

# À LA RECHERCHE D'UN ÉQUILIBRE

**2024**

RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES RÉSIDENTS  
D'ALGOMA  
AU SUJET DE LA QUALITÉ DE LA VIE

# **AU SUJET DE LA SIMA**

La Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma (SIMA) est le comité de planification de la main-d'œuvre d'Algoma. L'objectif de la SIMA est de fournir un accès à l'information sur le marché du travail (IMT), à la fois facile à comprendre et de qualité, pour la région d'Algoma. L'objectif est de permettre à chacun de prendre des décisions concernant sa future carrière, aux employeurs de planifier et de trouver des talents, et aux intervenants communautaires d'informer les politiques et de soutenir la main-d'œuvre locale.

La SIMA fait partie du réseau des commissions locales de l'Ontario et représente l'un des 26 comités de planification de la main-d'œuvre financés par le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences (MTFDC). Nous remercions notre commanditaire pour son soutien à la publication de ce rapport et nos membres communautaires pour leur généreuse participation à la recherche.

## **CLAUDE DE NON-RESPONSABILITÉ**

Ce rapport ne reflète pas l'opinion des commanditaires et est uniquement le travail de la Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma. Les éléments contenus dans ce rapport sont tirés de diverses sources. Nous ne faisons aucune représentation ou garantie, expresse ou implicite, quant à son exactitude ou son exhaustivité. En fournissant ce contenu, la SIMA n'assume aucune responsabilité ou obligation. Les renseignements fournis sont fondés sur des connaissances et des points de vue disponibles à une certaine période et issus de certaines personnes, et ils peuvent évoluer. Il convient donc de souligner les tendances clés que ces personnes ont mises en valeur à cette période précise.

Le présent rapport et les données qu'il contient ont été préparés par Tom Zizys, analyste du marché du travail, et Silvia Alves, directrice générale de la Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma (SIMA).



Ce projet d'Emploi Ontario est en partie financé par le gouvernement du Canada et le gouvernement de l'Ontario.

### **POUR EN SAVOIR PLUS SUR CE RAPPORT :**

Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma (SIMA)

672, rue Queen Est

Sault Ste. Marie, ON P6A 2A4

705 941 9341 Télécopieur : 705 941 9588

[www.awic.ca](http://www.awic.ca) / [info@awic.ca](mailto:info@awic.ca)

Date de publication : mars 2024

# SOMMAIRE

CONTEXTE .....	3
SOMMAIRE EXÉCUTIF .....	4
DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES   RÉPONDANTS .....	6
OCCUPE UN EMPLOI OU EN CONGÉ   PROFIL DES RÉPONDANTS .....	10
<b>QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE   RÉPONDANTS EMPLOYÉS.....</b>	<b>4</b>
<b>QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE   RÉPONDANTS SANS EMPLOI.....</b>	<b>12</b>
<b>PERSONNES HANDICAPÉES .....</b>	<b>22</b>
<b>ÉVALUER LES CONDITIONS DE L'EMPLOI ET DU MILIEU DE TRAVAIL .....</b>	<b>26</b>
<b>AUTRES COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS.....</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>39</b>

# CONTEXTE

La création du terme « Grande Démission » est attribuée à Anthony Klotz, qui a utilisé cette phrase dans un bref article de Bloomberg News en mai 2021. La « Grande Démission » fait référence à la vague de démissions qui a eu lieu à la suite de la pandémie de COVID-19. Souvent considérée comme un événement charnière, la Grande Démission a remodelé l'approche des travailleurs face à l'équilibre fragile entre la vie personnelle et professionnelle. Ce changement de paradigme contribue grandement à la pénurie de main-d'œuvre actuelle dans divers secteurs.

Les répercussions de la pandémie sur le marché du travail ont entraîné de grands bouleversements, avec des licenciements et des embauches massives générant des données tumultueuses sur la main-d'œuvre. Au milieu de tous ces employés quittant leur emploi pour un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, il est primordial de discerner les anecdotes des éléments de preuve concrets. Contrairement aux récits sortis, les taux de départ n'ont pas connu de hausse significative, à l'exception des départs à la retraite, qui constituent un résultat prévisible compte tenu de la population vieillissante en Ontario.

Le concept de « qualité de la vie professionnelle » englobe divers éléments issus de l'expérience de travail d'une personne, allant de la rémunération à la sécurité d'emploi et en passant par les conditions de travail, les relations au sein de l'organisation et le sens du travail de chacun. À mesure que les organisations sont soumises aux pénuries de main-d'œuvre, il est essentiel de comprendre les facteurs qui influencent la satisfaction professionnelle. Ce rapport explore les données principales recueillies à travers le district d'Algoma, en ciblant les points de vue des personnes avec ou sans emploi, au sujet de leurs priorités en matière de travail.

Reconnaître la nature multidimensionnelle de la qualité de l'emploi est crucial, même si l'atteinte d'un emploi idéal pour tout le monde est impossible. Les employeurs peuvent améliorer la qualité globale du travail par le biais de conceptions de tâches et de compétences de gestion des personnes novatrices pour que les gestionnaires de première ligne puissent créer une expérience de travail plus positive et enrichissante.

Ce rapport dévoile des constatations critiques qui affectent grandement la satisfaction professionnelle et la rétention des employés. Les réflexions issues de ces données permettront d'éclairer les prochains ateliers et sommets pour les employeurs, et elles seront partagées avec les intervenants communautaires afin de collaborer face aux enjeux liés à la main-d'œuvre, et améliorer la satisfaction professionnelle et les taux de rétention. Le contenu est enraciné dans les points de vue des personnes dans une période spécifique, et vise à mettre en avant les tendances que les personnes valorisent.

## Éléments de l'enquête :

L'enquête a sollicité les opinions des répondants sur plusieurs déclarations classées en divers thèmes. Des variations notables sont apparues entre les employés permanents et non permanents, notamment dans les domaines suivants : satisfaction professionnelle, autonomie et le soutien, conditions et environnement de travail, équilibre entre le travail et la vie personnelle, revenu et avantages sociaux, sécurité d'emploi et perfectionnement professionnel, stress et travail.

# SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le présent rapport explore les constatations d'une enquête exhaustive de 2023 menée par la Société d'investissement dans la main-d'œuvre d'Algoma, qui portait sur l'évaluation de la qualité de la vie professionnelle chez les résidents d'Algoma. Menée sur trois mois (de mai à juillet 2023), l'enquête a recueilli les idées de 298 répondants, englobant divers scénarios d'emploi, notamment les rôles permanents et non permanents ainsi que les personnes sans emploi, en congé ou récemment retraitées.

