _M	26 % _M	25 %	34 % _{JM}	17 %	24 %	31 % _M	21 %	30 % _S	29 % _S	22 %	21 %	27 %
Je sens que mon travail m'épuise complètement.	25 %	23 %	27 % _B	27 %	25 %	26 %	25 %	17 %	25 %	25 %	22 %	30 % _M	19 %	30 %	25 %	21 %	28 % _{STU}	25 % _{STU}	20 % _U	13 %	6 %
Je veux simplement effectuer mon travail et ne pas être dérangé.	23 %	24 %	22 %	36 %	21 %	25 % _G	21 %	14 %	23 %	24 % _M	23 %	29 % _M	16 %	27 % _M	24 %	24 %	27 % _{RSTU}	22 %	20 %	15 %	12 %
Je suis devenu moins intéressé par mon travail.	22 %	22 %	22 %	18 %	19 %	23 %	22 %	28 %	23 %	21 %	18 %	28 % _{JP}	18 %	23 %	21 %	15 %	25 % _{ST}	24 % _{ST}	16 %	13 %	17 %
Je suis devenu plus cynique à l'égard de la valeur réelle de mon travail.	22 %	22 %	22 %	27 %	21 %	22 %	22 %	17 %	22 %	22 %	19 %	30 % _{IKMP}	18 %	25 %	22 %	15 %	25 % _{STU}	23 % _{ST}	15 %	8 %	12 %
Je doute du sens de mon travail.	18 %	17 %	19 %	18 %	17 %	19 %	17 %	17 %	17 %	19 %	17 %	21 %	18 %	20 %	22 %	16 %	21 % _{STU}	18 % _{STU}	11 %	8 %	6 %
Travailler toute la journée est une réelle source de tension.	17 %	16 %	17 %	9 %	13 %	18 % _E	16 %	14 %	17 %	16 %	13 %	21 %	13 %	20 %	18 %	10 %	19 % _{STU}	17 % _{STU}	12 %	7 %	4 %

**Très petit/*Petit échantillon



HARCÈLEMENT, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de déclarer avoir été harcelées ou tourmentées verbalement au travail. Parmi les cadres supérieurs qui déclarent avoir été harcelés ou tourmentés verbalement, les hommes et ceux en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles de dire que la personne qui les a harcelés était un client ou un étranger.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 748	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
% harcelé ou tourmenté verbalement au travail	19 %	16 %	22 % _B	18 %	19 %	19 %	20 %	17 %	19 % _M	19 % _M	21 % _M	20 % _M	10 %	20 % _M	22 % _M	15 %	19 %	19 %	20 %	15 %	10 %

La personne qui vous a harcelé était...

	524	213	296	2**	97	272	137	5**	372	127	28**	26**	13**	23**	27**	10**	251	140	91*	16**	5**
Référence : tous les répondants																					
un superviseur immédiat	41 %	39 %	41 %	50 %	37 %	40 %	43 %	20 %	42 %	35 %	32 %	38 %	15 %	35 %	44 %	30 %	40 %	41 %	42 %	31 %	60 %
un subalterne	28 %	23 %	30 %	50 %	32 %	25 %	30 %	-	27 %	32 %	25 %	27 %	46 %	26 %	37 %	50 %	31 % _R	21 %	29 %	38 %	20 %
un supérieur	27 %	28 %	25 %	-	25 %	30 %	23 %	40 %	29 %	21 %	11 %	27 %	23 %	22 %	26 %	20 %	28 %	29 %	23 %	6 %	-
un collègue	23 %	22 %	24 %	-	20 %	25 %	20 %	40 %	24 %	24 %	36 %	12 %	23 %	17 %	37 %	-	21 %	22 %	26 %	25 %	60 %
un client	12 %	15 % _C	9 %	-	12 %	11 %	13 %	40 %	9 %	18 % _I	18 %	12 %	38 %	22 %	15 %	10 %	13 %	11 %	12 %	12 %	-
un étranger	1 %	3 % _C	-	-	2 %	-	2 %	20 %	1 %	3 % _I	-	-	15 %	9 %	-	-	1 %	1 %	1 %	6 %	-
autre	7 %	8 %	5 %	-	6 %	8 %	6 %	-	7 %	7 %	4 %	12 %	8 %	13 %	4 %	-	6 %	8 %	8 %	12 %	-

**Très petit/*Petit échantillon

CAPACITÉ DE GÉRER DES SITUATIONS MENAÇANTES, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les cadres supérieurs des niveaux EX plus élevés et ceux en poste en-dehors de la RCN (et en particulier dans la région des Prairies) sont plus susceptibles d'être fortement d'accord qu'ils savent comment gérer efficacement des situations qui peuvent menacer le personnel ou lui nuire.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 746	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
Fortement d'accord/ d'accord	84 %	85 %	83 %	45 %	77 %	84 %_E	89 %_{EF}	79 %	82 %	87 %_{IL}	85 %	81 %	92 %_{IL}	91 %_{IL}	84 %	93 %_{IL}	81 %	83 %	90 %_{QR}	86 %	88 %
Fortement d'accord	24 %	25 %	23 %	27 %	17 %	25 % _E	28 % _E	17 %	24 %	26 % _{IL}	20 %	25 %	26 % _{IL}	37 % _{IJKLMO}	24 %	24 %	20 %	25 % _Q	30 % _Q	34 % _{QR}	40 % _{QR}
D'accord	59 %	59 %	60 %	18 %	61 %	59 %	61 %	62 %	58 %	61 %	65 %	57 %	66 %	54 %	60 %	69 %	61 %	58 %	61 %	52 %	48 %

