

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 2018-19 FP	Résultats 2018-19- ASFC	Écart	Résultats 2017 ASFC	Variation en pourcentage
Perfectionnement professionnel					
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.