



Gouvernement
du Canada

Government
of Canada

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018

Ressources naturelles Canada
Février 2019



SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF S F SAFF SAFF
SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF
SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF
SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF
SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF SAFF

Canada

Contexte

But du rapport

Le présent rapport renferme les résultats de votre ministère ou de votre organisme pour le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) de 2018. Ce rapport fournit des informations clés liées à la gestion des personnes et donne un aperçu des priorités actuelles du gouvernement relatives à différents aspects du milieu de travail au sein de votre organisation. Les informations aideront votre organisation à repérer, aborder et surveiller les enjeux et à élaborer des stratégies et des initiatives afin d'améliorer les pratiques de gestion des personnes.

Historique du sondage

Le SAFF est un sondage auprès des fonctionnaires fédéraux qui permet d'évaluer des aspects de la mobilisation des employés, du leadership, de l'effectif et du milieu de travail. Le SAFF a été mené tous les trois ans depuis 1999. Le Bureau du dirigeant principal des ressources humaines (BDPRH) a fait une transition du sondage triennale à un sondage annuel en 2018, ce qui permettra à votre organisation de mesurer et de suivre les progrès plus fréquemment. Le SAFF annuel comprendra des questions de base répétées chaque année, des questions sur un cycle de deux à trois ans, des questions liées aux priorités actuelles et futures du gouvernement et des questions spécifiques aux organisations.

Le SAFF de 2018 a été développé par le BDPRH, au sein du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Advanis, une firme canadienne de recherche sociale et de marché a réalisé le sondage de la part de SCT. Le SAFF de 2018 a été mené du 20 août 2018 au 5 octobre 2018.

Contenu du sondage

De vastes consultations, menées auprès des centres d'élaboration de politiques, des comités de champions et de présidents des réseaux sur l'équité en matière d'emploi, les organismes centraux, les ministères et organismes et les agents négociateurs, ont débouché sur des modifications au contenu du sondage de 2018. Des questions ont été ajoutées afin d'examiner les enjeux liés au bien-être en milieu de travail et à la rémunération. Les résultats du SAFF de 2018 continueront d'appuyer la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail et de contribuer au Cadre de responsabilisation de gestion.

Le SAFF de 2018 comprend 91 questions : 72 questions d'opinion et 19 questions démographiques. Sur les 72 questions d'opinion, 14 questions sont nouvelles, et 58 questions ont été répétées du SAFF de 2017.

Profil des répondants

Taux de réponse

L'invitation à remplir le SAFF de 2018 a été transmise à 282 615 employés au sein de 84 organisations participantes de la fonction publique fédérale.

En tout, 163 121 employés ont participé au sondage, ce qui représente un taux de réponse global de 57,7 %.¹ À RNCan, 2 721 employés ont répondu au sondage, pour un taux de réponse de 63,5 %.

Pour obtenir plus de détails sur la méthodologie du sondage, voir l'Annexe : Méthodologie du SAFF et notes techniques.

1. Le taux de réponse est calculé en divisant le nombre total de réponses reçues (en version électronique, papier ou autre) par le nombre total de participants possibles.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Caractéristiques démographiques choisies

Les renseignements qui suivent décrivent certaines caractéristiques démographiques des répondants de RNCan.

Distribution selon la région

Le tableau qui suit indique la répartition des répondants au SAFF de 2018 de RNCan par région.

Région	Pourcent
Atlantique	3,5 %
Québec (à l'exception de la région de la capitale nationale)	9,6 %
Ontario (à l'exception de la région de la capitale nationale)	10,0 %
Prairies, Nunavut, Territoires du Nord-Ouest	9,3 %
Colombie-Britannique, Yukon	5,5 %
Région de la capitale nationale	62,0 %
À l'extérieur du Canada	0,0 %

Répartition selon le groupe professionnel

Le tableau qui suit énumère les plus importants groupes professionnels parmi les répondants de RNCan.

	Groupe professionnel	Pourcent		Groupe professionnel	Pourcent
1	EC	16,0 %	6	PC	8,0 %
2	AS	14,8 %	7	CO	3,7 %
3	EN	10,3 %	8	CS	3,5 %
4	EG	10,2 %	9	EX	3,5 %
5	SE	9,0 %	10	CR	3,0 %
Plus importants groupes professionnels					82,0 %

Nota : Les personnes nommées par le gouverneur en conseil, les étudiants et les personnes ayant sélectionné « Autre » comme groupe professionnel sont exclus de ce tableau.

Années de service

Le tableau qui suit indique la répartition des répondants de RNCan en fonction de leurs années de service au sein de l'organisation et de leurs années de service à la fonction publique fédérale.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Années de service	Au sein de RNCan	Au sein de la fonction publique
Moins de trois ans	29,7 %	18,0 %
3 à 10 ans	29,9 %	29,6 %
11 à 20 ans	26,1 %	34,3 %
Plus de 20 ans	14,3 %	18,1 %

Superviseurs

À RNCan, 28,5 % des répondants ont dit être un superviseur, par rapport à 22,8 % pour l'ensemble de la fonction publique.

Résumé de l'approche analytique

Ce rapport présente les résultats du SAFF de 2018 pour RNCan. Il souligne aussi les différences entre les résultats de RNCan et ceux qu'il a obtenus dans les deux derniers sondages triennaux (SAFF de 2017 et de 2014) s'il y a lieu, et compare les résultats de RNCan en 2018 avec ceux obtenus pour l'ensemble de la fonction publique. Les comparaisons au fil du temps ne sont possibles que pour les questions identiques à celles figurant dans les sondages précédents.

Les résultats de ce rapport sont présentés sous forme de pourcentages. Les totaux servant au calcul des pourcentages ne comprennent pas les réponses « Ne sais pas » et « Ne s'applique pas ». Les pourcentages qui sont fournis dans ce rapport se rapportent à ce qui suit :

- Les résultats correspondent à la somme des réponses « Fortement d'accord » et « Plutôt d'accord » dans le cas des échelles de niveau d'accord;
- à la somme des réponses « Toujours/Presque toujours » et « Souvent » dans le cas des échelles de fréquence;
- à la somme des réponses « Très élevé » et « Élevé » dans le cas des échelles de
- à la somme des réponses « Dans une grande mesure » et « Dans une très grande mesure » dans le cas des échelles de niveau, avec l'exception d'une question relative à la rémunération (Q67), pour laquelle les pourcentages font référence à la somme de « Dans une faible mesure », « Modérément », « Dans une large mesure » et « Dans une très grande mesure »;
- aux réponses « Oui » pour les questions oui/non;
- ou à la réponse sélectionnée dans les listes portant la mention « Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent ».

Dans le cas de la plupart des questions, les pourcentages dans ce rapport indiquent un résultat positif. À ce titre, les hauts pourcentages pour ces questions indiquent de bons résultats. Toutefois, pour les questions qui portent sur les sources des incidences négatives sur la qualité du travail (Q16)², le stress lié au travail (Q62 et Q63), le sentiment d'être épuisé émotionnellement (Q64), le harcèlement (Q48), la discrimination (Q55), et les problèmes de paye ou autre rémunération (Q67 et Q73), les pourcentages tiennent compte des résultats négatifs. Les faibles pourcentages pour ces questions indiquent donc de bons résultats.

Les comparaisons des résultats de RNCan au fil du temps (le cas échéant), avec ceux de la fonction publique dans son ensemble et par rapport à d'autres points de comparaison se trouvent dans les tableaux 1 à 4, figurant à la fin du rapport.

Afin de protéger la confidentialité des réponses individuelles, les résultats ont été agrégés et ont été supprimés dans le cas de groupes de moins de dix répondants. Les tableaux indiquent vide lorsqu'il n'existe aucune comparaison historique ou lorsqu'il y a un faible nombre de répondants.

Les résultats pour les questions où il y a un faible nombre de répondants ne sont pas présentés dans le rapport (voir l'Annexe pour obtenir des renseignements sur la confidentialité des données). Par conséquent, certaines sections du rapport ainsi que des comparaisons avec les années du sondage précédentes peuvent avoir été supprimées.

Résultats marquants

Comparaison historique

Cette section présente les changements positifs et négatifs les plus importants entre 2017 et 2018 pour RNCan.

