

Sondage sur l'état de la communauté FI

Gendarmerie royale du Canada

Rendement global de la GRC

❖ Secteurs de rendement élevé

- **Satisfaction professionnelle:** Les FI sont moins susceptibles de quitter leur ministère pour un environnement de travail plus positif, une meilleure conciliation travail/vie, un plus grand nombre d'occasions de modalités de travail variables ou de PP comparativement à l'ensemble de la fonction publique (FP).
- **Conciliation travail/vie :** Meilleure opinion en ce qui concerne le soutien à la conciliation travail/vie, la capacité d'assister à des activités familiales importantes et les possibilités de modalités de travail variables et diminution des répercussions du stress au travail sur la santé mentale comparativement à l'ensemble de la fonction publique.
- **Améliorations comparativement à 2017 :** La GRC a connu des améliorations dans plus de la moitié des catégories par rapport à 2017.

❖ Points à améliorer

- **Capacité de dénoncer des actes répréhensibles :** Les répondants se sentent moins à l'aise pour déclarer des actes répréhensibles comparativement à la fonction publique et à 2017.
- **Présence au travail malade :** Pourcentage plus élevé de répondants qui se sont présentés au travail tout en étant malades comparativement à la fonction publique et pourcentage plus élevé de FI qui se sont présentés au travail malades à cause de la charge de travail comparativement à 2017; pourcentage plus élevé de répondants qui ont épuisé leurs congés de maladie comparativement à la fonction publique et à 2017.

| Catégorie | Résultats 2018-19 FP | Résultats 2018-19 GRC | Écart | Résultats 2017 GRC | Variation en pourcentage |
|---|----------------------|-----------------------|--------|--------------------|--------------------------|
| Perfectionnement professionnel | | | | | |
| Présence à des activités de PP | 93 % | 84 % | ↓ 10 % | 92 % | ↓ 9 % |
| Approbations de demandes de formation linguistique* | 79 % | 94 % | ↑ 19 % | 64 % | ↑ 47 % |
| Approbations de demandes de PP* | 88 % | 85 % | ↓ 3 % | 83 % | ↑ 2 % |
| Opinion sur les occasions de PP** | 3,89 | 4,12 | ↑ 6 % | 3,97 | ↑ 4 % |
| Opinion sur le PP reçu pour satisfaire aux exigences du poste** | 4,02 | 4,14 | ↑ 3 % | 3,92 | ↑ 6 % |
| Opinion sur le PP reçu pour dépasser les exigences du poste** | 3,22 | 3,34 | ↑ 3 % | 3,13 | ↑ 7 % |
| Opinion sur le PP reçu pour progresser dans la carrière** | 3,30 | 3,31 | - | 3,11 | ↑ 6 % |
| Opinion sur les occasions de formation linguistique** | 2,88 | 2,58 | ↓ 10 % | 2,71 | ↓ 5 % |
| Opinion sur le caractère strict de l'approbation de PP*** | 2,72 | 2,73 | - | 2,86 | ↓ 9 % |

Congés

| Catégorie | Résultats 2018-19 FP | Résultats 2018-19 GRC | Écart | Résultats 2017 GRC | Variation en pourcentage |
|--|----------------------------|-----------------------------|--------|-----------------------|-----------------------------|
| Approbations de demandes de congé* | 95 % | 96 % | ↑ 1 % | 94 % | ↓ 2 % |
| Jours de présence au travail malade* | 76 % | 76 % | ↑ 3 % | 79 % | ↓ 3 % |
| Médiane des jours de présence au travail malade* | 1-3 | 1-3 | - | 1-3 | - |
| Présence au travail malade à cause de la lourde charge de travail* | 52 % | 52 % | - | 39 % | ↑ 33 % |
| Crédits de congés de maladie épuisés***** | 15 % | 18 % | ↑ 20 % | 8 % | ↑ 125 % |
| Aise à demander un congé** | 4,22 | 4,24 | ↓ 1 % | 4,47 | ↓ 5 % |
| Conciliation travail/vie | | | | | |
| Médiane des heures supplémentaires travaillées* | 10-19 | 10-19 | - | 10-19 | - |
| Médiane des heures supplémentaires rémunérées* | 1-9 | 1-9 | - | 1-9 | - |
| Approbations de demandes de modalités de travail variables* | 84 % | 87 % | ↑ 4 % | 80 % | ↑ 9 % |
| Pourcentage travaillant selon des modalités de travail variables* | 59 % | 59 % | - | 54 % | ↑ 9 % |
| Opinion sur l'aise à demander la rémunération des heures supplémentaires** | 3,41 | 3,44 | ↑ 1 % | 3,42 | ↑ 1 % |
| Opinion sur la lourdeur de la charge de travail*** | 3,48 | 3,50 | ↑ 1 % | 3,17 | ↑ 10 % |
| Capacité d'assister à des activités familiales importantes** | 3,90 | 4,02 | ↑ 3 % | 4,06 | ↓ 1 % |
| Effets du stress du milieu de travail sur la santé mentale*** | 3,27 | 3,23 | ↓ 1 % | 3,20 | ↑ 1 % |
| Opinion sur le soutien à la conciliation travail/vie** | 3,67 | 4,04 | ↑ 10 % | 3,70 | ↑ 9 % |
| Opinion sur les occasions de modalités de travail variables** | 3,68 | 3,90 | ↑ 6 % | 3,31 | ↑ 18 % |
| Opinion sur Milieu de travail 2,0** | 2,58 | 2,56 | ↓ 1 % | 2,58 | ↓ 1 % |
| Généralités / Environnement de travail positif | | | | | |
| Opinion sur la capacité de dénoncer des actes répréhensibles** | 3,21 | 2,93 | ↓ 9 % | 3,56 | ↓ 18 % |
| Satisfaction professionnelle** | 4,13 | 4,32 | ↓ 5 % | 3,95 | ↑ 9 % |
| Opinion sur la positivité de l'environnement de travail** | 3,66 | 3,86 | ↑ 6 % | 3,58 | ↑ 8 % |
| Opinion sur les relations avec le superviseur ou la superviseure** | 4,29 | 4,36 | ↑ 2 % | 4,34 | - |
| Opinion sur les relations avec la haute direction** | 3,91 | 4,04 | ↑ 3 % | 3,66 | ↑ 10 % |
| Opinion sur les relations avec les collègues** | 4,54 | 4,62 | ↑ 2 % | 4,47 | ↑ 3 % |
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions de PP | 29 % | 27 % | ↓ 7 % | 29 % | ↓ 7 % |