**Très petit/*Petit échantillon

DÉPART ENVISAGÉ, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de déclarer avoir pensé quitter leur travail au moins une fois par mois au cours des six derniers mois, tandis que leurs collègues femmes sont plus susceptibles de déclarer ne jamais avoir envisagé de quitter leur poste actuel dans le même temps. Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de dire qu'ils ont songé à quitter leur poste actuel tous les jours et moins susceptibles de dire qu'ils n'y ont jamais pensé.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 743	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
% Au moins une fois par mois	70 %	71 %	67 %	63 %	66 %	69 %	73 % _E	62 %	70 % _{KMP}	66 %	59 %	79 % _{UKMOP}	60 %	72 % _{KP}	66 %	53 %	70 %	68 %	68 %	66 %	62 %
Tous les jours	7 %	6 %	7 %	-	5 %	7 %	8 % _E	14 %	8 % _{JKP}	5 % _P	3 %	5 %	3 %	9 % _{JP}	6 % _P	-	8 % _S	7 %	5 %	4 %	4 %
Quelques fois par semaine	10 %	10 %	9 %	9 %	8 %	9 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %	6 %	7 %	12 %	12 %	10 %	11 % _S	9 % _S	5 %	8 %	6 %
Une fois par semaine	15 %	14 %	15 %	27 %	15 %	14 %	15 %	17 %	14 %	15 %	14 %	22 % _{IJ}	13 %	12 %	16 %	10 %	14 %	14 %	18 %	13 %	12 %
Une fois par mois	38 %	41 % _C	36 %	27 %	38 %	39 %	40 %	21 %	39 %	37 %	33 %	46 % _{JKO}	37 %	39 %	32 %	33 %	37 %	38 %	40 %	41 %	40 %
Jamais	31 %	29 %	33 % _B	36 %	34 % _G	31 %	27 %	38 %	30 % _L	34 % _{IL}	41 % _{ILN}	21 %	40 % _{ILN}	27 %	34 % _L	46 % _{ILN}	29 %	32 %	32 %	34 %	38 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q27. Au cours des 6 derniers mois, combien de fois avez-vous pensé laisser votre emploi actuel?
Référence : tous les répondants (n=2 743).



PERCEPTIONS DE LA SANTÉ, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de déclarer que leur santé est de manière générale excellente ou très bonne.
- Les cadres supérieurs en poste au Québec ou à l'étranger sont plus susceptibles de qualifier leur santé mentale d'excellente ou de très bonne, tandis que les cadres des niveaux EX inférieurs et plus particulièrement les EX01 sont moins susceptibles d'en dire autant.

Premiers 2 % – Excellente / Très bonne

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 742	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Santé générale	57 %	56 %	59 % _B	64 %	60 %	56 %	57 %	69 %	59 % _{JLMO}	53 % _O	64 % _{JLMO}	48 %	50 %	58 % _O	42 %	58 % _O	55 %	59 %	59 %	58 %	60 %
Santé mentale	54 %	55 %	54 %	55 %	50 %	53 %	60 % _{EF}	76 %	54 %	56 % _L	64 % _{IILMO}	48 %	52 %	56 %	51 %	67 % _{IILMO}	50 %	57 % _Q	57 % _Q	67 % _Q	79 % _{QRS}

**Très petit/*Petit échantillon

DEGRÉ DE STRESS AUTO-ÉVALUÉ, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres supérieurs en poste dans la région des Prairies sont plus susceptibles de trouver que la plupart de leurs journées sont très ou assez stressantes.

Premiers 2 % – Très stressantes/ Assez stressantes

Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail								Niveau				
	Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
A 2 739	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
44 %	41 %	47 % _B	45 %	43 %	45 %	43 %	31 %	45 % _M	42 % _M	45 % _M	47 % _M	33 %	52 % _{JMO}	36 %	39 %	44 %	44 %	46 %	40 %	40 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q30. En pensant au degré de stress dans votre vie, diriez-vous que la plupart de vos journées sont :
Référence : tous les répondants (n=2 739)