2. Tout au long du présent rapport, les numéros de questions sont abrégés en Q1, Q2, Q3 et ainsi de suite.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Les changements positifs les plus importants entre 2017 et 2018 pour RNCan sont les suivants :

- 73 % des employés ont indiqué que leur ministère ou organisme fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail (Q65), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu en 2017 (68 %) par 5 point(s) de pourcentage;
- 46 % des employés ont indiqué qu'ils estiment avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de leur ministère ou organisme, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience (Q38), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu en 2017 (43 %) par 3 point(s) de pourcentage;
- 82 % des employés ont indiqué savoir de quelle façon leur travail contribue à l'atteinte des objectifs de leur ministère ou organisme (Q8), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu en 2017 (80 %) par 2 point(s) de pourcentage;
- 47 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que il y a un trop grand nombre d'étapes d'approbation (Q16c), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu en 2017 (49 %) par 2 point(s) de pourcentage;
- 27 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé (Q16f), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu en 2017 (29 %) par 2 point(s) de pourcentage.

Les changements négatifs les plus importants entre 2017 et 2018 pour RNCan sont les suivants :

- 66 % des employés ont indiqué qu'au travail, ils obtiennent du soutien pour fournir un service de haute qualité (Q13), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu en 2017 (70 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 45 % des employés ont indiqué que la haute direction communique efficacement les renseignements essentiels au personnel (Q32), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu en 2017 (49 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 68 % des employés ont indiqué que s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, ils sauraient où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème (Q34), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu en 2017 (72 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 51 % des employés ont indiqué être satisfaits de la manière dont les problèmes de discrimination sont réglés dans leur ministère ou organisme (Q60), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu en 2017 (55 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 36 % des employés ont indiqué être satisfaits du soutien qu'ils ont reçu de la part de leur ministère ou organisme pour les aider à régler leurs problèmes de paye ou autre rémunération (Q71), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu en 2017 (40 %) par 4 point(s) de pourcentage.

Comparaison avec les résultats obtenus pour l'ensemble de la fonction publique

Cette section présente les écarts positifs et négatifs les plus importants entre les résultats de RNCan et ceux de l'ensemble de la fonction publique.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

En 2018, les écarts positifs les plus importants entre les résultats de RNCan et ceux de l'ensemble de la fonction publique étaient les suivants :

- 74 % des employés ont indiqué être encouragé à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail (Q12), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (66 %) par 8 point(s) de pourcentage;
- 27 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que le taux de roulement du personnel est élevé (Q16f), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (35 %) par 8 point(s) de pourcentage;
- 26 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que leur ministère ou organisme manque de stabilité (Q16b), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (33 %) par 7 point(s) de pourcentage;
- 71 % des employés ont indiqué avoir l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent leur travail (Q11), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (65 %) par 6 point(s) de pourcentage;
- 83 % des employés ont indiqué les personnes avec lesquelles ils travaillent valorisent leurs idées et leurs opinions (Q21), ce qui constitue un résultat plus positif que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (77 %) par 6 point(s) de pourcentage.

Les écarts négatifs les plus importants entre les résultats de RNCan et ceux de l'ensemble de la fonction publique en 2018 sont les suivants :

- 65 % des employés ont indiqué qu'ils arrivent à accomplir les tâches qui leur sont assignées pendant leurs heures normales de travail (Q15), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu pour l'ensemble de la fonction publique (70 %) par 5 point(s) de pourcentage;
- 47 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce qu'il y a un trop grand nombre d'étapes d'approbation (Q16c), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu pour l'ensemble de la fonction publique (43 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 63 % des employés ont indiqué que leur ministère ou organisme communique efficacement sa vision, sa mission et ses objectifs (Q33), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu pour l'ensemble de la fonction publique (67 %) par 4 point(s) de pourcentage;
- 28 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que les échéanciers sont déraisonnables (Q16d), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu pour l'ensemble de la fonction publique (25 %) par 3 point(s) de pourcentage;
- 45 % des employés ont indiqué qu'ils estiment que la qualité de leur travail est minée parce que les processus opérationnels sont trop compliqués ou inutiles (Q16g), ce qui constitue un résultat plus négatif que celui obtenu pour l'ensemble de la fonction publique (42 %) par 3 point(s) de pourcentage.

Résultats

Mobilisation des employés

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
05 Je tire de la satisfaction de mon travail.	78	80	75	75	77	74
09 Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.	70	69		66	65	
10 Je suis fier (fière) du travail que je fais.	86	87	89	85	87	88
14 Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.	81	82	79	80	80	79
43 Je recommanderais mon ministère ou organisme comme un excellent milieu de travail.	70	70	65	67	66	63
44 Je suis satisfait(e) de mon ministère ou organisme.	72	71	64	68	68	64
45 Je préférerais continuer à travailler au sein de mon ministère ou organisme même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale.	62	62	58	59	59	57

Dans le cadre du SAFF, on évalue la mobilisation des employés au moyen de questions qui mesurent la satisfaction au travail, l'engagement et la satisfaction à l'égard de l'organisation. Le SAFF de 2018 renferme sept questions liées à la mobilisation des employés.

À RNCan, 81 % des employés ont dit aimer leur emploi (Q14), un résultat semblable à celui de 2017 (82 %), une légère hausse par rapport à 2014 (79 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (80 %). En 2018, 78 % des employés de RNCan ont dit tirer de la satisfaction de leur travail (Q5), une légère baisse par rapport à 2017 (80 %), une amélioration par rapport à 2014 (75 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (75 %). Les résultats du SAFF de 2018 démontrent que 86 % des employés de RNCan ont indiqué être fiers du travail qu'ils font (Q10), un résultat semblable à celui de 2017 (87 %), une baisse par rapport à 2014 (89 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (85 %). À RNCan, 70 % des employés ont dit se sentir valorisés au travail (Q9), un résultat semblable à celui de 2017 (69 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (66 %).

De plus, 72 % des employés de RNCan ont dit être satisfaits de leur organisation (Q44), un résultat semblable à celui de 2017 (71 %), une forte amélioration par rapport à 2014 (64 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (68 %). À RNCan, 70 % des employés recommanderaient leur organisation comme un excellent milieu de travail (Q43), un résultat identique à celui de 2017 (70 %), une amélioration par rapport à 2014 (65 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (67 %). Enfin, 62 % des employés de RNCan préféreraient continuer à travailler au sein de leur organisation, même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique (Q45), un résultat identique à celui de 2017 (62 %), une amélioration par rapport à 2014 (58 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (59 %).

Leadership

Dans le SAFF de 2018, les questions sur le leadership ont été divisées en deux groupes, soit celles reliées au superviseur immédiat du répondant et celles portant sur la haute direction.

Superviseur immédiat

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
23	Je sais que mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) tiendra ses engagements.	77	77	76	76	77	75
24	Mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) me tient au courant des questions touchant mon travail.	75	76	75	75	76	75
26	Je suis satisfait(e) de la qualité de la supervision qui est exercée à mon égard.	76	77	77	75	77	77

En 2018, 76 % des employés de RNCan se sont dits satisfaits de la qualité de la supervision exercée à leur égard (Q26), un résultat semblable à celui de 2017 (77 %) et à 2014 (77 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (75 %).

À RNCan, 77 % des employés croyaient que leur superviseur immédiat tiendra ses engagements (Q23), un résultat identique à celui de 2017 (77 %), un résultat semblable à celui de 2014 (76 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (76 %). À RNCan, 75 % des employés ont indiqué que leur superviseur immédiat les tient au courant des questions touchant leur travail (Q24), un résultat semblable à celui de 2017 (76 %), un résultat identique à celui de 2014 (75 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (75 %).

Haute direction

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
29	Les cadres supérieurs de mon ministère ou organisme montrent l'exemple par leur comportement éthique.	64	65	63	63	64	62
30	J'ai confiance en la haute direction de mon ministère ou organisme.	59	58	52	58	57	53
31	La haute direction de mon ministère ou organisme prend des décisions efficaces et opportunes.	48	49	43	48	49	45
32	La haute direction communique efficacement les renseignements essentiels au personnel.	45	49	45	48	50	47

À RNCan, 59 % des employés ont indiqué avoir confiance en la haute direction de leur organisation (Q30), un résultat semblable à celui de 2017 (58 %), une forte amélioration par rapport à 2014 (52 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (58 %). De plus, 64 % des employés de RNCan estimaient que les cadres supérieurs de leur organisation montrent l'exemple par leur comportement éthique (Q29), un résultat semblable à celui de 2017 (65 %), un résultat semblable à celui de 2014 (63 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (63 %).

