

# Sondage sur l'état de la communauté FI 2018-2019

## Agence des services frontaliers du Canada

### Rendement global de l'ASFC

#### ❖ Secteurs de rendement élevé

- **Améliorations générales comparativement à 2017** : l'ASFC a connu des améliorations dans la plupart des catégories par rapport à son rendement de 2017.
- **Satisfaction professionnelle** : les gens sont moins susceptibles de quitter l'organisme pour un milieu de travail plus positif, plus de possibilités de promotion ou une meilleure conciliation travail/vie que dans l'ensemble de la fonction publique (FP).

#### ❖ Points à améliorer

- **Perfectionnement professionnel** : moins bonne opinion sur le PP et le caractère strict de l'approbation de PP par rapport à la fonction publique; les gens sont plus susceptibles de quitter l'organisme pour avoir plus d'occasions de PP que dans l'ensemble de la FP.
- **Formation linguistique** : taux plus faible d'approbation pour la formation linguistique comparativement à la FP et au niveau de l'ASFC en 2017.
- **Modalités de travail variables** : taux moins élevé d'approbation pour les modalités de travail variables et moins bonne opinion sur les modalités de travail variables comparativement à la fonction publique; les gens sont plus susceptibles de quitter l'organisme pour avoir plus de possibilités de modalités de travail variables que dans l'ensemble de la FP.

| Catégorie   | Résultats<br>2018-19<br>FP | Résultats<br>2018-19-<br>ASFC | Écart  | Résultats<br>2017<br>ASFC | Variation en<br>pourcentage |
|---|----------------------------|-------------------------------|--------|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Perfectionnement professionnel</b>                           |                            |                               |        |                           |                             |
| Présence à des activités de PP                                  | 93 %                       | 95 %                          | ↑ 2 %  | 83 %                      | ↑ 15 %                      |
| Approbations de demandes de formation linguistique*             | 79 %                       | 74 %                          | ↓ 6 %  | 100 %                     | ↓ 26 %                      |
| Approbations de demandes de PP*                                 | 88 %                       | 89 %                          | ↑ 1 %  | 89 %                      | -                           |
| Opinion sur les occasions de PP**                               | 3,89                       | 3,76                          | ↓ 3 %  | 3,00                      | ↑ 25 %                      |
| Opinion sur le PP reçu pour satisfaire aux exigences du poste** | 4,02                       | 3,75                          | ↓ 7 %  | 3,18                      | ↑ 18 %                      |
| Opinion sur le PP reçu pour dépasser les exigences du poste**   | 3,22                       | 2,99                          | ↓ 7 %  | 2,57                      | ↑ 16 %                      |
| Opinion sur le PP reçu pour progresser dans la carrière**       | 3,30                       | 3,09                          | ↓ 7 %  | 2,45                      | ↑ 26 %                      |
| Opinion sur les occasions de formation linguistique**           | 2,88                       | 2,96                          | ↑ 3 %  | 2,47                      | ↑ 20 %                      |
| Opinion sur le caractère strict de l'approbation de PP***       | 2,72                       | 3,12                          | ↑ 15 % | 3,06                      | ↑ 2 %                       |