INDICE DE MASSE CORPORELLE (IMC), PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les jeunes cadres supérieurs (en particulier de moins de 44 ans) sont plus susceptibles de présenter une insuffisance pondérale ou d'être dans la fourchette normale. Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de correspondre à la fourchette normale que ceux en poste ailleurs. En outre, ceux en poste au Québec ou à l'étranger sont plus susceptibles de se trouver dans la fourchette normale que ceux en poste dans d'autres régions du pays en-dehors de la RCN. Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être en surpoids ou obèses, tandis que les cadres supérieurs plus âgés (plus de 45 ans) ou ceux en poste dans la région de l'Atlantique, des Prairies et, dans une moindre mesure, en Ontario sont plus susceptibles d'être obèses.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 651	1 336	1 318	11**	505	1 444	676	28**	1 913	684	131	129	125	112	120	67*	1 282	716	460	108	48*
En insuffisance pondérale	4 %	2 %	6 % ^B	9 %	6 % ^{FG}	3 %	3 %	7 %	3 %	4 %	6 %	3 %	4 %	2 %	4 %	7 %	4 %	4 %	3 %	4 %	2 %
Dans la fourchette normale	35 %	25 %	46 % ^B	64 %	42 % ^{FG}	34 %	32 %	36 %	37 % JLMN	32 % ^M	43 % JLMN	26 %	24 %	26 %	32 %	46 % JLMNO	36 %	34 %	34 %	37 %	35 %
En surpoids	20 %	25 % ^C	16 %	9 %	19 %	21 %	20 %	25 %	20 %	20 %	18 %	24 %	18 %	20 %	25 %	15 %	19 %	21 %	21 %	24 %	19 %
Obèse	40 %	49 % ^C	32 %	18 %	33 %	42 % ^E	45 % ^E	32 %	40 %	44 % ^{KP}	34 %	47 % ^{KP}	54 % JKOP	53 % JKOP	39 %	31 %	41 %	40 %	42 %	35 %	44 %

**Très petit/*Petit échantillon



HABITUDES DE SOMMEIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles de dire qu'ils dorment difficilement ou qu'ils trouvent leur sommeil réparateur. Les EX04 sont plus susceptibles que ceux des niveaux inférieurs de trouver leur sommeil réparateur au moins la plupart du temps.

Premiers 2 % – Tout le temps / La plupart du temps

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 713	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Difficulté à dormir	31 %	35 % ^c	27 %	45 %	34 %	30 %	30 %	55 %	31 %	31 %	30 %	30 %	36 %	32 %	28 %	27 %	30 %	30 %	30 %	39 %	42 %
Sommeil réparateur	41 %	44 % ^c	40 %	45 %	37 %	41 %	45 % ^e	59 %	41 %	44 % ^L	50 % ^{IL}	36 %	45 %	47 %	42 %	49 %	40 %	41 %	43 %	55 % ^{QRS}	48 %
Difficulté à rester éveillé en ayant sommeil	55 %	55 %	55 %	55 %	57 %	54 %	54 %	55 %	54 %	57 %	54 %	52 %	57 %	62 %	63 %	58 %	52 %	54 %	59 % ^q	60 %	62 %

**Très petit/*Petit échantillon



Q42. À quelle fréquence avez-vous de la difficulté à dormir ou à rester endormi? Référence : tous les répondants (n=2 714).

Q43. À quelle fréquence trouvez-vous votre sommeil réparateur? Référence : tous les répondants (n=2 713).

Q44. quelle fréquence avez-vous de la difficulté à rester éveillé quand vous le voulez? Référence : tous les répondants (n=2 709).

ACTIVITÉ PHYSIQUE, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs et les cadres supérieurs en poste dans la région des Prairies sont plus susceptibles de se livrer à des activités physiques modérées ou vigoureuses plus souvent et plus longtemps (plus d'une heure).

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 722	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
Activités physiques modérées au cours des 7 derniers jours (MOYENNE)	3,2	3,4 _C	3	3,4	3,1	3,2	3,2	4	3,2	3,3 _{KL}	2,9	2,8	3,5 _{KL}	3,7 _{IJKL}	3,5 _{KL}	3,2	3,1	3,1	3,2	3,4	3,3 _R
Temps consacré																					
De 0 à 15 minutes	19 %	19 %	20 %	-	22 %	19 %	19 %	14 %	20 %	18 %	20 %	23 % _{MO}	13 %	19 %	12 %	19 %	20 %	18 %	19 %	16 %	10 %
De 16 à 30 minutes	25 %	25 %	24 %	27 %	20 %	26 % _E	26 % _E	34 %	25 %	23 %	25 %	25 %	26 %	18 %	22 %	24 %	24 %	26 %	22 %	34 % _{QS}	25 %
De 31 à 60 minutes	44 %	41 %	46 % _B	64 %	47 % _G	44 %	40 %	38 %	43 %	47 %	41 %	44 %	54 % _{IK}	45 %	52 %	46 %	43 %	42 %	46 %	41 %	46 %
Plus de 1 heure	12 %	15 % _C	10 %	9 %	10 %	11 %	15 % _{EF}	14 %	12 %	12 %	14 %	8 %	7 %	19 % _{IJLM}	13 %	10 %	12 %	13 %	13 %	9 %	19 %

*petit échantillon **très petit échantillon. Interpréter prudemment.