En 2018, 48 % des employés de RNCan ont déclaré que la haute direction prend des décisions efficaces et opportunes (Q31), un résultat semblable à celui de 2017 (49 %), une amélioration par rapport à 2014 (43 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (48 %). En ce qui concerne les communications, 45 % des employés de RNCan ont affirmé que la haute direction communique efficacement les renseignements essentiels au personnel (Q32), une baisse par rapport à 2017 (49 %), un résultat identique à celui de 2014 (45 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (48 %).

Effectif

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Les employés devaient répondre à 18 questions sur l'effectif. Ces dernières abordaient cinq sous-thèmes : gestion du rendement, compatibilité entre la personne et l'emploi et perfectionnement, habilitation, équilibre travail-vie personnelle et charge de travail et mobilité et maintien en poste.

Gestion du rendement

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
06	Je reçois une reconnaissance significative lorsque je fais un bon travail.	63	65	58	60	61	57
07	J'ai des objectifs de travail clairs.	70	71		71	72	
19	Dans mon unité de travail, le rendement insatisfaisant des employé(e)s est géré de manière efficace.	44	42	39	41	40	38
22	Je reçois de la rétroaction utile de mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) sur mon rendement au travail.	74	75	75	73	73	72
28	La haute direction m'offre le soutien dont j'ai besoin pour aborder les problèmes de rendement insatisfaisant dans mon unité de travail.	62	60	65	65	66	66

La gestion du rendement est examinée à partir de deux angles : la gestion du rendement des individus (établir des objectifs, recevoir de la rétroaction et de la reconnaissance) et la gestion du rendement insatisfaisant des employés.

À RNCan, 70 % des employés ont déclaré qu'ils avaient des objectifs de travail clairs (Q7), un résultat semblable à celui de 2017 (71 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (71 %). En 2018, 74 % des employés de RNCan ont indiqué recevoir de la rétroaction utile de leur superviseur immédiat sur leur rendement au travail (Q22), un résultat semblable à celui de 2017 (75 %) et à 2014 (75 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (73 %). À la question où l'on demandait s'ils reçoivent une reconnaissance significative pour un travail bien fait (Q6), 63 % des employés de RNCan se sont dits d'accord en 2018, une légère baisse par rapport à 2017 (65 %), une amélioration par rapport à 2014 (58 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (60 %).

En 2018, 44 % des employés de RNCan ont dit qu'au sein de leur unité de travail, le rendement insatisfaisant des employés est géré de manière efficace (Q19), une légère hausse par rapport à 2017 (42 %), une amélioration par rapport à 2014 (39 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (41 %). À noter que 17 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q19 comparativement à 13 % pour l'ensemble de la fonction publique.

Lorsqu'on a posé la question aux superviseurs seulement, 62 % de ces derniers au sein de RNCan ont affirmé que la haute direction leur offre le soutien dont ils ont besoin pour aborder les problèmes de rendement insatisfaisant au sein de leur unité de travail (Q28), une légère hausse par rapport à 2017 (60 %), une baisse par rapport à 2014 (65 %), et un résultat légèrement plus élevé que dans l'ensemble de la fonction publique (65 %).

Compatibilité entre la personne et l'emploi et perfectionnement

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
01	Je reçois la formation dont j'ai besoin pour faire mon travail.	72	71	65	70	66	63
02	Mon emploi correspond bien à mes intérêts.	84	84	82	80	80	78
03	Mon emploi correspond bien à mes compétences.	87	88	85	84	84	82
37	Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour appuyer ses employé(e)s dans leur perfectionnement professionnel.	53	55	49	53	57	52
38	J'estime avoir des possibilités d'obtenir une promotion au sein de mon ministère ou organisme, compte tenu de ma scolarité, de mes compétences et de mon expérience.	46	43	35	48	48	42

En 2018, 84 % des employés de RNCan ont déclaré que leur emploi correspond bien à leurs intérêts (Q2), un résultat identique à celui de 2017 (84 %), une légère hausse par rapport à 2014 (82 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (80 %). À RNCan, 87 % des employés estimaient que leur emploi correspond bien à leurs compétences (Q3), un résultat semblable à celui de 2017 (88 %), une légère hausse par rapport à 2014 (85 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (84 %).

De plus, 72 % des employés de RNCan estimaient recevoir la formation dont ils ont besoin pour effectuer leur travail (Q1), un résultat semblable à celui de 2017 (71 %), une forte amélioration par rapport à 2014 (65 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (70 %).

En ce qui concerne le perfectionnement professionnel, 53 % des employés de RNCan estimaient que leur organisation met tout en œuvre pour appuyer ses employés dans leur perfectionnement professionnel (Q37), une légère baisse par rapport à 2017 (55 %), une amélioration par rapport à 2014 (49 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (53 %). Lorsqu'on a demandé aux employés s'ils avaient des possibilités de promotion au sein de leur organisation, compte tenu de leur scolarité, de leurs compétences et de leur expérience (Q38), 46 % des employés de RNCan ont répondu par l'affirmative en 2018, une amélioration par rapport à 2017 (43 %), une forte amélioration par rapport à 2014 (35 %), et un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (48 %).

Habilitation

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
11	J'ai l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent mon travail.	71	74	67	65	67	62
12	On m'encourage à innover ou à prendre des initiatives dans mon travail.	74	76	69	66	67	63
13	Au travail, j'obtiens du soutien pour fournir un service de haute qualité.	66	70	64	67	69	66
39	J'estime que j'obtiendrais du soutien de mon ministère ou organisme si je proposais une nouvelle idée.	63	63		57	58	

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

À RNCan, 71 % des employés ont indiqué avoir l'occasion de contribuer aux décisions qui touchent leur travail (Q11), une baisse par rapport à 2017 (74 %), une amélioration par rapport à 2014 (67 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (65 %). En 2018, 74 % des employés ont dit être encouragés à innover ou à prendre des initiatives dans leur travail (Q12), une légère baisse par rapport à 2017 (76 %), une amélioration par rapport à 2014 (69 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (66 %). Lorsqu'on leur a demandé s'ils obtiendraient le soutien de leur organisation s'ils proposaient une nouvelle idée (Q39), 63 % des employés de RNCan ont répondu dans l'affirmative, un résultat identique à celui de 2017 (63 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (57 %).

Enfin, 66 % des employés de RNCan estimaient obtenir du soutien au travail pour fournir un service de haute qualité (Q13), une baisse par rapport à 2017 (70 %), une légère hausse par rapport à 2014 (64 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (67 %).

Équilibre travail-vie privée et charge de travail

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
04 Je reçois du soutien au travail pour concilier mon travail et ma vie personnelle.	78	77	73	76	74	71
15 J'arrive à accomplir les tâches qui me sont assignées pendant mes heures normales de travail.	65	68	66	70	73	70

À RNCan, 65 % des employés ont affirmé pouvoir accomplir les tâches qui leur sont assignées pendant leurs heures normales de travail (Q15), une baisse par rapport à 2017 (68 %), un résultat semblable à celui de 2014 (66 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (70 %). En ce qui concerne l'équilibre travail-vie privée, 78 % des employés de RNCan ont dit recevoir du soutien au travail pour concilier leur travail et leur vie personnelle (Q4), un résultat semblable à celui de 2017 (77 %), une amélioration par rapport à 2014 (73 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (76 %).