| Congés   |       |       |        |       |                |
|--|-------|-------|--------|-------|----------------|
| Approbations de demandes de congé*   | 95 %  | 98 %  | ↑ 3 %  | 82 %  | ↑ 20 %         |
| Jours de présence au travail malade*                                       | 76 %  | 80 %  | ↑ 5 %  | 78 %  | ↑ 3 %          |
| Médiane des jours de présence au travail malade*                           | 1-3   | 1-3   | -      | 4-6   | ↓ 1 intervalle |
| Présence au travail malade à cause de la lourde charge de travail*         | 52 %  | 48 %  | ↓ 8 %  | 52 %  | ↓ 8 %          |
| Crédits de congés de maladie épuisés****                                   | 15 %  | 13 %  | ↓ 13 % | 17 %  | ↓ 24 %         |
| Aise à demander un congé**   | 4,22  | 4,37  | ↑ 4 %  | 4,32  | ↑ 1 %          |
| Conciliation travail/vie   |       |       |        |       |                |
| Médiane des heures supplémentaires travaillées*                            | 10-19 | 10-19 | -      | 10-19 | -              |
| Médiane des heures supplémentaires rémunérées*                             | 1-9   | 1-9   | -      | 0     | ↑ 1 intervalle |
| Approbations de demandes de modalités de travail variables*                | 84 %  | 82 %  | ↓ 2 %  | 46 %  | ↑ 78 %         |
| Pourcentage travaillant selon des modalités de travail variables*          | 59 %  | 62 %  | ↑ 5 %  | 30 %  | ↑ 107 %        |
| Opinion sur l'aise à demander la rémunération des heures supplémentaires** | 3,41  | 3,38  | ↓ 1 %  | 2,74  | ↑ 24 %         |
| Opinion sur la lourdeur de la charge de travail***                         | 3,48  | 3,69  | ↑ 6 %  | 3,67  | ↑ 1 %          |
| Capacité d'assister à des activités familiales importantes**               | 3,90  | 3,93  | ↑ 1 %  | 3,95  | ↓ 1 %          |
| Effets du stress du milieu de travail sur la santé mentale***              | 3,27  | 3,23  | ↓ 1 %  | 3,38  | ↓ 4 %          |
| Opinion sur le soutien à la conciliation travail/vie**                     | 3,67  | 3,71  | ↑ 1 %  | 2,87  | ↑ 29 %         |
| Opinion sur les occasions de modalités de travail variables**              | 3,68  | 3,49  | ↓ 5 %  | 2,71  | ↑ 29 %         |
| Opinion sur Milieu de travail 2.0**  | 2,58  | 2,45  | ↓ 5 %  | 2,25  | ↑ 9 %          |
| Généralités / Environnement de travail positif                             |       |       |        |       |                |
| Opinion sur la capacité de dénoncer des actes répréhensibles**             | 3,21  | 3,39  | ↑ 5 %  | 3,55  | ↓ 5 %          |
| Satisfaction professionnelle**   | 4,13  | 4,01  | ↓ 3 %  | 4,09  | ↓ 2 %          |
| Opinion sur la positivité de l'environnement de travail**                  | 3,66  | 3,46  | ↓ 6 %  | 2,95  | ↑ 17 %         |
| Opinion sur les relations avec le superviseur ou la superviseuse**         | 4,29  | 4,21  | ↓ 2 %  | 4,13  | ↑ 2 %          |
| Opinion sur les relations avec la haute direction**                        | 3,91  | 4,04  | ↑ 3 %  | 3,87  | ↑ 4 %          |
| Opinion sur les relations avec les collègues**                             | 4,54  | 4,44  | ↓ 2 %  | 4,43  | -              |
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions de PP       | 29 %  | 34 %  | ↑ 17 % | 44 %  | ↓ 23 %         |

|  |      |      |       |      |        |
|--|------|------|-------|------|--------|
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions d'avancement                      | 48 % | 44 % | ↓ 8 % | 48 % | ↓ 8 %  |
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions de modalités de travail variables | 36 % | 39 % | ↑ 8 % | 52 % | ↓ 25 % |
| Quitteraient l'organisme pour une meilleure conciliation travail/vie                             | 39 % | 38 % | ↓ 3 % | 48 % | ↓ 21 % |
| Quitteraient l'organisme pour un environnement de travail plus positif                           | 37 % | 34 % | ↓ 8 % | 57 % | ↓ 40 % |
| Opinion sur l'équité des concours de l'organisme***  | 3,06 | 3,25 | ↑ 6 % | -    | -      |

\* au cours des 12 derniers mois

\*\* sur une échelle de 1 (pas du tout satisfait(e)) à 5 (très satisfait(e))

\*\*\* sur une échelle de 1 (très faible) à 5 (très élevé)