TABAGISME, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les différences entre les groupes principaux sont peu marquées.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 722	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
% de tabagisme																					
Quotidien	3 %	4 %	3 %	-	3 %	3 %	4 %	3 %	3 %	4 % _K	1 %	3 %	4 %	7 % _{IK}	6 % _K	1 %	3 %	3 %	3 %	3 %	4 %
Occasionnel	3 %	2 %	3 %	-	4 % _G	3 % _G	1 %	-	3 %	3 %	3 %	4 %	3 %	4 %	2 %	6 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %
Nombre moyen de cigarettes fumées par jour																					
<i>Référence : fume tous les jours</i>	86	50*	35*	-	13**	47*	24**	1**	55*	26**	1**	4**	5**	8**	7**	1**	43*	23**	13**	3**	2**
Nombre moyen de cigarettes fumées par jour (moyenne)	10,5	11,3	9,5	-	9,6	10,5	11,5	3	10,5	10,1	18	11,8	10	9,8	9,1	6	11	9,7	9,8	12,3	16

*petit échantillon **très petit échantillon. Interpréter prudemment.

CONSOMMATION D'ALCOOL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- En moyenne, les hommes cadres supérieurs consomment plus de boissons alcoolisées par semaine et sont plus susceptibles de boire tous les jours ou de quatre à six fois par semaine. Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont plus susceptibles de déclarer boire une fois par semaine, tandis que les EX01 boivent moins de verres par semaine en moyenne que les cadres des niveaux EX plus élevés.

Consommation d'alcool

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 752	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Moins d'une fois par mois	7 %	5 %	8 % _B	-	6 %	7 %	6 %	7 %	7 %	7 %	5 %	11 %	8 %	5 %	8 %	3 %	7 %	7 %	5 %	6 %	2 %
Une fois par mois	4 %	4 %	5 %	-	5 %	5 %	3 %	7 %	5 %	4 %	4 %	4 %	3 %	8 % _{JP}	3 %	-	5 %	5 %	3 %	6 %	2 %
2 à 3 fois par mois	11 %	8 %	13 % _B	9 %	12 %	11 %	9 %	7 %	11 %	11 %	8 %	12 %	17 % _{IK}	10 %	9 %	10 %	12 %	10 %	10 %	8 %	6 %
Une fois par semaine	13 %	12 %	14 %	9 %	11 %	14 %	12 %	14 %	14 % _{JK}	10 %	6 %	12 %	10 %	16 % _{JK}	8 %	10 %	13 %	13 %	12 %	11 %	8 %
2 à 3 fois par semaine	29 %	30 %	27 %	27 %	29 %	29 %	28 %	17 %	28 %	31 %	39 % _{IIL}	26 %	32 %	28 %	30 %	30 %	29 %	28 %	28 %	32 %	33 %
4 à 6 fois par semaine	22 %	25 % _C	20 %	45 %	24 %	22 %	23 %	24 %	23 % _L	22 %	26 % _L	16 %	18 %	20 %	26 % _L	28 % _L	22 %	20 %	26 % _R	21 %	33 % _R
Tous les jours	9 %	10 % _C	7 %	9 %	7 %	8 %	12 % _{EF}	14 %	8 %	10 %	8 %	15 % _{IM}	6 %	9 %	12 %	13 %	7 %	11 % _Q	10 % _Q	10 %	12 %
Je n'ai pas consommé de boisson alcoolisée au cours des 12 derniers mois	6 %	6 %	6 %	-	6 %	5 %	7 %	10 %	6 %	5 %	5 %	6 %	6 %	4 %	4 %	4 %	6 %	6 %	6 %	6 %	2 %

Consommation hebdomadaire moyenne

<i>Référence</i>	2 568	1 270	1 253	11**	480	1 380	635	26**	1 818	652	125	121	118	109	115	64*	1 220	681	436	102	47*
Consommation hebdomadaire (moyenne)	6,1	7 _C	5,3	6,9	5,7	5,9	6,9 _{EF}	5,5	6	6,5	7,1	6,2	6	5,6	7,2 _N	7,6 _N	5,5	6,6 _Q	6,8 _Q	6,6 _Q	7,5 _Q

*petit échantillon **très petit échantillon. Interpréter prudemment.