Mobilité et Maintien en poste

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
46 Avez-vous l'intention de quitter votre poste actuel au cours des deux prochaines années?	28	27	27	27	26	26
47 Veuillez indiquer la raison de votre départ						
Prendre ma retraite	19	18	18	17	18	18
Occuper un autre poste au sein de mon ministère ou organisme	21	17	22	33	30	32
Occuper un poste dans un autre ministère ou organisme	34	36	35	30	29	30
Occuper un poste à l'extérieur de la fonction publique fédérale	6	6	11	6	6	10
Fin de mon emploi pour une durée déterminée, occasionnel ou étudiant	15	17		8	10	
Autre	6	6	13	6	6	11

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

En 2018, 28 % des employés de RNCan ont affirmé avoir l'intention de quitter leur poste actuel au cours des deux prochaines années (Q46), un résultat semblable à celui de 2017 (27 %) et à 2014 (27 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (27 %). Les employés qui ont indiqué avoir l'intention de partir au cours des deux prochaines années ont affirmé vouloir le faire (Q47) pour :

- prendre leur retraite : 19 %, un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (17 %)
- occuper un autre poste au sein de leur organisation : 21 %, un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (33 %)
- occuper un poste au sein d'un autre ministère ou organisme : 34 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (30 %)
- occuper un poste à l'extérieur de la fonction publique fédérale : 6 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (6 %)
- en raison de la fin de mon mandat, emploi occasionnel ou étudiant : 15 %, un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (8 %)

Milieu de travail

Le SAFF de 2018 comprend 27 questions abordant les pratiques en milieu de travail et celles-ci sont divisées en six sous-thèmes : buts organisationnels, rendement organisationnel, milieu de travail respectueux, milieu de travail éthique, harcèlement et discrimination.

Buts organisationnels

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
08 Je sais de quelle façon mon travail contribue à l'atteinte des objectifs de mon ministère ou organisme.	82	80	79	84	81	79
33 Mon ministère ou organisme communique efficacement sa vision, sa mission et ses objectifs.	63	64	64	67	67	65

En 2018, 82 % des employés de RNCan ont déclaré savoir de quelle façon leur travail contribue à l'atteinte des objectifs de leur organisation (Q8), une légère hausse par rapport à 2017 (80 %), une amélioration par rapport à 2014 (79 %), et un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (84 %). À RNCan, 63 % des employés ont affirmé que leur organisation communique efficacement sa vision, sa mission et ses objectifs (Q33), un résultat semblable à celui de 2017 (64 %) et à 2014 (64 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (67 %).

Rendement organisationnel

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
16	J'estime que la qualité de mon travail est minée parce que						
a.	les priorités changent constamment	32	33	37	37	37	40
b.	mon ministère ou organisme manque de stabilité	26	27	31	33	33	37
c.	il y a un trop grand nombre d'étapes d'approbation	47	49	61	43	43	48
d.	les échéanciers sont déraisonnables	28	27	28	25	25	27
e.	je dois faire le même travail, ou en faire plus, avec moins de ressources	44	43	51	42	41	48
f.	le taux de roulement du personnel est élevé	27	29	24	35	33	31
g.	les processus opérationnels sont trop compliqués ou inutiles	45	46	54	42	41	44

Les questions portant sur le rendement de l'organisation qui commencent par : « La qualité de mon travail est minée parce que... » sont formulées de manière qu'une réponse affirmative illustre une situation négative. Par conséquent, plus le taux de réponses affirmatives est élevé, plus les résultats sont négatifs.

Lorsqu'on a demandé aux employés si la qualité de leur travail était minée, les raisons suivantes ont été citées comme étant des situations se produisant « Toujours / Presque toujours » ou « Souvent » :

- Les priorités changent constamment (Q16a) : 32 %, un résultat semblable à celui de 2017 (33 %), une baisse par rapport à 2014 (37 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (37 %)
- L'organisation manque de stabilité (Q16b) : 26 %, un résultat semblable à celui de 2017 (27 %), une baisse par rapport à 2014 (31 %), et un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (33 %)
- Le nombre d'étapes d'approbation est trop grand (Q16c) : 47 %, une légère baisse par rapport à 2017 (49 %), une forte baisse par rapport à 2014 (61 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (43 %)
- Les échéanciers sont déraisonnables (Q16d) : 28 %, un résultat semblable à celui de 2017 (27 %), un résultat identique à celui de 2014 (28 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (25 %)
- Faire le même travail ou en faire plus avec moins de ressources (Q16e) : 44 %, un résultat semblable à celui de 2017 (43 %), une forte baisse par rapport à 2014 (51 %), et un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (42 %)
- Le taux de roulement du personnel est élevé (Q16f) : 27 %, une légère baisse par rapport à 2017 (29 %), une hausse par rapport à 2014 (24 %), et un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (35 %)
- Les processus opérationnels sont trop compliqués ou inutiles (Q16g) : 45 %, un résultat semblable à celui de 2017 (46 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (42 %)

Milieu de travail respectueux

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
18	Dans mon unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe.	73	74	73	72	73	73
20	Dans mon unité de travail, les gens se comportent de manière respectueuse.	83	82	82	81	80	80
21	Les personnes avec lesquelles je travaille valorisent mes idées et mes opinions.	83			77		
41	Je crois que mon ministère ou organisme respecte les différences individuelles (p. ex., la culture, les méthodes de travail, les idées).	81	81	80	78	78	78
42	Dans l'ensemble, mon ministère ou organisme me traite avec respect.	84	82	80	81	80	79

À RNCan, 84 % des employés ont affirmé que leur organisation les traite avec respect (Q42), une légère hausse par rapport à 2017 (82 %), une amélioration par rapport à 2014 (80 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (81 %). En 2018, 83 % des employés ont affirmé que les gens se comportent de manière respectueuse dans leur unité de travail (Q20), un résultat semblable à celui de 2017 (82 %) et à 2014 (82 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (81 %).

En ce qui concerne la diversité l'inclusion, 73 % des employés de RNCan ont indiqué que, dans leur unité de travail, chaque personne est acceptée comme membre à part entière de l'équipe (Q18), un résultat semblable à celui de 2017 (74 %), un résultat identique à celui de 2014 (73 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (72 %). En 2018, 81 % des employés de RNCan ont indiqué que leur organisation respecte les différences individuelles (Q41), un résultat identique à celui de 2017 (81 %), un résultat semblable à celui de 2014 (80 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (78 %). De plus, 80 % des employés de RNCan ont indiqué que leur organisme met en place des activités et des pratiques qui favorisent un milieu de travail diversifié (Q40), une légère hausse par rapport à 2017 (78 %), un résultat semblable à celui de 2014 (81 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (78 %).

En 2018, 83 % des employés de RNCan ont déclaré que les personnes avec lesquelles il travaille valorisent leurs idées et leurs opinions (Q21), un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (77 %).

Milieu de travail éthique

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
17 Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes interpersonnels sont réglés dans mon unité de travail.	63	64	65	59	62	64
34 Si j'étais confronté(e) à un dilemme éthique ou à un conflit entre les valeurs du milieu de travail, je saurais où aller pour obtenir de l'aide afin de régler le problème.	68	72	76	71	74	77
35 Mon ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail.	68			69		
36 J'estime pouvoir amorcer un processus de recours officiel (p. ex., grief, plainte, droit d'appel) sans crainte de représailles.	48	47	42	48	48	45

En 2018, 63 % des employés de RNCan se sont dits satisfaits de la manière dont les problèmes interpersonnels étaient réglés au sein de leur unité de travail (Q17), un résultat semblable à celui de 2017 (64 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (59 %).

À RNCan, 68 % des employés ont déclaré qu'ils sauraient où aller s'ils étaient confrontés à un dilemme éthique ou à un conflit entre des valeurs du milieu de travail (Q34), une baisse par rapport à 2017 (72 %), une forte baisse par rapport à 2014 (76 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (71 %). Lorsqu'on leur a demandé s'ils estimaient pouvoir amorcer un processus de recours officiel sans crainte de représailles (Q36), 48 % des employés de RNCan ont déclaré être d'accord, un résultat semblable à celui de 2017 (47 %), une forte amélioration par rapport à 2014 (42 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (48 %). Il importe en outre de signaler que 11 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q36 comparativement à 8 % pour la fonction publique dans son ensemble.

À RNCan, 68 % des employés ont indiqué que leur ministère ou organisme fait un bon travail de promotion des valeurs et de l'éthique dans le milieu de travail (Q35), un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (69 %).

Harcèlement

À RNCan, 12 % des employés ont indiqué avoir été victimes de harcèlement au travail au cours des douze derniers mois (Q48), un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (15 %).