## CONCLUSIONS PRINCIPALES

<b>Satisfaction professionnelle</b>	<i>89 % des répondants ont exprimé une satisfaction professionnelle, mais une proportion importante a envisagé de changer d'employeur (38 %) ou de démissionner (36 %) au cours des six derniers mois.</i>
<b>Conditions de travail</b>	Tandis que plusieurs répondants trouvent leur emploi intéressant, 21 % ont rapporté des niveaux de stress élevé et 24 % ont indiqué que le personnel était insuffisant pour la charge de travail.
<b>Préférences d'emploi</b>	Les raisons pour lesquelles les répondants aiment leur emploi sont les suivantes : salaire intéressant, environnement de travail positif et avantages sociaux liés à l'emploi. Parmi les plaintes on retrouvait la mauvaise gestion, les faibles salaires et un mauvais équilibre entre travail et vie personnelle.
<b>Motifs de la recherche d'emploi</b>	Les personnes cherchant un autre emploi ont cité comme motifs : meilleurs salaires, meilleurs environnements de travail ou préoccupations liées à l'épuisement et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.
<b>Emploi non permanent</b>	La moitié des employés non permanents occupent leur poste faute de mieux, en raison de possibilités limitées à long terme. Ils ont également moins d'accès aux avantages sociaux, notamment les vacances payées.
<b>Congés de maladie payés</b>	Les membres de syndicats et les employés permanents sont plus susceptibles d'utiliser leurs journées de maladie autorisées, ce qui indique que certains employés qui y sont admissibles ne sont pas rassurés à l'idée de les utiliser.
<b>Heures de travail</b>	Les membres non syndiqués et les hommes sont plus susceptibles de travailler plus d'heures que ce qu'ils souhaiteraient, tandis que les employés non permanents travaillent moins d'heures que ce qu'ils souhaiteraient.
<b>Heures supplémentaires obligatoires</b>	Les membres non syndiqués sont plus susceptibles de faire des heures supplémentaires obligatoires en comparaison aux membres syndiqués.
<b>Chômage</b>	Les répondants sans emploi, qui occupent souvent des postes non permanents, sont confrontés à plus de difficultés liées à l'emploi, notamment le manque d'avantages sociaux et les heures supplémentaires obligatoires.
<b>Personnes handicapées</b>	Les répondants en situation de handicap sont souvent confrontés à des désavantages en matière d'emploi, et 60 % d'entre eux estiment que les employeurs potentiels les considéreraient comme désavantagés. Les demandes de mesures d'adaptation incluent notamment le fait de travailler depuis son domicile et d'avoir des heures de travail modifiées.
<b>Demandes de mesures d'adaptation</b>	Deux tiers des répondants en situation de handicap ont demandé des mesures d'adaptation, et 62 % d'entre eux en ont bénéficié. Les raisons pour lesquelles les mesures d'adaptation n'ont pas été fournies incluent les refus et le coût.

## **POINTS IMPORTANTS À RETENIR POUR LES EMPLOYEURS**

- **Emploi non permanent** : Offrir des postes permanents attire les employés.
- **Salaires compétitifs** : Les salaires intéressants sont essentiels pour la satisfaction professionnelle.
- **Avantages sociaux liés à l'emploi** : Offrir des avantages sociaux tels que les vacances payées est hautement valorisé.
- **Milieu de travail sain** : Un environnement de travail sain, un équilibre entre le travail et la vie personnelle, et des pratiques de gestion efficaces sont essentiels pour la rétention des employés.

## **POINTS IMPORTANTS À RETENIR DES COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS**

- 28 % ont exprimé des préoccupations relatives à la direction, comme demander une meilleure formation en RH, éliminer le favoritisme, traiter les dynamiques toxiques en milieu de travail et les enjeux connexes.
- 18 % estimaient que les salaires ne correspondaient pas à la charge de travail.
- 16 % ont insisté sur le besoin d'un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, attribuant souvent ce problème à la direction.
- 12 % soutenaient l'adoption de dispositions de travail hybride.
- 7 % défendaient l'idée d'une semaine de travail de quatre jours.
- 7 % ont souligné l'importance des avantages sociaux liés au travail.

En résumé, ce rapport fournit une analyse exhaustive des expériences professionnelles des résidents d'Algoma, soulignant à la fois les aspects positifs et les défis liés à la main-d'œuvre locale. Il fournit des indications précieuses pour les employeurs qui cherchent à attirer et retenir des talents, soulignant l'importance de l'emploi permanent, des salaires compétitifs, des avantages sociaux liés à l'emploi, de la promotion d'un environnement de travail sain, d'un équilibre entre le travail et la vie personnelle et de gestion efficace des pratiques de RH.

# DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES | RÉPONDANTS

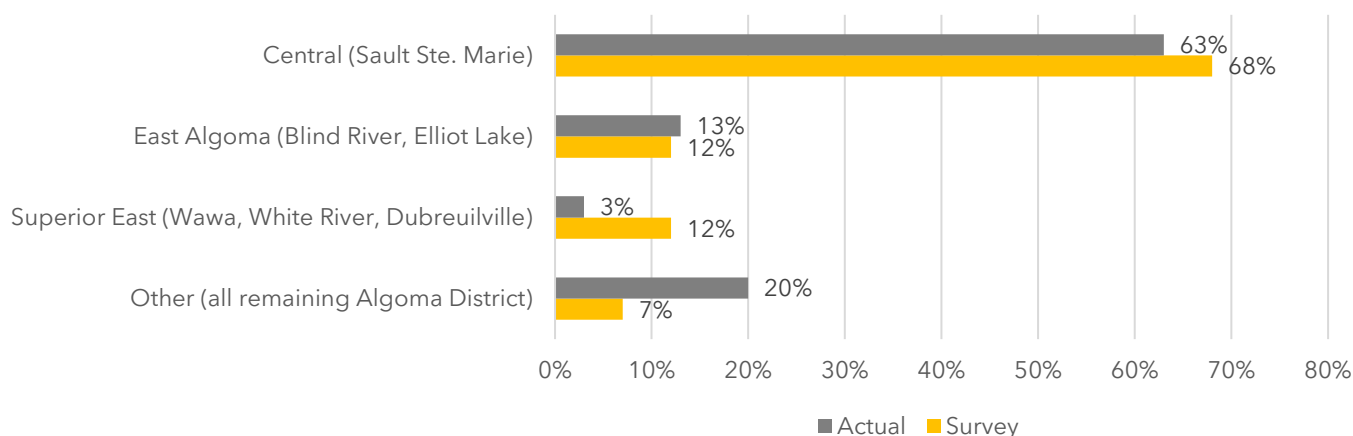
Cette partie établira un profil exhaustif des répondants de l'enquête en fonction de différentes caractéristiques démographiques. Nous nous efforcerons d'effectuer les comparaisons pertinentes, chaque fois que les données le permettent, entre les caractéristiques de l'échantillon de l'enquête et la population en général des résidents entre 15 ans et plus au sein du district d'Algoma, comme l'indique le recensement de 2021.

## EMPLACEMENT

Le graphique 1 présente la répartition en pourcentage des répondants de l'enquête par région géographique, et il compare ces proportions avec les chiffres du district d'Algoma. La correspondance est relativement bonne, avec une surreprésentation chez les résidents du Supérieur Est, et une sous-représentation plus importante des résidents issus des autres parties du district d'Algoma.