AFFECTIONS CHRONIQUES DIAGNOSTIQUÉES, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes de dos ou de cou, un malaise gastro-intestinal, des migraines, de l'hypothyroïdie, une dépression ou de l'anxiété et d'autres problèmes de santé mentale, tandis que leurs collègues masculins sont plus susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes cardiovasculaires ou du diabète. Les cadres supérieurs en poste dans la RCN sont moins susceptibles de s'être vu diagnostiquer des problèmes cardiovasculaires ou de l'hypothyroïdie. Les cadres des niveaux EX inférieurs, et en particulier des EX01 à EX03, sont plus susceptibles de s'être vu diagnostiquer une dépression ou de l'anxiété ou d'être soignés pour ces affections.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 720	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Problème de dos ou de cou	43 %	36 %	49 % _B	36 %	48 % _{FG}	42 %	41 %	31 %	42 %	45 % _M	50 % _{MP}	47 %	37 %	47 %	50 % _{MP}	34 %	44 % _T	42 %	44 % _T	33 %	38 %
Malaise gastro-intestinal	18 %	16 %	19 % _B	9 %	15 %	17 %	20 %	14 %	18 %	17 %	16 %	21 %	14 %	14 %	19 %	21 %	19 %	18 %	16 %	17 %	10 %
Dépression / anxiété	15 %	12 %	19 % _B	9 %	18 %	15 %	14 %	7 %	16 % _K	14 %	9 %	17 %	12 %	16 %	16 %	10 %	17 % _{RTU}	14 % _{TU}	16 % _{TU}	6 %	2 %
Problèmes cardiaques ou cardiovasculaires (p. ex. hypertension)	14 %	17 % _C	10 %	-	6 %	14 % _E	20 % _{EF}	14 %	13 %	17 % _I	11 %	22 % _{IKP}	18 %	22 % _{IKP}	16 %	9 %	13 %	13 %	16 % _T	8 %	17 %
Problèmes de santé mentale (autre)	6 %	5 %	7 % _B	-	7 %	6 %	6 %	3 %	6 %	5 %	5 %	5 %	2 %	5 %	8 % _M	4 %	7 % _T	5 %	5 %	2 %	2 %
Diabète	2 %	3 % _C	1 %	-	1 %	2 %	3 % _E	3 %	2 %	2 %	1 %	4 %	2 %	3 %	3 %	-	2 %	2 %	4 % _{QR}	1 %	2 %
Arthrite ou arthrose	2 %	2 %	2 %	-	2 %	2 %	4 % _F	3 %	2 %	2 %	1 %	3 % _M	-	4 % _M	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %	-
Asthme	1 %	1 %	2 %	-	1 %	2 %	1 %	3 %	1 %	1 %	4 % _{IUMO}	1 %	-	2 %	-	1 %	1 %	1 %	1 %	-	-
Hypothyroïdie	1 %	-	2 % _B	-	1 %	1 %	1 %	-	1 %	2 % _I	1 %	2 %	1 %	2 %	4 % _I	3 %	1 %	1 %	1 %	-	-
Migraine	1 %	-	2 % _B	-	1 %	1 %	1 %	-	1 % _J	-	-	-	-	-	1 %	-	1 %	1 %	1 %	2 %	-
Autre	7 %	7 %	8 %	-	5 %	8 % _E	9 % _E	-	7 % _M	9 % _M	8 % _M	12 % _{IM}	2 %	12 % _M	12 % _{IM}	6 %	8 %	7 %	7 %	6 %	8 %

CONSOMMATION DE MÉDICAMENTS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures sont plus susceptibles de prendre des analgésiques, des somnifères, des antidépresseurs, des médicaments antithyroïdiens ou des vitamines, des minéraux et des suppléments, tandis que leurs collègues masculins sont plus susceptibles de prendre des médicaments pour le diabète, l'hypertension ou le cholestérol ou encore aucun médicament du tout.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 717	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Analgésiques	74 %	68 %	80 % _B	64 %	80 % _{FG}	74 % _G	70 %	59 %	74 %	73 %	67 %	74 %	76 %	73 %	76 %	72 %	74 % _T	73 %	77 % _T	65 %	69 %
Somnifères	16 %	14 %	18 % _B	-	13 %	17 % _E	16 %	3 %	17 %	14 %	16 %	13 %	13 %	16 %	12 %	13 %	17 %	15 %	17 %	12 %	6 %
Antidépresseurs	10 %	7 %	12 % _B	-	10 %	10 %	9 %	3 %	10 %	8 %	6 %	11 %	7 %	11 %	8 %	4 %	10 %	8 %	11 %	6 %	-
Hypotenseurs	7 %	8 % _C	5 %	-	2 %	7 % _E	10 % _{EF}	14 %	6 %	8 %	5 %	11 % _I	11 % _{IK}	5 %	8 %	7 %	5 %	6 %	10 % _{QR}	6 %	15 % _{QR}
Antihistaminiques/ anti-allergiques	3 %	2 %	3 %	-	3 %	2 %	2 %	7 %	3 % _J	1 %	2 %	1 %	-	2 %	-	4 % _{JMO}	2 %	3 %	2 %	2 %	4 %
Hypocholestérolémiants	3 %	5 % _C	1 %	-	1 %	2 % _E	7 % _{EF}	3 %	3 %	4 %	3 %	7 % _I	5 %	4 %	2 %	1 %	2 %	4 %	4 % _Q	5 %	4 %
Médicaments contre le reflux gastrique / GERD	3 %	3 %	2 %	-	2 %	2 %	4 % _F	3 %	3 %	3 %	2 %	6 % _{UK}	2 %	3 %	2 %	1 %	2 %	3 %	4 %	4 %	2 %
Médicaments antithyroïdiens	3 %	1 %	4 % _B	-	2 %	3 %	3 %	3 %	2 %	3 %	5 %	3 %	2 %	4 %	5 %	-	3 %	3 %	3 %	2 %	-
Vitamines, minéraux, suppléments	3 %	2 %	4 % _B	9 %	3 %	3 %	3 %	7 %	3 %	3 %	4 %	2 %	2 %	4 %	4 %	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	-
Tranquillisants	2 %	2 %	3 %	-	3 %	2 %	2 %	7 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	2 %	3 %	1 %	3 %	2 %	3 %	1 %	-
Médicaments pour le diabète	2 %	2 % _C	1 %	-	-	1 % _E	3 % _{EF}	3 %	1 %	2 %	1 %	2 %	4 % _I	3 %	4 % _I	-	1 %	2 %	2 %	1 %	4 %
Autre	7 %	6 %	8 %	-	6 %	7 %	9 % _E	10 %	7 %	7 % _L	11 % _L	3 %	6 %	12 % _L	6 %	7 %	7 %	8 %	5 %	5 %	4 %
Aucun	16 %	20 % _C	12 %	27 %	15 %	16 %	17 %	17 %	16 % _L	15 % _L	17 %	9 %	14 %	17 %	16 %	19 % _L	16 %	17 % _S	13 %	26 % _{QRS}	21 %