Sources de harcèlement

Parmi les 12 % employés de RNCan ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement, les sources de harcèlement qui suivent ont été relevées le plus fréquemment (Q49) :

- Supérieur(e)s : 63 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (62 %)
- Collègues : 47 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (51 %)
- Employé(e)s relevant de moi : 11 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (8 %)
- Personnes d'autres ministères ou organismes : 6 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (6 %)

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- Membres du public (personnes ou organisations) : 3 %, un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (10 %)
- Autre : 2 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (4 %)

Nature du harcèlement

Parmi les 12 % employés de RNCan ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement, voici les types de harcèlement (Q50) les plus fréquemment cités :

- Être exclu(e) ou ignoré(e) : 47 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (46 %)
- Contrôle excessif : 43 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (40 %)
- Humiliation : 40 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (41 %)
- Comportement agressif : 39 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (40 %)
- Interférence dans le travail ou retenue de ressources : 37 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (33 %)
- Attaque personnelle : 29 %, un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (36 %)

Mesures prises

Parmi les 12 % employés de RNCan ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement, 5 % ont précisé avoir déposé un grief ou une plainte officielle, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (7 %). Les mesures suivantes étaient les autres mesures prises pour régler le problème de harcèlement les plus souvent citées (Q51) :

- J'ai discuté du problème avec mon (ma) superviseur(e) ou un cadre supérieur : 56 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (51 %)
- J'ai discuté du problème avec la ou les personne(s) par laquelle (lesquelles) j'ai été harcelé(e) : 25 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (27 %)
- Je n'ai pris aucune mesure : 24 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (27 %)
- J'ai communiqué avec mon (ma) représentant(e) syndical : 19 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (20 %)
- J'ai réglé la question de façon informelle par moi même : 12 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (14 %)
- Autre : 9 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (11 %)

Raison pour ne pas avoir déposé de grief ou de plainte officielle

Parmi les employés de RNCan qui ont indiqué ne pas avoir déposé de grief ou de plainte officielle concernant le harcèlement dont ils ont fait l'objet, les raisons suivantes ont été les plus souvent citées par les employés pour expliquer leur décision de ne pas avoir déposé un grief ou une plainte officielle (Q52) :

- Je ne croyais pas que cela ferait une différence : 55 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (56 %)
- J'avais peur des représailles (p. ex., limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur de troubles) : 46 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (47 %)
- J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (p. ex., la confidentialité, le temps que prendrait le processus) : 31 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (30 %)

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- Je ne pensais pas que l'incident était assez grave : 18 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %)
- Le comportement s'est arrêté : 12 %, un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (10 %)
- Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui parler : 11 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (11 %)

Comme pour les sondages précédents auprès des employés, le SAFF de 2018 a examiné la réponse d'une organisation à la résolution du problème du harcèlement, ainsi que ses efforts proactifs pour la prévention du harcèlement au travail. Le tableau suivant indique les résultats de ces questions au fil du temps pour RNCan et pour l'ensemble de la fonction publique.

Harcèlement – Satisfaction à l'égard de l'organisation

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
53	Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes de harcèlement sont réglés dans mon ministère ou organisme.	48	50	52	48	50	50
54	Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement.	68	70	67	66	66	64

À RNCan, 48 % de tous les employés ont indiqué être satisfaits de la façon dont les problèmes de harcèlement sont réglés dans leur organisation (Q53), une légère baisse par rapport à 2017 (50 %), une baisse par rapport à 2014 (52 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (48 %). Il importe en outre de signaler que 31 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q53 comparativement à 23 % pour la fonction publique dans son ensemble.

À RNCan, 68 % des employés estimaient que leur organisation met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient le harcèlement (Q54), une légère baisse par rapport à 2017 (70 %), un résultat semblable à celui de 2014 (67 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (66 %). Il importe en outre de signaler que 9 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q54 comparativement à 7 % pour la fonction publique dans son ensemble.

Discrimination

À RNCan, 7 % des employés ont indiqué avoir été victimes de discrimination au travail au cours des douze derniers mois (Q55), un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (8 %).

Sources de discrimination

Parmi les 7 % employés de RNCan qui ont indiqué avoir été victimes de discrimination, les sources de discrimination suivantes ont été relevées le plus fréquemment (Q56) :

- Supérieur(e)s : 78 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (77 %)
- Collègues : 47 %, un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (36 %)
- Employé(e)s relevant de moi : 6 %, un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (4 %)
- Autre : 5 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (8 %)

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- Membres du public (personnes ou organisations) : 4 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (9 %)
- Personnes envers lesquelles j'ai une responsabilité de garde (p. ex., détenu(e)s, contrevenant(e)s, patient(e)s, personnes sous garde) : 0 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (4 %)

Types de discrimination

Parmi les 7 % employés de RNCan qui ont indiqué avoir été victimes de discrimination, les types de discrimination les plus fréquemment cités étaient les suivants (Q57) :

- Sexe : 33 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (29 %)
- Origine nationale ou ethnique : 25 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (20 %)
- Âge : 24 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (26 %)
- Race : 17 %, un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (25 %)
- Situation familiale : 15 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (15 %)
- Autre : 13 %, un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %)

Mesures prises

Parmi les 7 % employés de RNCan qui ont indiqué avoir été victimes de discrimination, 5 % ont déposé un grief ou une plainte officielle, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (6 %). Les autres mesures les plus souvent citées pour régler une situation de discrimination étaient les suivantes (Q58) :

- Je n'ai pris aucune mesure : 54 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (49 %)
- J'ai discuté du problème avec mon (ma) superviseur(e) ou un cadre supérieur : 31 %, un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (29 %)
- J'ai discuté du problème avec la ou les personne(s) par laquelle (lesquelles) j'ai été harcelé(e) : 14 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (15 %)
- J'ai communiqué avec mon (ma) représentant(e) syndical : 13 %, un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (17 %)
- Autre : 7 %, un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (9 %)
- J'ai communiqué avec un(e) conseiller(ère) en ressources humaines de mon ministère ou organisme : 5 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (5 %)

Raison pour ne pas avoir déposé de grief ou de plainte officielle

Parmi les employés de RNCan qui n'ont pas déposé de grief ou de plainte officielle concernant la discrimination dont ils ont fait l'objet, les raisons suivantes ont été les plus souvent citées par les employés pour expliquer leur décision de ne pas avoir déposé un grief ou une plainte officielle (Q59) :

- Je ne croyais pas que cela ferait une différence : 64 %, le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (64 %)
- J'avais peur des représailles (p. ex., limiter l'avancement de ma carrière ou porter l'étiquette de fauteur de troubles) : 52 %, un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (45 %)
- J'avais des préoccupations au sujet du processus formel de plaintes (p. ex., la confidentialité, le temps que prendrait le processus) : 31 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (27 %)

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- Je ne pensais pas que l'incident était assez grave : 16 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (13 %)
- Je ne savais pas quoi faire, où aller ou à qui parler : 15 %, un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (11 %)
- J'étais trop bouleversé(e) : 10 %, un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (11 %)

Comme pour le harcèlement, le SAFF de 2018 a examiné la réponse des organisations à la résolution du problème de la discrimination, ainsi que ses efforts pour la prévention de la discrimination au travail. Le tableau suivant indique les résultats de ces questions au fil du temps pour RNCan et pour l'ensemble de la fonction publique.

Discrimination – Satisfaction à l'égard de l'organisation

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
60	Je suis satisfait(e) de la manière dont les problèmes de discrimination sont réglés dans mon ministère ou organisme.	51	55	55	53	56	55
61	Mon ministère ou organisme met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination.	71	73	72	69	72	70

À RNCan, 51 % des employés étaient satisfaits de la manière dont les problèmes de discrimination sont réglés dans leur organisation (Q60), une baisse par rapport à 2017 (55 %) et à 2014 (55 %), et un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (53 %). Il importe en outre de signaler que 35 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q60 comparativement à 26 % pour la fonction publique dans son ensemble.

À RNCan, 71 % des employés estimaient que leur organisation met tout en œuvre pour créer un milieu de travail qui prévient la discrimination (Q61), une légère baisse par rapport à 2017 (73 %), un résultat semblable à celui de 2014 (72 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (69 %). Il convient également de noter que 13 % des employés de RNCan ont répondu « Ne sais pas » à la Q61 comparativement à 10 % pour la fonction publique dans son ensemble.