**GRAPHIQUE 1**

### PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS ET POPULATION RÉELLE POUR LES RÉGIONS D'ALGOMA



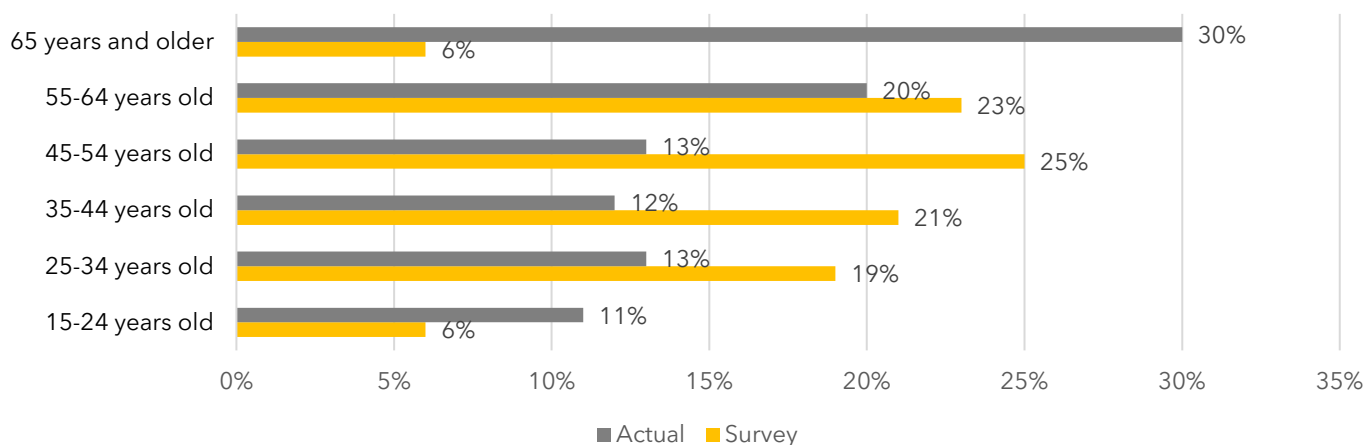
Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels

## ÂGE

Le graphique 2 compare les tranches d'âge des répondants avec la répartition de l'âge réel dans le district d'Algoma. L'échantillon de l'enquête, notamment, a surreprésenté les personnes de 25 à 54 ans, correspondant à l'accent mis sur la qualité du travail et de la vie personnelle. Réciproquement, les jeunes (de 15 à 24 ans) et les personnes âgées (65 ans et plus) sont sous-représentées. Cette répartition de l'âge reflète l'importance que l'enquête accorde aux enjeux relatifs à la population en âge de travailler.

**GRAPHIQUE 2**

### PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS ET POPULATION RÉELLE PAR TRANCHES D'ÂGE





## IDENTITÉ DE GENRE

Le tableau 1 compare la représentation par genre de l'échantillon de l'enquête à la population réelle. Il y a une surreprésentation considérable des femmes parmi les répondants à l'enquête en comparaison à la répartition réelle entre les genres dans la population d'Algoma.

Bien que Statistique Canada n'aborde pas spécifiquement les personnes non binaires à l'échelle locale, il fournit une estimation globale des personnes transgenres et non binaires en comparant les réponses aux deux questions du recensement : sexe à la naissance et identité de genre autodéclarée. Sur cette base, Statistique Canada estime qu'une personne sur 300, de 15 ans ou plus, et vivant au Canada est transgenre ou non binaire, <sup>1</sup> ou 0,33 %, soit la même proportion que la population visée par l'enquête.

**TABEAU 1**

**PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET POPULATION RÉELLE PAR IDENTITÉ DE GENRE**

SEXE	Enquête	Réelle
Homme	25,8 %	48,9 %
Femme	73,8 %	51,1 %
Non binaire	0,3 %	Sans objet

Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels

## PERSONNES HANDICAPÉES

Parmi les répondants à l'enquête, 10,7 % se sont identifiés comme personnes handicapées. À titre de comparaison, l'enquête statistique la plus récente correspond à l'Enquête canadienne sur l'incapacité, 2017, qui estime que parmi les personnes de 15 ans et plus en Ontario, 24 % indiquent être des personnes handicapées. <sup>2</sup> Dans ce contexte, l'échantillon de l'enquête sous-représente les personnes handicapées.

## STATUT DE PERSONNE NATIVE DU CANADA OU D'IMMIGRANT

Le tableau 2 présente la répartition des répondants à l'enquête selon qu'ils sont nés au Canada ou ont un statut d'immigrants. La différence est très faible dans les proportions chez ces différentes catégories.

**TABEAU 2**

**PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE EN FONCTION DE LEUR STATUT DE NATIFS DU CANADA OU D'IMMIGRANTS.**

STATUT DE NATIF DU CANADA OU D'IMMIGRANT	Enquête	Réel
Citoyen canadien par naturalisation	91 %	92 %
Immigrant admis ou résident permanent depuis cinq ans ou plus	2 %	7 %
Immigrant admis ou résident permanent depuis moins de cinq ans	2 %	1 %
Résident non permanent (p. ex., permis de travail ou d'études)	5 %	1 %

Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels

## IDENTITÉ AUTOCHTONE

Parmi les répondants à l'enquête, 14,4 % s'identifient comme Autochtones, à peine plus que les 12,9 % des résidents d'Algoma de 15 ans ou plus qui se sont identifiés comme Autochtones lors du recensement de 2021.

<sup>1</sup> Statistique Canada, « Le Canada est le premier pays à fournir des données de recensement sur les personnes transgenres et non binaires, » *Le Quotidien Daily*, 27 avril 2022.

<sup>2</sup> Statistique Canada, Tableau 13-10-0374-01.



## IDENTITÉ RACISÉE

Le tableau 3 présente la répartition des répondants à l'enquête en fonction de l'identité racisée, et les proportions correspondantes pour le district d'Algoma.

**TABLEAU 3**

### PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS ET POPULATION RÉELLE PAR IDENTITÉ RACISÉE

IDENTITÉ RACISÉE	Enquête	Réelle
Non identifié par un groupe racisé (blanc)	87,1 %	96,8 %
Asiatique du Sud	3,9 %	1,2 %
Chinois	0,0 %	0,5 %
Noir	1,6 %	0,6 %
Philippin	1,2 %	0,2 %
Arabe	0,4 %	0,1 %
Latino-Américain	1,6 %	0,2 %
Asiatique du Sud-Est	0,0 %	0,1 %
Asiatique de l'Ouest	0,8 %	0,1 %
Coréen	0,0 %	0,1 %
Japonais	0,4 %	0,0 %
Autre origine	3,1 %	0,2 %

*Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels*

Globalement, la répartition des groupes racisés est assez équilibrée entre les répondants à l'enquête et la population générale. Le fait est que la population racisée à Algoma représente seulement 3,2 % de tous les résidents, et ainsi, si 12,9 % des répondants à l'enquête sont racisés, cela signifie que les sous-populations dans cette catégorie sont largement représentées.

## NIVEAU D'ÉTUDE

Le tableau 4 met en valeur les niveaux d'étude pour l'échantillon de l'enquête et les résidents d'Algoma (les données de niveau d'étude sont basées sur la population entre 25 et 64 ans). Les résidents ayant un diplôme d'études secondaires ou moins sont nettement sous-représentés dans l'échantillon de l'enquête (15 % dans l'échantillon de l'enquête contre 49 % dans la population générale), et en conséquence, les titulaires d'un diplôme universitaire (baccalauréat ou plus) sont considérablement surreprésentés (43 % chez les répondants à l'enquête et 17 % dans la population générale).

**TABLEAU 4**

### PROPORTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS ET POPULATION RÉELLE PAR NIVEAU D'ÉTUDE

NIVEAU D'ÉTUDE	Enquête	Réelle
Pas de certificat, de diplôme ou grade	1 %	18 %
Diplôme d'études secondaires	14 %	30 %
Apprentissage ou certificat d'une école de métiers	8 %	8 %
Diplôme collégial ou non universitaire	28 %	25 %
Certificat universitaire inférieur au niveau du baccalauréat	5 %	2 %
Baccalauréat	31 %	12 %
Diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	12 %	4 %

*Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels*

## STATUT D'EMPLOI ACTUEL

Le tableau ci-dessous illustre le statut d'emploi des répondants à l'enquête au moment de l'enquête.