HEURES DE SOMMEIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- En moyenne, les femmes cadres supérieures déclarent dormir plus que leurs collègues masculins et, en particulier, huit heures ou plus. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de l'Ontario sont plus susceptibles de déclarer dormir cinq heures par nuit en moyenne.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 714	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Heures de sommeil																					
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	1%	1%	1%	-	-	1%	1%	-	1%	1%	2%	-	-	-	3% ^{U,LM}	1%	1%	1%	-	-	
5	7%	8%	7%	9%	7%	8%	7%	3%	7%	8%	7%	14% ^{U,OP}	9%	11%	4%	4%	8%	7%	6%	8%	8%
6	33%	35% ^C	31%	-	32%	32%	34%	48%	32%	33%	32%	37%	30%	33%	34%	34%	31%	35%	36% ^Q	31%	33%
7	42%	42%	41%	55%	43%	41%	42%	24%	43% ^K	39%	33%	35%	46% ^K	36%	42%	48% ^K	41%	41%	42%	45%	44%
8	16%	13%	18% ^B	27%	17%	16%	15%	21%	16%	17%	24% ^{U,LM,P}	12%	14%	20%	15%	12%	18%	15%	14%	14%	15%
9	1%	1%	2% ^B	9%	1%	2%	1%	-	1%	1%	2%	2%	2%	-	1%	-	2%	1%	1%	2%	-
Moyenne	6,7	6,6	6,7 ^B	7,3	6,7	6,7	6,7	6,8	6,7 ^L	6,7 ^L	6,8 ^L	6,5	6,7	6,7	6,7	6,6	6,7	6,7	6,7	6,7	6,6

*petit échantillon **très petit échantillon. Interpréter prudemment.

PRÉSENTÉISME, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres subalternes sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils sont allés travailler, alors qu'ils se disaient qu'ils feraient mieux de prendre un congé de maladie pour raison de santé.

D'accord (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
Référence : tous les répondants	A 2 711	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
« Je suis allé au travail en dépit du fait que j'aurais vraiment dû prendre un congé de maladie en raison de mon état de santé. »	68 %	66 %	71 % _B	55 %	75 % _{FG}	70 % _G	59 %	59 %	69 % _K	66 %	60 %	74 % _{JK}	63 %	66 %	65 %	66 %	71 % _{ST}	71 % _{ST}	64 % _T	51 %	60 %

**Très petit/*Petit échantillon

PRÉSENTÉISME, PAR GROUPES PRINCIPAUX (SUITE)

- Les cadres des niveaux EX inférieurs sont généralement plus susceptibles de déclarer être allés travailler alors qu'ils se sentaient mal, avec pour résultat un moins bon rendement ces jours-là. Parmi les cadres supérieurs qui sont allés travailler en ne se sentant pas bien, ce sont ceux en poste au Québec qui déclarent le meilleur rendement.

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 713 / 2 396	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Journées où le répondant est allé travailler en ne se sentant pas bien (moyenne)	7,5	7,3	7,6	7,3	7	7,3	8	17,2	7,4	7,3	6,2	9,2	5,6	9	7,4	6,2	8,2 _T	7,4 _T	6,7 _T	3,9	4,2
Rendement les jours où le répondant ne se sentait pas bien (moyenne en %)	66,8	66,2	67,5	53,9	65,6	66,4	68,9 _{EF}	72,3	66,9	66,6	70,3 _{IUMNO}	66,7	65	65,8	64,9	67,2	65,3	67,7 _Q	69,4 _Q	70,2 _Q	70,2

**Très petit/*Petit échantillon



Q46. Au cours des derniers 12 mois, indiquez le nombre de jours pendant lesquels vous êtes allé au travail même si vous éprouviez des problèmes de santé physique ou mentale, ou que vous ne vous sentiez pas bien? Référence : tous les répondants (n=2 711).

Q47. Compte tenu que vous éprouviez des problèmes de santé physique ou mentale, ou que vous ne vous sentiez pas bien au cours de ces jours ouvrables, à quel pourcentage estimez-vous votre rendement ou la maîtrise de votre travail durant ces jours? Référence : Une journée ou plus où le répondant est allé travailler, alors qu'il aurait dû prendre une journée de congé de maladie (n=2 396).