Bien-être en milieu de travail

Pour que les employés de la fonction publique fédérale du Canada se sentent mobilisés et productifs, ils ont besoin d'un milieu de travail sain. Selon la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail, « Un milieu de travail sain est essentiel à la santé physique et psychologique de tous les employés de la fonction publique, car c'est ce qui leur permet de servir les Canadiens avec énergie au mieux de leurs talents et de leurs compétences ».¹

Milieu de travail sain sur le plan psychologique

		RNCan			Fonction publique		
		2018	2017	2014	2018	2017	2014
25	Mon (ma) superviseur(e) immédiat(e) semble se soucier de moi en tant que personne.	82	82		80	80	
65	Mon ministère ou organisme fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail.	73	68		71	67	
66	Je dirais que mon milieu de travail est sain sur le plan psychologique.	61	61		59	56	

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Le sondage indique que 61 % des employés de RNCan étaient d'accord pour décrire leur milieu de travail comme étant sain sur le plan psychologique (Q66), un résultat identique à celui de 2017 (61 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (59 %). Lorsqu'on leur a demandé si leur organisation fait un bon travail de sensibilisation à la santé mentale en milieu de travail (Q65), 73 % des employés de RNCan ont répondu par l'affirmative, une amélioration par rapport à 2017 (68 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (71 %).

En outre, 82 % des employés de RNCan ont indiqué que leur superviseur immédiat semble se soucier d'eux en tant que personne (Q25), un résultat identique à celui de 2017 (82 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (80 %).

Pour les questions suivantes liées aux facteurs causant le stress au travail et les indicateurs du stress lié au travail en général, les pourcentages les plus élevés représentent des résultats plus négatifs.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Stress lié au travail

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
62 Dans l'ensemble, dans quelle mesure les facteurs suivants vous causent-ils du stress au travail?						
a. Problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération	27	25		32	34	
b. Lourde charge de travail	29	28		27	26	
c. Délais déraisonnables	22	22		21	21	
d. Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail	33	34		32	32	
e. Heures supplémentaires ou longues heures de travail	13	13		11	11	
f. Conciliation travail et vie personnelle	21	19		20	19	
g. Manque de contrôle ou de contribution aux prises de décision	15	18		17	18	
h. Priorités concurrentes ou qui changent constamment	19	21		22	22	
i. Manque d'attentes claires	18	19		19	19	
j. Surcharge d'information	16	16		18	18	
k. Environnement de travail physique	9	6		10	9	
l. Problèmes d'accessibilité ou d'adaptation	3			6		
m. Harcèlement ou discrimination	7	7		9	8	
n. Problème(s) avec un(e) ou des collègues de travail	6	6		7	7	
o. Problème(s) avec un(e) ou des supérieur(e)s	11	11		12	11	
p. Problème(s) avec une ou (des) personne(s) relevant de moi	4	4		4	4	
q. Problème(s) avec d'autres personne(s) (p.ex., un (des) membre(s) du public, personne(s) d'autres ministères ou organismes)	2	3		4	4	
r. Manque de sécurité d'emploi	8	8		10	10	
s. Problèmes personnels	5	5		7	6	
63 Dans l'ensemble, mon niveau de stress lié au travail est...(Élevé ou Très élevé)	18	19		19	20	
64 Après ma journée de travail, je me sens épuisé(e) émotionnellement.	27	26		30	29	

Stress lié au travail

À RNCan, 18 % des employés ont indiqué que, dans l'ensemble, leur niveau de stress lié au travail est « élevé » ou « très élevé » (Q63), un résultat semblable à celui de 2017 (19 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %).

En outre, 27 % des employés de RNCan ont indiqué qu'ils se sentent « toujours/presque toujours » ou « souvent » épuisés émotionnellement après leur journée de travail (Q64), un résultat semblable à celui de 2017 (26 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (30 %).

Stress lié au travail

À RNCan, les causes de stress au travail suivantes étaient les plus fréquemment citées (Q62) :

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- Pas assez d'employé(e)s pour faire le travail : 33 %, un résultat semblable à celui de 2017 (34 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (32 %)
- Lourde charge de travail : 29 %, un résultat semblable à celui de 2017 (28 %), et un résultat légèrement plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (27 %)
- Problèmes liés à la paye ou à d'autres aspects de la rémunération : 27 %, une légère hausse par rapport à 2017 (25 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (32 %)
- Délais déraisonnables : 22 %, un résultat identique à celui de 2017 (22 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (21 %)
- Conciliation travail et vie personnelle : 21 %, une légère hausse par rapport à 2017 (19 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (20 %)
- Priorités concurrentes ou qui changent constamment : 19 %, une légère baisse par rapport à 2017 (21 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (22 %)

Rémunération

Le SAFF de 2018 comprend des questions sur la paye et les autres problèmes de rémunération liés au système de paye Phénix.

Problèmes de paye ou de rémunération

À RNCan, 70 % des employés ont indiqué que leur paye ou leur rémunération a été touchée par les problèmes du système de paye Phénix « dans une faible mesure », « modérément », « dans une grande mesure » ou « dans une très grande mesure » (Q67), une amélioration par rapport à 2017 (65 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (70 %).

Parmi les 70 % des employés de RNCan qui ont indiqué que leur paye ou leur rémunération a été touchée, les autres problèmes de paye ou de rémunération suivants ont été signalés (Q68) :

- Absence de la paye ordinaire : 18 %, un résultat identique à celui de 2017 (18 %), et un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (23 %)
- Paiement en moins à la paye ordinaire : 35 %, un résultat semblable à celui de 2017 (36 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (35 %)
- Paiement en trop à la paye ordinaire : 24 %, une amélioration par rapport à 2017 (19 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (23 %)
- Erreur ou absence de la rémunération d'intérim, la rémunération des heures supplémentaires ou la rémunération pour services supplémentaires : 28 %, une baisse par rapport à 2017 (33 %), et un résultat beaucoup moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (44 %)
- Erreur ou absence de la paye rattachée à un congé d'invalidité, de maternité ou parental : 7 %, un résultat semblable à celui de 2017 (6 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (7 %)
- Erreur ou absence de la paye rétroactive : 32 %, et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (33 %)
- Autre : 36 %, une forte baisse par rapport à 2017 (45 %), et un résultat beaucoup plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (34 %)

Parmi les 70 % des employés de RNCan qui ont indiqué des problèmes de paye ou d'autre rémunération, les données suivantes présentent une ventilation du nombre estimatif d'heures passées, au travail ou à l'extérieur du travail, à essayer de régler leurs problèmes de paye ou autre rémunération (Q69):

- 0 heure : 4 %, une légère baisse par rapport à 2017 (6 %), et un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (6 %)

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

- 1 à 9 heures : 44 %, une forte baisse par rapport à 2017 (51 %), et un résultat plus élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (41 %)
- 10 à 19 heures : 20 %, un résultat semblable à celui de 2017 (19 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %)
- 20 à 29 heures : 10 %, une légère hausse par rapport à 2017 (8 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (11 %)
- 30 à 39 heures : 5 %, un résultat semblable à celui de 2017 (4 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (5 %)
- 40 heures et plus : 17 %, une amélioration par rapport à 2017 (12 %), et un résultat légèrement moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %)

Parmi les 70 % d'employés de RNCan qui ont indiqué des problèmes de paye ou d'autre rémunération, le nombre moyen d'heures passées à tenter de résoudre ces problèmes était de 23,00 heures, ce qui est inférieur au nombre moyen d'heures pour l'ensemble de la fonction publique (37,00 heures).

À RNCan, 31 % des employés ont indiqué que tous leurs problèmes de rémunération avaient été résolus (Q70), un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (35 %).

À RNCan, 18 % des employés ont indiqué que des problèmes avec le système de paye Phénix avaient affecté leur décision de chercher ou d'accepter un autre poste au sein de leur organisation ou dans la fonction publique fédérale "dans une large mesure" ou "dans une très grande mesure" (Q73), un résultat moins élevé que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (22 %).