**TABLEAU 5**

### DISTRIBUTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS PAR STATUT D'EMPLOI

Statut d'emploi	%
Employé à temps plein (+ de 30 heures par semaine)	77,7 %
Employé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et recherchant un poste à temps plein	1,7 %
Employé à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) et préfère ne pas travailler/dans l'incapacité de travailler à temps plein	7,1 %
Sans emploi et cherchant du travail (à temps plein, temps partiel, occasionnel ou autre)	7,4 %
Sans emploi et ne cherchant pas de travail/dans l'incapacité de travailler	0,7 %
En congé (parental, maternité, etc.)	1,7 %
Retraité	3,7 %

Aucune source de données qui permettrait d'établir le profil des résidents d'Algoma pour chaque catégorie énumérée ci-dessus n'existe. Pourtant, il existe quelques données pour certaines de ces catégories qui permettent de dresser une comparaison. Par exemple, selon le recensement de 2021, le % des résidents de 15 ans et plus avec un emploi était de 49,7 %. Bien que ce chiffre puisse varier au fil du temps, il indique tout de même que l'échantillon de l'enquête est considérablement surreprésenté par les répondants qui ont un emploi, qu'il soit à temps plein ou temps partiel. Cependant pour cette enquête, cela ne pose pas de problème, étant donné que le but est d'enquêter sur les problèmes liés à la qualité de la vie professionnelle.

## RÉSUMÉ DES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DE L'ENQUÊTE

Bien que certaines des caractéristiques des répondants à l'enquête constitueraient une surreprésentation d'un groupe démographique en comparaison à leur répartition réelle au sein de la population d'Algoma, dans certains cas, cela reste compréhensible, dans le cas par exemple d'une proportion supérieure d'adultes au sommet de leur vie active (24 à 54 ans) ou chez les personnes occupant un emploi. Le tableau ci-dessous résume les autres catégories, et indique chaque cas de surreprésentation. Ces paramètres doivent être pris en compte lorsque l'on applique les constatations de l'enquête à la population générale.

Disproportionné	Proportionné
Femmes surreprésentées	Personnes nées au Canada et immigrants
Personnes handicapées sous-représentées	Identité autochtone
Les résidents titulaires d'un diplôme supérieur, ou moins, sont sous-représentés	Identité racisée
Les résidents titulaires d'un diplôme universitaire sont surreprésentés	

# OCCUPE UN EMPLOI OU EN CONGÉ | PROFIL DES RÉPONDANTS

L'ensemble de caractéristiques suivant se base sur les répondants qui occupent un emploi ou sont en congé, représentant près de 80 % de l'échantillon de l'enquête. Dans une partie ultérieure, les réponses des personnes sans emploi ou retraitées seront analysées, et leurs réponses seront comparées à celles figurant dans cette partie. Les caractéristiques des répondants qui occupent un emploi ou sont en congé seront comparées aux caractéristiques exactes de la population d'Algoma, où ces données sont disponibles. (Par souci de brièveté, ce groupe sera désigné par « les répondants employés. »)

## EMPLOYÉ OU TRAVAILLEUR AUTONOME

Parmi les répondants à l'enquête occupant un emploi, 93 % étaient employés tandis que 7 % étaient travailleurs autonomes. Le recensement de 2021 offre une comparaison partielle, où pour l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie (la région dans laquelle un tableau public est disponible) 8 % des travailleurs étaient autonomes, soit une proportion quasi similaire.

## STATUT D'EMPLOYÉ

On a demandé aux répondants employés d'indiquer leur statut d'employé. Les réponses figurent au tableau 6. Selon le recensement de 2021, dans l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie, 77,3 % des employés étaient permanents, ce qui correspond encore une fois à une proportion très similaire.

TABLEAU 6	
DISTRIBUTION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS PAR STATUT D'EMPLOYÉ	
Statut d'emploi	%
Mon emploi n'a pas de date de fin précisée (c.-à-d., permanent)	85,7 %
Mon contrat a une durée d'un an ou plus	7,4 %
Mon contrat a une durée inférieure à un an	3,7 %
Mon emploi est saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire	3,3 %

## TITRE DE POSTE

On a demandé aux répondants employés de préciser le titre de poste de leur emploi principal. Comme on peut l'imaginer, les 232 réponses représentent un très large éventail de titres, étant donné que chaque profession peut avoir un intitulé différent. De nombreux titres de poste correspondent à une désignation de cadre supérieur (directeur général, président, directeur exécutif), et il y avait également de nombreux types de conseillers (conseiller - travailleur social, conseiller pour les enfants et les adolescents) - 14 au total. 10 titres correspondaient aux catégories professionnelles de type adjoint administratif/commis.

Une façon de témoigner de l'éventail complet de ces professions est de les affecter à des catégories qui reflètent le niveau de formation et d'expérience attendu pour cette profession. Le tableau ci-dessous présente les six catégories en fonction des FEER (formation, études, expérience et responsabilités), de l'affectation de titres de poste pour l'enquête, et de la répartition réelle des professions, selon le recensement de 2021, dans le district d'Algoma, par catégories de FEER.

Dans le tableau 7, l'échantillon de l'enquête sur les employés présente un nombre démesurément grand de personnes dans les professions de cadres (ces professions incluent les cadres supérieurs et les gestionnaires intermédiaires, comme les gestionnaires de RH, les directeurs des opérations ou les directeurs de succursale). De même, l'échantillon de l'enquête des employés est considérablement sous-représenté en ce qui a trait aux personnes occupant un emploi nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires ou inférieur.

**TABLEAU 7**

**DISTRIBUTION PAR CATÉGORIES DE FEER CHEZ LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET LA POPULATION RÉELLE**

<b>Catégories de FEER (formation, études, expérience et responsabilités)</b>	<b>Enquête</b>	<b>Réelle</b>
Professions de cadres	24 %	9 %
Professions nécessitant généralement un diplôme universitaire	17 %	17 %
Professions nécessitant généralement un diplôme d'études collégiales ou un apprentissage de deux ans ou plus, ou des professions de supervision	34 %	24 %
Professions nécessitant généralement un diplôme d'études collégiales, un apprentissage de moins de 2 ans, ou une formation en cours d'emploi de plus de 6 mois	15 %	18 %
Professions nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires, ou une formation en cours d'emploi de plusieurs semaines	5 %	14 %
Professions nécessitant généralement une démonstration de travail à court terme et aucune scolarité	5 %	17 %

*Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels*

**GRANDES CATÉGORIES DE PROFESSIONS**

Les grandes catégories de professions font référence aux groupes de fonctions similaires, plutôt qu'aux catégories de FEER qui sont davantage liées aux compétences et à l'expérience. Le tableau 8 présente la répartition des répondants employés par grandes catégories de professions, et la compare aux pourcentages du recensement de 2021.