RECOURS À DES CONSEILS PROFESSIONNELS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les femmes cadres supérieures et les cadres subalternes sont plus susceptibles de dire qu'ils ont recouru à des conseils pour des raisons liées au travail ou des raisons personnelles. Les jeunes cadres supérieurs sont passablement plus susceptibles de déclarer avoir sollicité les conseils de professionnels pour des problèmes personnels.

Oui (%)

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
Référence : tous les répondants	2 708	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Des problèmes liés au travail?	15 %	12 %	19 % _B	9 %	16 %	16 %	15 %	3 %	16 %	14 %	17 %	12 %	12 %	12 %	14 %	15 %	19 % _{RSTU}	14 % _{TU}	13 % _{TU}	5 %	2 %
Des problèmes personnels?	15 %	13 %	18 % _B	9 %	18 % _G	16 % _G	11 %	3 %	15 %	14 %	16 %	16 %	14 %	14 %	12 %	9 %	18 % _{TU}	14 % _T	14 % _T	6 %	-

**Très petit/*Petit échantillon

JOURS DE CONGÉ ANNUEL OU DE MALADIE PRIS POUR CAUSE DE STRESS, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- En moyenne, les femmes cadres supérieures prennent plus de jours de congé de maladie ou de congé annuel pour des raisons liées au stress que leurs collègues masculins.

Jours de congé de maladie pris – Nombre de journées prises en moyenne

	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
Référence : tous les répondants	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
	2 708	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Nombre de jours pris	11	8,2	12,8 _B	1,5**	7,4	11,8	12,1	9,5**	10,6	11,4	20,7**	6,4**	4,9**	6,7*	23,1 ₁ *	2,6**	11,3	11,6	8,3*	22,3**	2**

**Très petit/*Petit échantillon

PERCEPTIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU MILIEU DE TRAVAIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être d'accord que les gens de tous les horizons sont traités équitablement, que leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur nuire, et fait des efforts pour protéger les employés, et de qualifier leur milieu de travail de sain au plan psychologique. Les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que leur employeur fait des efforts pour protéger les employés ou traite efficacement les situations qui peuvent les menacer ou leur faire du tort, qu'on comprend bien l'importance de la santé mentale dans leur milieu de travail et que celui-ci est sain au plan psychologique, tandis que ceux en poste à l'étranger sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils sont bien informés sur la façon de gérer l'effectif de plus en plus diversifié. Plus le niveau EX est élevé et plus le cadre est susceptible d'être d'accord qu'on comprend bien l'importance de la santé mentale dans son milieu de travail, que leur employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur faire du tort, qu'il fait des efforts pour les protéger ou de qualifier leur milieu de travail de sain au plan psychologique.

D'accord (%)	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail							Niveau					
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
<i>Référence : tous les répondants</i>	2 695	1 342	1 326	11**	509	1 449	680	29**	1 923	686	132	129	125	113	120	67*	1 290	721	461	108	48*
Mon employeur fait des efforts pour protéger les employés contre le harcèlement, la discrimination ou la violence.	78 %	82 % _C	74 %	82 %	74 %	79 % _E	78 %	72 %	76 %	83 % _I	78 %	84 % _I	91 % _{IJKOP}	83 %	79 %	78 %	76 %	77 %	79 %	92 % _{QRS}	90 % _{QR}
À mon travail, les gens de tous les horizons sont traités équitablement.	77 %	80 % _C	74 %	82 %	79 %	77 %	77 %	69 %	76 %	79 %	80 %	75 %	83 %	80 %	77 %	82 %	75 %	79 % _Q	80 % _Q	75 %	77 %
Comme cadre supérieur fédéral, je juge que je suis bien informé sur la façon de gérer l'effectif de plus en plus diversifié.	64 %	64 %	63 %	64 %	61 %	63 %	67 % _E	66 %	62 %	66 %	64 %	64 %	64 %	68 %	66 %	76 % _I	61 %	65 % _Q	68 % _Q	70 % _Q	67 %
À mon travail, les gens comprennent bien l'importance de la santé mentale des employés.	63 %	63 %	63 %	73 %	64 %	63 %	64 %	62 %	62 %	68 % _{IP}	65 %	64 %	80 % _{IJKLP}	69 % _P	69 % _P	54 %	60 %	62 %	68 % _{QR}	81 % _{QRSU}	67 %
Mon employeur traite efficacement les situations qui peuvent menacer les employés ou leur faire du tort (p. ex. harcèlement, discrimination, violence).	62 %	68 % _C	56 %	55 %	58 %	64 % _E	60 %	55 %	60 %	65 % _I	61 %	66 %	74 % _{IJKP}	64 %	67 %	60 %	57 %	62 % _Q	66 % _Q	76 % _{QR}	77 % _{QR}
Mon employeur offre des services ou des avantages sociaux en matière de santé psychologique et mentale qui répondent bien à mes besoins.	56 %	57 %	55 %	45 %	53 %	57 %	56 %	45 %	54 % _P	60 % _{IP}	58 % _P	60 % _P	74 % _{IJKLOP}	64 % _P	57 % _P	39 %	54 %	57 %	56 %	62 %	65 %
Je dirais que mon milieu de travail est sain au plan psychologique.	47 %	51 % _C	45 %	45 %	49 %	46 %	48 %	55 %	46 %	53 % _I	51 %	49 %	63 % _{IJKLN}	46 %	56 % _I	55 %	44 %	49 % _Q	49 %	61 % _{QRS}	69 % _{QRS}