Soutien afin de régler les problèmes de paye ou autre rémunération

	RNCan			Fonction publique		
	2018	2017	2014	2018	2017	2014
71 Je suis satisfait(e) du soutien (p. ex., information régulière, suivi, demandes de renseignements en mon nom, paiement d'urgence ou paiement prioritaire) que j'ai reçu de la part de mon ministère ou organisme pour m'aider à régler mes problèmes de paye ou autre rémunération.	36	40		36	36	
72 Je suis satisfait(e) du soutien que j'ai reçu de la part du Centre des services de paye pour m'aider à régler mes problèmes de paye ou autre rémunération.	18	17		19	16	

Parmi les réponses des employés de RNCan qui ont indiqué que leur paye ou leur rémunération a été touchée par les problèmes du système de paye Phénix, les réponses suivantes ont également été présentées :

- 36 % des employés étaient satisfaits du soutien reçu de la part leur ministère ou organisme pour les aider à régler ces problèmes (Q71), une baisse par rapport à 2017 (40 %), et le même résultat que celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (36 %).
- 18 % des employés étaient satisfaits du soutien reçu de la part leur Centre des services de paye pour les aider à régler ces problèmes (Q72), un résultat semblable à celui de 2017 (17 %), et un résultat semblable à celui obtenu pour la fonction publique dans son ensemble (19 %).

Prochaines étapes

La réponse aux résultats du SAFF est une occasion pour les ministères et organismes de prendre des mesures concrètes pour renforcer la gestion des personnes et la mobilisation des employés. Les organisations devraient communiquer les résultats du SAFF de 2018 à leurs employés et collaborer avec eux et avec les autres parties concernées afin de trouver et de mettre en œuvre des solutions aux problèmes soulevés dans le sondage.

La transparence et les mesures de suivi permettent de renforcer la confiance en démontrant aux employés que l'organisation est résolue à améliorer continuellement la gestion des personnes et l'environnement de travail. Lorsqu'ils peuvent constater que leur avis est entendu et qu'on y donne suite, les employés se sentent encouragés à participer aux futurs sondages parce qu'ils voient que leur contribution fait une différence.

Il incombe à votre organisation de déterminer la meilleure façon de communiquer les résultats et les activités de suivi à vos employés. Voici certaines bonnes pratiques:

• **Discutez des résultats de votre organisation avec la haute direction et communiquez ceux-ci aux employés.** Pour se préparer, votre organisation peut nommer un champion secondé par un comité du sondage qui aidera à orienter les activités qui suivront la communication des résultats du SAFF de 2018. En outre, envisagez d'établir une structure de gouvernance pour aider la haute direction à déterminer quelle est la meilleure façon de faire participer les employés d'une façon stratégique à la discussion concernant les résultats de votre organisation et l'élaboration de son plan d'action. Créer un plan de communications pour assurer des messages uniformes quant aux résultats. Indiquez aux employés où ils peuvent accéder aux résultats et la manière dont ils peuvent participer à une conversation sur ces résultats afin de déterminer les mesures de suivi de votre organisation. Faire ainsi participer les employés démontre que la gestion prend au sérieux ce qu'ils ont à dire et que tout le monde doit participer à la recherche et à la mise en œuvre de solutions optimales.

• **Favorisez un dialogue ouvert avec les employés en ce qui concerne les résultats de votre organisation.** Les organisations qui s'engagent à utiliser les résultats du sondage de manière efficace et constructive donnent aux employés le message que leur avis compte. Pour favoriser un haut niveau de participation, l'utilisation de multiples modes de discussion est recommandée, en ligne et en personne. Au fil du dialogue, le point de vue des employés peut être utilisé pour valider les résultats, ainsi que pour classer par ordre de priorité et mettre au point des mesures concrètes d'intervention. Vous pouvez continuer à utiliser des ateliers et des groupes de discussion avec les employés afin de leur donner le sentiment qu'ils prennent part à sa mise en œuvre.

• **Mettez le plan d'action en application et communiquez les progrès aux employés.** Envisagez de souligner dans votre plan d'action les progrès visant à donner suite aux constatations des sondages antérieurs. Indiquez aux employés de quelle manière leur participation dans des activités de mobilisation a contribué aux réalisations de votre organisation depuis le sondage précédent, et mentionnez-leur ce que votre organisation compte faire à l'avenir.

Tableaux

Tableau 1 : Résultats du SAFF de 2018 pour RNCan et pour l'ensemble de la fonction publique, et résultats du SAFF RNCan à travers les années

Le tableau 1 présente les résultats du SAFF de 2018 de RNCan et de l'ensemble de la fonction publique, ainsi que les résultats du SAFF de RNCan pour 2008, 2011, 2014 et 2017.

Tableau 2 : Résultats du SAFF de 2018 pour RNCan et pour les organisations avec rangs centiles, et résultats du SAFF pour l'ensemble de la fonction publique à travers les années

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Le tableau 2 présente les résultats du SAFF de 2018 pour les ministères et les organismes classés selon le rang afin de présenter le 25e, le 50e et le 75e centile, de même que les résultats du SAFF pour l'ensemble de la fonction publique pour 2008, 2011, 2014 et 2017.

Tableau 3 : Résultats du SAFF de 2018 pour RNCan, pour les organisations de l'administration publique centrale, pour les organismes distincts, et pour les organisations regroupées par taille de la population

Le tableau 3 présente les résultats du SAFF de 2018 pour l'administration publique centrale par rapport aux organismes distincts, ainsi que pour les organisations regroupées par taille de la population.

Tableau 4 : Résultats du SAFF de 2018 pour RNCan et pour les organisations regroupées par mandat

Le tableau 4 présente les résultats du SAFF de 2018 pour les ministères et organismes regroupés par mandat.

Annexe : Méthodologie du sondage et notes techniques

L'annexe contient des précisions sur la méthodologie du sondage et des notes techniques en lien avec la présentation des résultats de ce rapport.

Population cible

Le sondage visait les employés actifs des organisations de l'administration publique centrale et des organismes distincts participants énumérés aux annexes I, IV et V de la Loi sur la gestion des finances publiques. Les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés nommés pour une durée déterminée, les employés saisonniers, les employés occasionnels, les étudiants et les personnes nommées par le gouverneur en conseil pouvaient participer au sondage. Le personnel exonéré des ministères, les personnes embauchées à forfait ou les employés en congés sans solde n'étaient pas autorisés à y participer. Le sondage a été réalisé à la manière d'un recensement volontaire de la population cible.

Conception du questionnaire

Le questionnaire du SAFF de 2018 comprend 91 questions. Pour tester le nouveau contenu du questionnaire, des séances de groupe de réflexion, dans les deux langues officielles, ont eu lieu dans la région de la capitale nationale en mars 2018. Les participants provenaient de divers ministères et organismes et appartenaient à divers groupes professionnel et niveaux.

Les ministères et organismes participants pouvaient ajouter jusqu'à six questions afin que leurs employés puissent y répondre; 16 ministères ou organismes l'ont fait. Les questions supplémentaires étaient analysées dans le cadre d'une série de groupes de réflexion dans chacune de ces organisations.

Le questionnaire du SAFF de 2018 a été conçu comme un sondage électronique afin que les répondants puissent le remplir en ligne. Une version papier et une entrevue téléphonique ont aussi été mises à disposition.

Collecte de données

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Le BDPRH a embauché Advanis par contrat pour faire passer le sondage. Le SAFF de 2018 a été mené du 20 août au 5 octobre 2018. Mené originalement au cours d'une période de six semaines, pour des raisons techniques le sondage a été prolongé d'une semaine. Les questionnaires en format papier ont été acceptés jusqu'au 28 octobre 2018.

La collecte des réponses a été principalement effectuée au moyen du questionnaire électronique. Les ministères et organismes étaient chargés de fournir une liste exhaustive des adresses de courriel de leurs employés.

Les employés qui ne disposaient pas d'une adresse de courriel ou d'un accès à Internet ont reçu le questionnaire en format papier, qui leur a été distribué par l'intermédiaire du service des ressources humaines de leur ministère ou organisme. Les questionnaires papier étaient directement renvoyés à Advanis dans une enveloppe-réponse affranchie.

Les employés qui souhaitaient remplir le sondage au téléphone ont communiqué avec la ligne téléphonique du SAFF d'Advanis.

Répondants

Un total, 84 ministères et organismes ont participé au SAFF de 2018. Des 282 615 employés admissibles à participer au SAFF de 2018, 163 121 ont répondu au sondage, pour un taux de réponse global de 57,7 %. De tous les répondants, 99,3 % ont participé en ligne et 0,7 % ont soumis un questionnaire papier.

Comme pour les sondages précédents, les résultats ont été ajustés en fonction de la non-réponse et ils ont été calibrés à la taille du ministère afin de mieux représenter la population cible. La pondération pour les non-réponses a été effectuée en tenant compte des disparités entre la distribution des répondants et la population des groupes professionnels au sein de chaque organisation. La pondération pour les non-réponses au niveau des groupes professionnels a été limitée aux ministères et organismes de 50 répondants et plus. Les ministères et organismes de moins de 50 répondants ont été regroupés.