**TABLEAU 8**

**RÉPARTITION PAR GRANDES CATÉGORIES DE PROFESSIONS CHEZ LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET LA POPULATION RÉELLE**

<b>Grandes catégories de professions</b>	<b>Enquête</b>	<b>Réelle</b>
Législatif et haute direction	4,7 %	0,7 %
Affaires, finances et administration	28,5 %	13,7 %
Sciences naturelles et appliquées	0,4 %	5,4 %
Soins de santé	11,6 %	10,9 %
Services d'éducation, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux	29,3 %	14,5 %
Art, culture, loisirs et sport	1,7 %	1,8 %
Vente et services	11,2 %	24,2 %
Métiers, transport et conduite d'équipements	6,9 %	20,1 %
Ressources naturelles, agriculture et production connexe	1,3 %	3,4 %
Secteur manufacturier et services publics	4,3 %	5,2 %

*Recensement de Statistique Canada de 2021*

La grande catégorie de professions « Législatif et haute direction » correspond à un petit sous-groupe de la catégorie de FEER des Professions de cadres; les professions de cadres intermédiaires sont réparties dans chacune des autres grandes catégories de professions.

Il y a une surreprésentation des personnes occupant un emploi en Affaires, finances et administration, ainsi qu'en Services d'éducation, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux, tandis qu'il y a une sous-représentation en Vente et services ainsi qu'en Métiers, transport et conduite d'équipements.

## **CATÉGORIES D'INDUSTRIE**

Le tableau 9 compare la répartition des répondants employés par catégories d'industrie aux chiffres réels du recensement de 2021 pour le district d'Algoma.

Les principales différences sont :

### Surreprésentation dans l'échantillon de l'enquête :

- Soins de santé et assistance sociale
- Autres services

### Sous-représentation dans l'échantillon de l'enquête :

- Secteur manufacturier
- Commerce de détail

**TABLEAU 9**

### **RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'INDUSTRIE CHEZ LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET LA POPULATION RÉELLE**

<b>Catégories d'industrie</b>	<b>Enquête</b>	<b>Réelle</b>
Agriculture, sylviculture, pêche et chasse	0,4 %	2,2 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	1,3 %	2,6 %
Services publics	2,2 %	1,2 %
Construction	6,5 %	6,7 %
Secteur manufacturier	3,5 %	9,9 %
Commerce de gros	0,4 %	1,7 %
Commerce de détail	2,6 %	13,0 %
Transport et entreposage	3,5 %	4,1 %
Industries de l'information et de la culture	1,3 %	1,0 %
Finances et assurances	4,3 %	2,5 %
Immobilier et location	0,4 %	1,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2 %	4,0 %
Gestion des sociétés et entreprises	0,4 %	0,1 %
Services administratifs et de soutien, gestion des déchets et services d'assainissement	1,3 %	3,9 %
Services d'éducation	9,1 %	8,4 %
Soins de santé et aide sociale	29,7 %	18,7 %
Arts, divertissements et loisirs	2,6 %	2,2 %
Hébergement et services de restauration	4,7 %	5,7 %
Autres services (à l'exception de l'administration publique)	12,1 %	3,6 %
Administration publique	8,6 %	7,0 %

*Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels*

## **REVENU D'EMPLOI ANNUEL**

L'enquête a également recueilli de l'information sur le revenu d'emploi annuel des répondants employés. Le tableau 10 ci-dessous présente ces résultats. Les données de comparaison disponibles correspondent à la répartition par revenu d'emploi pour tous les résidents ayant déclaré un revenu d'emploi pour 2020 dans l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie, selon le recensement de 2021.

Il y a une sous-représentation considérable des répondants employés qui gagnaient moins de 20 000 \$ en revenu d'emploi annuel, et une surreprésentation des personnes qui gagnaient entre 30 000 \$ et 79 999 \$ ainsi que des personnes gagnant 100 000 \$ et plus.

**TABLEAU 10**

**RÉPARTITION PAR CATÉGORIES DE REVENU D'EMPLOI CHEZ LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET LA POPULATION RÉELLE (POUR CE TABLEAU, L'AGGLOMÉRATION DE RECENSEMENT DE SAULT STE. MARIE UNIQUEMENT)**

<b>Catégories de revenu d'emploi</b>	<b>Enquête</b>	<b>Réelle</b>
Moins de 20 000 \$	2,6 %	38,7 %
Entre 20 000 \$ et 29 999 \$	5,2 %	8,8 %
Entre 30 000 \$ et 39 999 \$	12,1 %	8,5 %
Entre 40 000 \$ et 49 999 \$	13,4 %	8,3 %
Entre 50 000 \$ et 59 999 \$	19,0 %	6,8 %
Entre 60 000 \$ et 69 999 \$	18,1 %	5,8 %
Entre 70 000 \$ et 79 999 \$	10,3 %	4,8 %
Entre 80 000 \$ et 89 999 \$	3,5 %	5,1 %
Entre 90 000 \$ et 99 999 \$	3,9 %	4,7 %
100 000 \$ et plus	12,1 %	8,6 %

*Statistique Canada, recensement de 2021 pour les chiffres réels*

## **ANCIENNETÉ D'EMPLOI**

Le tableau 11 indique la répartition des répondants employés en fonction de leur ancienneté d'emploi. Les données de comparaison sont seulement disponibles à l'échelle de l'Ontario, et elles utilisent des catégories légèrement différentes, mais le portrait global est toujours utile. En matière d'ancienneté d'emploi, la différence est très faible entre la répartition des répondants à l'enquête occupant un emploi et les chiffres de l'Ontario.

**TABLEAU 11**

**RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'ANCIENNETÉ D'EMPLOI CHEZ LES RÉPONDANTS À L'ENQUÊTE ET LES CHIFFRES DE L'ONTARIO (2022)**

<b>Répondants à l'enquête</b>	<b>Tous les employés d'Ontario (2022)</b>
-------------------------------	---

Durée de l'ancienneté d'emploi	%	%	Durée de l'ancienneté d'emploi
Moins d'un mois	3,5 %	6,1 %	1 à 3 mois
1 à 6 mois	4,3 %	5,8 %	4 à 6 mois
6 à 12 mois	9,9 %	8,7 %	7 à 12 mois
Plus d'un an	82,3 %	79,4 %	Plus d'un an

Tableau de Statistique Canada : 14-10-0411-01 pour les chiffres réels

## **MEMBRES DE SYNDICATS**

38 % des répondants employés ont indiqué être membres de syndicats. Les données sur les membres syndiqués dans la population générale sont uniquement disponibles à l'échelle provinciale; en Ontario, 26 % des travailleurs sont syndiqués, <sup>3</sup>ce qui indique que l'échantillon de l'enquête est quelque peu surreprésenté en ce qui concerne les membres syndiqués.

## **RÉSUMÉ DES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTS EMPLOYÉS**

Voici, en résumé, dans quelle mesure l'échantillon de l'enquête des répondants employés correspond aux caractéristiques des répondants employés d'Algoma.