Very small/Small base size



Q50. Veuillez indiquer la mesure dans laquelle vous êtes en accord ou en désaccord avec les énoncés suivants.
Référence : tous les répondants (n=2 695).



PERCEPTIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU MILIEU DE TRAVAIL, PAR GROUPES PRINCIPAUX

- Les hommes cadres supérieurs sont plus susceptibles d'être d'accord que les fonctionnaires fédéraux connaissent bien les plateformes numériques, ont les outils nécessaires pour faire leur travail correctement et que les politiques sont en place pour suivre l'évolution de la technologie, tandis que les femmes sont plus susceptibles d'être d'accord que le gouvernement fédéral est assez agile pour communiquer par les médias sociaux. Les cadres supérieurs plus âgés sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils disposent des outils nécessaires pour faire leur travail correctement, tandis que les cadres supérieurs en poste en-dehors de la RCN sont plus susceptibles d'être d'accord que leur employeur les encourage à concilier vie professionnelle et vie privée. Les EX05 sont plus susceptibles de penser que les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation des médias sociaux.

D'accord (%)	Total	Sexe		Âge					Région du lieu de travail								Niveau				
		Homme	Femme	25-34	35-44	45-54	55-64	>65	RCN	Hors RCN	Québec	Ontario	Atlant.	Prairies	Pacif.	Étranger	EX01	EX02	EX03	EX04	EX05
<i>Référence : tous les répondants</i>	A 2 695	B 1 342	C 1 326	D 11**	E 509	F 1 449	G 680	H 29**	I 1 923	J 686	K 132	L 129	M 125	N 113	O 120	P 67*	Q 1 290	R 721	S 461	T 108	U 48*
Je suis en mesure de concilier assez bien les exigences du travail et de ma vie personnelle.	44 %	46 %	43 %	55 %	44 %	44 %	45 %	55 %	44 %	46 % _L	48 %	36 %	54 % _{IL}	47 %	45 %	45 %	45 %	42 %	42 %	46 %	48 %
Mon employeur favorise la conciliation travail et vie personnelle.	41 %	43 %	40 %	45 %	45 % _F	40 %	41 %	52 %	39 % _P	46 % _{IP}	44 % _P	44 % _P	56 % _{IJOP}	55 % _{IJOP}	42 % _P	27 %	42 %	40 %	39 %	44 %	42 %
Les fonctionnaires fédéraux ont les outils et la technologie nécessaires pour faire leur travail correctement.	26 %	29 % _C	24 %	9 %	22 %	27 % _E	28 % _E	31 %	26 %	27 % _{LO}	29 %	19 %	33 % _{LO}	35 % _{LO}	19 %	33 % _{LO}	25 %	28 %	24 %	40 % _{QRS}	38 % _S
Les fonctionnaires fédéraux sont bien renseignés et prêts à adopter les nouvelles plates-formes numériques et modes de prestation de services au gré de leur apparition.	22 %	24 % _C	19 %	18 %	20 %	21 %	23 %	28 %	21 %	24 % _K	14 %	19 %	29 % _{IK}	35 % _{IJKL}	23 %	22 %	22 %	21 %	19 %	23 %	29 %
Le gouvernement fédéral est suffisamment agile pour communiquer efficacement au moyen des médias sociaux.	12 %	10 %	13 % _B	9 %	10 %	12 %	13 %	10 %	12 %	12 %	9 %	10 %	13 %	10 %	12 %	19 % _{JK}	12 %	13 %	9 %	16 %	12 %
Je suis persuadé que le gouvernement fédéral dispose des politiques pour suivre le rythme de l'évolution des changements technologiques.	11 %	12 % _C	10 %	9 %	9 %	11 %	12 % _E	10 %	11 %	10 %	10 %	9 %	12 %	12 %	12 %	7 %	11 %	12 %	9 %	12 %	10 %
Le gouvernement fédéral est prêt à relever les défis propres aux médias sociaux.	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %	12 %	7 %	10 %	10 % _M	15 % _{IM}	10 %	6 %	12 %	9 %	9 %	10 %	9 %	8 %	14 %	17 %
Les fonctionnaires fédéraux sont bien formés à l'utilisation des médias sociaux	6 %	6 %	6 %	9 %	5 %	6 %	6 %	-	6 %	6 %	9 %	4 %	5 %	5 %	3 %	12 % _{ILO}	6 %	7 %	5 %	5 %	15 % _{QRST}

**Très petit/*Petit échantillon

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