| Catégorie | Résultats 2018-19 FP | Résultats 2018-19 GRC | Écart | Résultats 2017 GRC | Variation en pourcentage |
|--|----------------------|-----------------------|--------|--------------------|--------------------------|
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions d'avancement | 48 % | 55 % | ↑ 15 % | 63 % | ↓ 13 % |
| Quitteraient l'organisme pour un plus grand nombre d'occasions de modalités de travail variables | 36 % | 27 % | ↓ 7 % | 37 % | ↓ 27 % |
| Quitteraient l'organisme pour une meilleure conciliation travail/vie | 39 % | 33 % | ↓ 15 % | 32 % | ↑ 3 % |
| Quitteraient le ministère pour un environnement de travail plus positif | 37 % | 27 % | ↓ 27 % | 40 % | ↓ 33 % |
| Opinion sur l'équité des concours du ministère*** | 3,06 | 3,22 | ↑ 2 % | s.o. | s.o. |

* 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 50 réponses au sondage tenu du 16 janvier au 11 février 2019

- Une augmentation de 25 % par rapport aux 40 réponses de 2017.
- Environ 49 % des FI de la GRC ont rempli le sondage (taux de fiabilité de 95 % +/- 7 %; **taux de réponse élevé** et **signification statistique modérée**)

| Données démographiques | GRC | FP |
|---|-------|-------|
| Réponses en français | - | 21 % |
| Réponses en anglais | 100 % | 79 % |
| FI-2 ou FI-3 | 70 % | 70 % |
| Pourcentage travaillant dans la fonction publique depuis 10 ans ou plus | 86 % | 77 % |
| Situés dans la RCN | 46 % | 65 % |
| Groupe d'âge médian | 35-44 | 35-44 |
| Femmes | 64 % | 58 % |
| Hommes | 36 % | 41 % |
| Titulaires d'un baccalauréat ou mieux | 88 % | 90 % |
| Détenteurs d'un titre de CPA ou aux études en vue d'en obtenir un | 67 % | 58 % |
| Supervision d'employés | 54 % | 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 de la GRC s'intéressent le plus aux conférences et activités (moyenne de 4,42), à la formation en gestion/leadership (4,12) et à la formation en gestion de systèmes, opérations, politiques ou ressources (4,08).

Conciliation travail/vie

- ❖ 69 % des FI de la GRC ont fait des heures supplémentaires au cours des 12 derniers mois (c. 77 % dans la fonction publique).
- ❖ Parmi ceux-ci, 47 % ont fait 30 heures supplémentaires ou plus au cours des 12 derniers mois (c. 44 % dans la fonction publique).
- ❖ Seulement 56 % 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, 28 % ont des semaines de travail comprimées (c. 21 % dans la fonction publique), 9 % sont en télétravail (c. 30 % dans la fonction publique) et 24 % ont un horaire variable (c. 19 % dans la fonction publique). 41 % des répondants ne travaillent pas selon des modalités de travail variables (comme dans la fonction publique).
- ❖ Des 16 suggestions recueillies visant à améliorer la conciliation travail/vie, les plus fréquentes ont été un appui systématique au télétravail et une augmentation de l'effectif pour mieux équilibrer les charges de travail.

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 la GRC ont été une bonne conciliation travail/vie personnelle et de bonnes relations avec les superviseurs (moyenne de 9,32), un gestionnaire facilement accessible et des communications franches (9,14) et de bonnes relations avec les collègues (8,96).

Dotation

- ❖ 20 % des répondants ont convenu que le nombre de concours non annoncés avait augmenté au cours des 12 derniers mois (c. 43 % dans la fonction publique).
- ❖ 16 % des répondants ont convenu qu'au cours des 12 derniers mois, un travail de leur ministère qui aurait pu être fait par un FI a été effectué par un cabinet de consultants ou par un entrepreneur privé (c. 28 % dans la fonction publique).