<b>Disproportionné</b>	<b>Proportionné</b>
Les personnes employées dans des professions de cadres sont surreprésentées	Employé ou travailleur autonome
Les personnes employées dans des professions nécessitant généralement un diplôme d'études secondaires ou inférieur sont sous-représentées.	Ancienneté d'emploi
Les personnes occupant un emploi en Affaires, finances et administration; et Services d'éducation, juridiques et sociaux, communautaires et gouvernementaux sont surreprésentées	
Les personnes occupant un emploi en Vente et services, Métiers, transport et conduite d'équipements sont sous-représentées.	
Les personnes occupant un emploi en Soins de santé et aide sociale ou Autres services sont surreprésentées	
Les personnes occupant un emploi dans le Secteur manufacturier ou en Commerce de détail sont sous-représentées	
Les personnes gagnant entre 30 000 \$ et 79 999 \$ et celles qui gagnent plus de 100 000 \$ sont surreprésentées	
Les personnes gagnant moins de 20 000 \$ sont sous-représentées	
Les membres syndiqués sont surreprésentés	

<sup>3</sup> Tiré des données mensuelles de Statistique Canada, Tableau : 14-10-0069-01.



Sachant que cette enquête porte sur les enjeux liés à la qualité de la vie professionnelle, le problème de représentation qui pourrait avoir les plus fortes répercussions sur l'évaluation des réponses correspond à la représentation du genre. Pour cette raison, l'analyse approfondie apportera une répartition des réponses de l'enquête pour les hommes et les femmes. En effet, il est tout à fait logique d'illustrer les réponses séparées pour les hommes et les femmes, étant donné qu'ils sont souvent employés dans des industries et professions différentes, ce qui pourrait avoir une incidence sur la qualité de leur vie professionnelle.

Deux autres catégories mettent probablement en lumière les différentes caractéristiques de la qualité de vie professionnelle, et elles seront mises en avant au moment opportun, dans les réponses globales : membres syndiqués et membres non syndiqués; et employés permanents et non permanents (ont eu un emploi contractuel, saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire).

# QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE | RÉPONDANTS EMPLOYÉS

Cette partie analyse les réponses aux questions de l'enquête qui portent sur les choix relatifs à l'emploi et la qualité de la vie professionnelle chez les répondants à l'enquête qui occupent un emploi.

## **RAISON PRINCIPALE POUR L'EMPLOI CONTRACTUEL, SAISONNIER, SUR DEMANDE, OCCASIONNEL OU TEMPORAIRE**

On a demandé aux répondants employés qui ont indiqué ne pas avoir d'emploi permanent la raison principale pour laquelle ils ont occupé un emploi contractuel, saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire. Leurs réponses figurent au tableau 12.

**TABLEAU 12**

**RAISON PRINCIPALE POUR OCCUPER UN EMPLOI CONTRACTUEL, SAISONNIER, SUR DEMANDE, OCCASIONNEL OU TEMPORAIRE (N=34)<sup>4</sup>**

Raison	%
• Manque de perspectives d'emploi à long terme	44 %
• Autre (veuillez préciser)	21%
• Me consacrer à un travail qui me passionne	12 %
• Changer d'emploi	12 %
• Considérations liées à la santé, la famille, ou personnelles	6 %
• Acquérir de l'expérience dans mon domaine d'études	6 %
• Mettre en pratique ou maîtriser une nouvelle compétence	0 %

Près de la moitié (44 %) des répondants ont indiqué que leur situation d'emploi temporaire n'était pas un choix volontaire. La cause correspondait plutôt à une absence de possibilités d'emploi à long terme (ces proportions étaient similaires chez les hommes et les femmes). Un cinquième des répondants ont indiqué que la raison était différente des six options proposées par l'enquête, bien qu'aucun de ces répondants n'ait choisi d'apporter des précisions. Un répondant sur huit (12 %) a choisi un emploi temporaire pour se consacrer à un domaine qui le passionne, et une autre proportion de 12 % a affirmé que la raison correspondait à un changement d'emploi.

## **RAISON PRINCIPALE POUR ÊTRE TRAVAILLEUR AUTONOME**

On a demandé aux répondants employés qui ont indiqué être des travailleurs autonomes la raison principale de leur choix d'autonomie. Les réponses sont analysées ci-dessous au tableau 13.

**TABLEAU 13**

**RAISON PRINCIPALE POUR ÊTRE TRAVAILLEUR AUTONOME (N=17)**

Raison	%
Décider de mes propres heures de travail, de mon salaire et de mon lieu de travail	35 %
Me consacrer à un travail qui me passionne	29 %
Travailler dans mon domaine d'expertise	29 %
Autre (veuillez préciser)	6 %

<sup>4</sup>Le « N » correspond au nombre de réponses à cette question. Puisque seuls 35 répondants ont indiqué avoir occupé un emploi contractuel ou temporaire, le nombre de personnes ayant répondu à cette question était largement inférieur.

Incapacité à trouver un travail en tant qu'employé	0 %
Considérations liées à la santé, la famille, ou personnelles	0 %
Changer d'emploi	0 %
Mettre en pratique ou maîtriser une nouvelle compétence	0 %

Tandis qu'une importante proportion des répondants ayant occupé un emploi contractuel ou temporaire l'a fait car il n'y avait pas de travail permanent à disposition, les travailleurs autonomes quant à eux le font par choix, soit pour être leur propre patron (35 %), prendre part à un travail qui les passionne (29 %) ou travailler dans leur domaine d'expertise (29 %). La seule autre option choisie était « Autre » (6 %), dans le cas d'un héritage d'entreprise. Seuls 7 % des répondants étaient travailleurs autonomes, alors le nombre des personnes ayant répondu à la question est limité.

### **ACCÈS AUX AVANTAGES SOCIAUX**

On a demandé aux répondants employés à quels avantages sociaux ils avaient accès dans le cadre de leur emploi. Les réponses sont indiquées au tableau 14, accompagnées d'un tableau croisé par diverses catégories de répondants : hommes; femmes; membres syndiqués; membres non syndiqués; employés permanents (l'emploi n'a pas de date de fin précisée); et employés non permanents (emploi contractuel, saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire).

Des différences considérables existent dans l'accès aux avantages sociaux liés à l'emploi en fonction des différents groupes de population. Les personnes qui occupent un emploi non permanent ont le moins accès aux avantages sociaux. Non seulement 28 % d'entre eux indiquent qu'ils ne reçoivent aucun avantage social (contre 5 % chez les employés permanents), mais en plus, un très petit nombre a accès à tous les avantages sociaux à disposition. Par exemple, pour l'avantage social le plus commun, les vacances payées correspondent à un avantage social dont profitent 84 % des employés permanents, tandis que chez les employés non permanents, le chiffre passe à 40 %, soit une proportion inférieure à la moyenne. Une proportion légèrement inférieure d'employés non permanents bénéficient d'une assurance de soins complémentaires ou dentaires (36 %) ou de congés de maladie payés (36 %). Pour tous les autres avantages sociaux, moins d'un quart des employés non permanents y ont accès.

Dans presque tous les cas, les membres syndiqués ont un accès significativement plus élevé aux avantages sociaux que les membres non syndiqués. Tandis que les membres syndiqués et les membres non syndiqués ont un accès identique aux vacances payées (76 % et 75 % respectivement), dans la plupart des cas, l'incidence des avantages sociaux est entre 15 et 30 % supérieure chez les membres syndiqués.

Il n'y a qu'une légère différence dans l'accès aux avantages sociaux chez les hommes et les femmes, et pourtant, bien plus de femmes ayant répondu à l'enquête sont syndiquées (41 %) que d'hommes (26 %). Les femmes ont plus d'accès à certains avantages sociaux (notamment le congé de maladie payé), mais les hommes ont un accès aux autres avantages sociaux supérieur d'environ 10 % (régime de pensions, assurance invalidité, prestations consécutives au décès, indemnisation des accidents du travail).