\*\*\*\* au cours des cinq dernières années

## Données démographiques

❖ Total de 89 réponses au sondage tenu du 16 janvier au 11 février 2019

- Une augmentation de 27,1 % par rapport aux 24 réponses de 2017
- Environ 49 % des FI à l'ASFC ont rempli le sondage (taux de fiabilité de 95 % +/- 7 %, comparativement au taux de fiabilité de 95 % +/- 19 % en 2017, taux de réponse et signification statistique élevés)

| Données démographiques  | ASFC  | FP    |
|---|-------|-------|
| Réponses en français  | 15 %  | 21 %  |
| Réponses en anglais   | 85 %  | 79 %  |
| FI-2 ou FI-3  | 53 %  | 70 %  |
| Pourcentage travaillant dans la fonction publique depuis 10 ans ou plus | 74 %  | 77 %  |
| Situés dans la RCN  | 70 %  | 65 %  |
| Groupe d'âge médian   | 35-44 | 35-44 |
| Femmes  | 53 %  | 58 %  |
| Hommes  | 47 %  | 41 %  |
| Titulaires d'un baccalauréat ou mieux                                   | 85 %  | 90 %  |
| Détenteurs d'un titre de CPA ou aux études en vue d'en obtenir un       | 48 %  | 56 %  |
| Supervision d'employés  | 48 %  | 55 %  |

## Résultats significatifs

### Perfectionnement professionnel

- ❖ Sur une échelle de 1 (pas du tout intéressé(e)) à 5 (très intéressé(e)), avec un choix de sept catégories différentes, les FI à l'ASFC s'intéressent le plus aux conférences et activités (moyenne de 4,33), à la formation en gestion de systèmes, opérations, politiques ou ressources (4,24) et à la formation en gestion/leadership (4,20)

### Conciliation travail/vie

- ❖ 82 % des FI à l'ASFC ont fait des heures supplémentaires au cours des 12 derniers mois (c. 77 % dans la fonction publique).
- ❖ Parmi ceux-ci, 39 % ont fait 30 heures supplémentaires ou plus au cours des 12 derniers mois (c. 44 % dans la fonction publique).
- ❖ Seulement 39 % de ceux et celles qui ont travaillé 30 heures ou plus ont demandé la rémunération de 30 heures ou plus (c. 49 % dans la fonction publique).
- ❖ Parmi les répondants qui ont déclaré travailler selon des modalités de travail variables, 26 % ont des semaines de travail comprimées (c. 21 % dans la fonction publique), 30 % sont en télétravail (même pourcentage que dans la fonction publique) et 23 % ont un horaire variable (c. 19 % dans la fonction publique). 38 % des répondants ne travaillent pas selon des modalités de travail variables (c. 41 % dans la fonction publique).
- ❖ Des 35 suggestions recueillies visant à améliorer la conciliation travail/vie, les plus fréquentes ont été les suivantes : un appui systématique au télétravail pour tous les employés au-delà de l'obligation d'adaptation ou d'autres situations particulières; une meilleure gestion des délais et des ressources et un traitement plus équitable et respectueux de la direction envers ses employés.

### Environnement de travail positif

- ❖ Des 13 catégories distinctes d'améliorations possibles en vue de rendre l'environnement de travail plus positif, les plus importantes sur une échelle de 1 (pas du tout importante) à 10 (extrêmement importante) retenues par les FI de l'ASFC ont été une bonne conciliation travail/vie personnelle (moyenne de 9,27), de bonnes relations avec les superviseurs (9,07) et de bonnes relations avec les collègues (8,90).

### Dotation

- ❖ 43 % des répondants ont convenu que le nombre de concours non annoncés avait augmenté au cours des 12 derniers mois (même pourcentage que dans la fonction publique).
- ❖ 37 % des répondants ont convenu qu'au cours des 12 derniers mois, un travail de leur organisme qui aurait pu être fait par un FI a été effectué par un cabinet de consultants ou par un entrepreneur privé.