Résultats

Afin de faciliter l'interprétation et les transmissions des données, les résultats contenus dans ce rapport présentent le pourcentage des réponses affirmatives, qui correspondent à ce qui suit :

- Les résultats correspondent à la somme des réponses « Fortement d'accord » et « Plutôt d'accord » dans le cas des échelles de niveau d'accord;
- à la somme des réponses « Toujours/Presque toujours » et « Souvent » dans le cas des échelles de fréquence;
- à la somme des réponses « Très élevé » et « Élevé » dans le cas des échelles de niveau
- à la somme des réponses « Dans une grande mesure » et « Dans une très grande mesure » dans le cas des échelles de niveau, avec l'exception d'une question relative à la rémunération (Q67), pour laquelle les pourcentages font référence à la somme de « Dans une faible mesure », « Modérément », « Dans une large mesure » et « Dans une très grande mesure »;
- aux réponses « Oui » pour les questions oui/non;
- à la réponse sélectionnée dans les listes portant la mention « Indiquez toutes les réponses qui s'appliquent ».

Les résultats affirmatifs ont été calculés en supprimant les réponses « Ne sais pas » et « Ne s'applique pas » et, par conséquent, ils pourraient ne pas correspondre aux pourcentages bruts tenant compte de toute l'échelle des réponses. Dans le cas de la plupart des questions, les réponses affirmatives indiquent un résultat positif. Cependant, pour certaines questions portant sur une situation négative (comme une situation de harcèlement, de discrimination, de stress au travail et une situation dans laquelle la qualité du travail en souffre), une réponse négative signifie un résultat négatif. De faibles pourcentages pour ces questions indiquent de bons résultats, tandis que des pourcentages élevés peuvent signaler un point à améliorer.

Confidentialité des données

En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, Advanis est tenu de protéger la confidentialité des réponses à ce sondage. Seuls les résultats globaux sont publiés ou transmis sous la forme de bases de données. Les données agrégées ont été supprimées dans le cas des groupes ayant un faible nombre de répondants. Pour l'ensemble des questions, les résultats ont été supprimés pour les groupes de moins de dix répondants. En ce qui concerne les questions liées au fait d'être victime de harcèlement et de discrimination et pour certaines questions liées à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation,³ une règle de suppression additionnelle a été appliquée pour les groupes où il y a eu moins de cinq réponses dans l'une ou l'autre des catégories de réponse. Pour ces questions, les résultats ont été supprimés lorsque le nombre, pour toute catégorie de réponse, est de 1 à 4.

Notes techniques

Les données supprimées ne sont pas fournies dans le texte du rapport et elles sont indiquées comme des espaces dans les tableaux du rapport. Les données sont affichées comme des espaces dans le supplément de l'annexe, tableaux 1 à 4.

Les points suivants donnent de plus amples détails sur les points de comparaison figurant dans les tableaux 1 à 4.

· Les rangs percentiles représentent des points à l'intérieur d'un classement. Les résultats des ministères et organismes sont classés pour chaque question. Seules les organisations comptant 150 employés ou plus étaient incluses dans le classement. Le 25^e percentile correspond au résultat qui marque le quart inférieur de la liste. Autrement dit, si le résultat d'une organisation est inférieur au 25^e percentile, elle se classe dans le dernier quart des ministères et organismes pour cette question. Si le résultat est supérieur au 25^e percentile, elle se classe au-dessus du dernier quart des ministères et organismes pour cette question. Le 50^e percentile (la médiane) marque le point qui divise les ministères et organismes en deux groupes égaux – le milieu. Un résultat inférieur ou supérieur au 50^e percentile indique que l'organisation se classe dans la moitié inférieure ou supérieure pour cette question. Le 75^e percentile marque la limite du premier quart des organisations. Un résultat supérieur au 75^e percentile signifie que l'organisation se classe dans le premier quart pour cette question.

· Les résultats ont été ventilés afin d'afficher les résultats de l'administration publique centrale et des organismes distincts, d'après l'Inventaire des organisations gouvernementales, qui se trouve à l'adresse suivante : <http://www.tbs-sct.gc.ca/pas-srp/index-fra.asp>.

Les résultats ont aussi été ventilés selon la taille de la population, comme suit :

- Très grandes organisations (10 000 employés et plus) : 7 organisations
- Grandes organisations (de 5 000 à 9 999 employés) : 10 organisations
- Organisations de taille moyenne (de 1 000 à 4 999 employés) : 14 organisations
- Petites organisations (de 500 à 999 employés) : 13 organisations
- Très petites organisations (de 150 à 499 employés) : 21 organisations
- Micro (moins de 150 employés) : 21 organisations

· Les résultats ont été ventilés selon le mandat organisationnel comme suit :

3. En ce qui concerne les Q63 à Q68, Q75 à Q80, Q88 et Q89.

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Catégories de mandat	Nombre d'organisations	Ministères et organismes
Agents du parlement	6	Bureau du Directeur général des élections Bureau du vérificateur général du Canada Commissariat à la protection de la vie privée du Canada Commissariat à l'information du Canada Commissariat à l'intégrité du secteur public du Canada Commissariat au lobbying du Canada
Application de la loi et réglementation	15	Agence canadienne d'évaluation environnementale Agence canadienne d'inspection des aliments Agence de la consommation en matière financière du Canada Agence du revenu du Canada Bureau de la sécurité des transports du Canada Commission canadienne de sûreté nucléaire Commission canadienne des grains Commission canadienne du lait Commission du droit d'auteur du Canada Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes Conseil des produits agricoles du Canada Conseil d'examen du prix des médicaments brevetés Office national de l'énergie Pétrole et gaz des Indiens du Canada Transports Canada
Autre	8	Affaires mondiales Canada Bureau de l'enquêteur correctionnel Bureau du secrétaire du gouverneur général Commission civile d'examen et de traitement des plaintes relatives à la GRC Commission mixte internationale Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes Services aux Autochtones Canada
Développement commercial et économique	7	Agence canadienne de développement économique du Nord Agence de promotion économique du Canada atlantique Agence fédérale de développement économique pour le Sud de l'Ontario Développement économique Canada pour les régions du Québec Diversification de l'économie de l'Ouest Canada Infrastructure Canada Innovation, Sciences et Développement économique Canada

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

Justice, tribunaux judiciaires et administratifs	11	Comité externe d'examen des griefs militaires Comité externe d'examen de la GRC Commissariat à la magistrature fédérale Canada Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada Commission des libérations conditionnelles du Canada Ministère de la Justice Office des transports du Canada Service administratif des tribunaux judiciaires Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs Service des poursuites pénales du Canada Tribunal des anciens combattants (révision et appel)
Organismes centraux et services gouvernementaux	8	Bibliothèque et Archives Canada Bureau du Conseil privé Commission de la fonction publique du Canada École de la fonction publique du Canada Ministère des Finances Canada Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada Services partagés Canada Services publics et Approvisionnement Canada
Science	14	Agence de la santé publique du Canada Agence spatiale canadienne Agriculture et Agroalimentaire Canada Conseil de recherches en sciences humaines Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie Conseil national de recherches Canada Environnement et Changement climatique Canada Instituts de recherche en santé du Canada Opérations des enquêtes statistiques Pêches et Océans Canada Ressources naturelles Canada Santé Canada Savoir polaire Canada Statistique Canada
Sécurité et militaire	7	Agence des services frontaliers du Canada Centre de la sécurité des télécommunications Canada Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada Gendarmerie royale du Canada Ministère de la Défense nationale Sécurité publique Canada Service correctionnel Canada
Social et culturel	8	Anciens Combattants Canada Commission canadienne des droits de la personne Condition féminine Canada Emploi et Développement social Canada Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Office national du film du Canada Parcs Canada Patrimoine canadien

Notes en bas de page

Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2018 – Résultats de RNCan

ⁱ Stratégie de la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail, 2016. Récupérée à partir de l'adresse suivante :
<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/travail-sain/mieux-etre-milieu-travail/sante-mentale-travail/strategie-fonction-publique-federale-sante-mentale-milieu-travail.html>