La catégorie « Autre » a eu sept réponses. Certains ont indiqué que les options d'avantages sociaux ne figuraient pas dans les réponses, comme un régime de souscription à des actions, des primes ou un véhicule. D'autres ont identifié les cotisations partielles aux avantages sociaux, ou des avantages sociaux qui reflétaient une combinaison, comme un congé de maladie ou un congé personnel.

**TABLEAU 14****ACCÈS AUX AVANTAGES SOCIAUX LIÉS À L'EMPLOI, TOUS LES RÉPONDANTS, ET PAR GROUPES PARTICULIERS**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>
<b>Vacances payées</b>	75 %	74 %	76 %	76 %	75 %	84 %	40 %
<b>Assurance de soins complémentaires ou dentaires</b>	70 %	68 %	70 %	80 %	63 %	78 %	36 %
<b>Congé de maladie payé</b>	66 %	61 %	68 %	80 %	57 %	75 %	36 %
<b>Régime de pension (inclut les REER collectifs et les cotisations correspondantes à un REER)</b>	66 %	72 %	64 %	84 %	55 %	76 %	24 %
<b>Assurance invalidité ou prestations</b>	61 %	70 %	59 %	70 %	55 %	72 %	12 %
<b>Indemnisation des accidents du travail</b>	50 %	58 %	47 %	53 %	48 %	56 %	20 %
<b>Indemnité supplémentaire de maternité, paternité, parentale ou prestation d'assurance-emploi</b>	41 %	42 %	40 %	59 %	30 %	46 %	20 %
<b>Autre (veuillez préciser)</b>	3 %	0 %	4 %	5 %	2 %	3 %	4 %
<b>Aucune de ces réponses</b>	12 %	14 %	11 %	5 %	16 %	5 %	28 %

**CONGÉS DE MALADIE PAYÉS**

Le sujet des congés de maladie payés comportait deux questions :

- 1) Combien de jours de congés de maladie obtenez-vous chaque année?
- 2) Combien de jours de congés de maladie payés prenez-vous chaque année?

Le tableau 15 présente la répartition des réponses en fonction du nombre de jours de congés de maladie auquel ont droit chaque année les répondants employés. Il y a une tendance similaire à cette réponse dans la question relative aux avantages sociaux liés à l'emploi, lorsque les employés non permanents reçoivent l'allocation la plus basse de congés de maladie payés, suivi des employés non syndiqués.

Cependant, il y a un certain écart entre les réponses à cette question et les réponses du tableau 16, sous l'en-tête Congé de maladie payé. Par exemple, dans le tableau 15, 52 % des répondants indiquent qu'ils n'ont le droit à aucun congé de maladie payé, tandis que dans le tableau 14 et au sein du même groupe, 36 % affirment bénéficier de congés de maladie payés, ce qui signifie que 64 % d'entre eux n'obtiennent pas de congés de maladie payés, soit une proportion bien supérieure à 52 %. Ceci s'applique à toutes les catégories. Quoi qu'il en soit, la tendance est évidente : la situation des employés non permanents et non syndiqués est pire lorsque l'on compare l'accès aux avantages sociaux liés à l'emploi ou les congés de maladie payés.

**TABLEAU 15****NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE CONGÉS DE MALADIE PAYÉS AUTORISÉS**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>

<b>Aucun jour de congés de maladie payés</b>	24 %	25 %	24 %	15 %	29 %	15 %	52 %
<b>1 à 5 jours de congés de maladie payés</b>	20 %	32 %	16 %	11 %	25 %	20 %	28 %
<b>6 à 10 jours de congés de maladie payés</b>	24 %	16 %	27 %	29 %	20 %	27 %	20 %
<b>Plus de 10 jours de congés de maladie payés</b>	32 %	28 %	34 %	45 %	25 %	38 %	0 %

Le tableau 16 présente le nombre annuel de congés de maladie payés pris par les répondants employés. La dernière rangée combine les réponses pour « La majorité » et « Tous »

**TABLEAU 16**  
**NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE CONGÉS DE MALADIE PAYÉS PRIS**

	TOUS LES RÉPONDANTS	Hommes	Femmes	Membres syndiqués	Membres non syndiqués	Employés permanents	Employés non permanents
<b>Je ne bénéficie d'aucun congé de maladie payé</b>	22 %	21 %	22 %	15 %	27 %	14 %	52 %
<b>Aucun</b>	10 %	19 %	7 %	5 %	13 %	9 %	4 %
<b>Quelques-uns</b>	43 %	46 %	42 %	41 %	44 %	48 %	28 %
<b>La majorité</b>	9 %	4 %	11 %	16 %	5 %	11 %	8 %
<b>Tous</b>	16 %	11 %	17 %	23 %	11 %	18 %	8 %
<b>LA MAJORITÉ ou TOUS</b>	<b>25 %</b>	<b>14 %</b>	<b>29 %</b>	<b>39 %</b>	<b>16 %</b>	<b>28 %</b>	<b>16 %</b>

La réponse de la première rangée (« Je ne bénéficie d'aucun congé de maladie payé ») correspond à ce qui est déjà indiqué dans le tableau 14 (« zéro jour de congés de maladie payés ») et les réponses sont similaires. Ce qui est frappant c'est plutôt la diversité à laquelle les répondants employés utilisaient les congés de maladie payés quand ils y avaient droit. Près de 40 % des membres syndiqués ont pris tous leurs congés de maladie payés ou la majorité, soit plus de deux fois la proportion des membres non syndiqués (16 %). De même, les employés permanents étaient presque deux fois plus susceptibles (28 %) que les employés non permanents (16 %) d'utiliser leurs congés de maladie payés quand ils y avaient droit. Ces chiffres peuvent laisser supposer que les membres syndiqués ou les employés permanents se sentent plus à l'abri dans leur emploi et à l'idée d'exercer leurs droits. Cela indique également que les avantages sociaux liés à l'emploi ne sont pas les seuls à être importants. La confiance d'un employé à les utiliser est tout aussi cruciale.

### **CHARGE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE**

On a demandé aux répondants employés d'évaluer le niveau de travail attendu dans leurs emplois. Le tableau 17 présente les réponses.

**TABLEAU 17**  
**ÉVALUER LA CHARGE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE**

	TOUS LES RÉPONDANTS	Hommes	Femmes	Membres syndiqués	Membres non syndiqués	Employés permanents	Employés non permanents
<b>Je travaille plus que ce que je souhaiterais</b>	33 %	40 %	31 %	27 %	38 %	35 %	16 %
<b>Je travaille autant que je le souhaiterais</b>	60 %	58 %	60 %	63 %	58 %	61 %	60 %
<b>Je travaille moins que ce que je souhaiterais</b>	7 %	2 %	8 %	10 %	4 %	4 %	24 %

Il est frappant de constater que dans toutes les catégories, une grande majorité (58 à 63 %) indique travailler autant qu'ils le souhaiteraient. On constate des différences lorsqu'il s'agit de travailler trop ou pas assez.

Les employés non permanents sont les plus susceptibles d'indiquer qu'ils travaillent moins qu'ils le souhaiteraient. En ce qui concerne le fait de travailler plus que ce qu'ils le souhaiteraient, les membres non syndiqués (38 %) l'expriment plus souvent que les membres syndiqués (27 %), et les hommes (40 %) l'expriment plus que les femmes (31 %). Les employés non permanents sont les moins susceptibles d'indiquer qu'ils travaillent plus qu'ils le souhaiteraient (16 %).

### HEURES HEBDOMADAIRES MOYENNES

On a demandé aux répondants employés d'estimer les heures moyennes qu'ils travaillent par semaine. Le tableau 18 présente le chiffre moyen pour chaque catégorie. Le seul point de comparaison correspond aux heures travaillées par semaine, issues de l'enquête sur la population active. Cependant, ces chiffres s'appliquent à tous les travailleurs de l'Ontario. La moyenne des heures travaillées en mai, juin et juillet 2023 correspondait à 32,9 heures, <sup>5</sup>soit moins que les 38,6 heures que l'on retrouve dans l'enquête.

**TABLEAU 18 :**  
**HEURES MOYENNES DE TRAVAIL PAR SEMAINE - RÉPONDANTS EMPLOYÉS**

TOUS LES RÉPONDANTS	Hommes	Femmes	Membres syndiqués	Membres non syndiqués	Employés permanents	Employés non permanents
38,6	43,9	37,1	35,8	40,4	39,1	33,3

La réelle valeur de l'enquête réside dans la comparaison des différents groupes. Les hommes travaillent plus d'heures en moyenne que les femmes (comme c'est le cas dans l'enquête sur la population active). Les employés non syndiqués travaillent plus longtemps que les membres syndiqués, et les employés permanents travaillent plus que les employés non permanents (qui étaient plus susceptibles d'indiquer dans une précédente question qu'ils obtenaient moins de travail qu'ils le souhaiteraient).

Il convient également de souligner la répartition des réponses relatives aux heures moyennes travaillées. Le tableau 19 présente le pourcentage des répondants qui ont travaillé 44 heures ou plus par semaine (considéré comme des heures supplémentaires) et de ceux qui ont travaillé moins de 30 heures par semaine (considéré comme un temps partiel).

**TABLEAU 19**

**PROPORTION DES EMPLOYÉS QUI TRAVAILLENT 44 HEURES OU PLUS, OU MOINS DE 30 HEURES PAR SEMAINE**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>
<b>44 heures ou plus</b>	20%	37%	14%	7%	28 %	18%	12%
<b>Moins de 30 heures</b>	9 %	5 %	9 %	8 %	9 %	5 %	24 %

Dans la lignée des autres réponses, les employés non permanents avaient le plus haut pourcentage parmi ceux qui travaillaient moins de 30 heures (24 %), tandis que les employés non syndiqués avaient la proportion la plus importante parmi ceux qui faisaient des heures supplémentaires (28 %). Les hommes étaient bien plus susceptibles que les femmes de faire des heures supplémentaires, tandis que ces dernières étaient légèrement moins susceptibles que les hommes de travailler moins de 30 heures. Les membres syndiqués avaient des niveaux faibles d'heures supplémentaires et de travail en temps partiel.

## **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

L'enquête interrogeait les répondants employés pour indiquer, en moyenne, combien de jours par mois ils avaient fait des heures supplémentaires, au-delà de leurs heures habituelles. Le tableau 20 présente les chiffres moyens pour chaque groupe de population visée par l'enquête. Comme pour les heures supplémentaires et le temps partiel, les hommes devaient plus souvent faire des heures supplémentaires en comparaison aux femmes, comme c'est le cas pour les membres non syndiqués en comparaison aux membres syndiqués, ainsi que les employés permanents en comparaison aux employés non permanents.



**TABLEAU 20****NOMBRE DE JOURS PAR MOIS AVEC DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>
5,1	8,2	3,9	4,3	5,4	5,0	2,8

Les réponses ont également été analysées en comparant la proportion des réponses aux deux extrémités de l'éventail : quel pourcentage d'employés a rapporté qu'ils doivent seulement faire des heures supplémentaires quatre jours ou moins par mois, et le pourcentage d'employés qui doivent faire des heures supplémentaires dix jours ou plus par mois. Globalement, les différences ne sont pas aussi flagrantes que l'incidence des heures supplémentaires, bien que la tendance soit la même : les hommes sont nettement plus susceptibles de faire des heures supplémentaires pendant dix jours ou plus dans le mois, tandis que les employés non permanents le font moins, et qui en revanche sont plus susceptibles de devoir faire des heures supplémentaires seulement pendant quatre jours ou moins dans le mois.

**TABLEAU 21****PROPORTION DES EMPLOYÉS PAR NOMBRE DE JOURS PAR MOIS AVEC DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>
<b>4 jours ou moins par mois avec des heures supplémentaires</b>	64 %	47 %	69 %	62 %	65 %	64 %	76 %
<b>10 jours ou plus par mois avec des heures supplémentaires</b>	17 %	32 %	13 %	15 %	19 %	18 %	12 %

On a demandé aux répondants employés si faire des heures supplémentaires était obligatoire, dans le sens où cela est exigé par leur employeur. Le tableau 22 illustre les réponses. Globalement, près d'une réponse sur cinq (21 %) révèle que les heures supplémentaires constituent une exigence obligatoire de leur employeur. Le contraste le plus fort se situe entre les employés non syndiqués (25 % affirment que cela est obligatoire) et les employés syndiqués. Il y a également une légère différence entre les employés non permanents (24 %) et les employés permanents (19 %). Il n'y a pratiquement aucune différence entre les hommes et les femmes sur cette question.

**TABLEAU 22****PROPORTION DES EMPLOYÉS QUI INDIQUENT QUE FAIRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES EST OBLIGATOIRE OU NON**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>
<b>Oui</b>	21 %	21 %	20 %	13 %	25 %	19 %	24 %
<b>Non</b>	79 %	79 %	80 %	87 %	75 %	81 %	76 %

# QUALITÉ DE LA VIE PROFESSIONNELLE | RÉPONDANTS SANS EMPLOI

Cette partie analyse les réponses aux questions de l'enquête qui portent sur les choix relatifs au chômage et aux problèmes de qualité de la vie professionnelle avant le chômage.

24 répondants se sont identifiés comme sans emploi (8,1 % de l'échantillon de l'enquête). 18 d'entre eux étaient sans emploi et cherchaient du travail (7,4 % de l'échantillon), et 6 étaient sans emploi et ne cherchaient pas de travail (0,7 % de l'échantillon).

La caractéristique la plus frappante des sans-emploi correspondait à la forte proportion de résidents non permanents (titulaires d'un permis d'études ou de travail). Sur l'intégralité de l'échantillon de l'enquête, 5,4 % étaient des résidents non permanents. Parmi les sans-emploi qui cherchent du travail, 22 % étaient des résidents non permanents, contre 67 % chez les sans-emploi qui ne cherchent pas de travail. Autrement dit, sur les 16 résidents non permanents qui ont participé à l'enquête, huit (50 %) étaient sans emploi.

La taille de l'échantillon pour les répondants sans emploi est petite, ce qui limite la capacité à l'analyser avec d'autres sous-catégories, comme l'adhésion à un syndicat ou l'emploi permanent. De plus, la forte proportion de résidents non permanents dans ce groupe limite également la possibilité d'appliquer les constatations de l'enquête à la population générale d'Algoma.

Les deux prochaines questions portent sur les circonstances du chômage, et les réponses pour les citoyens canadiens et les résidents non permanents sont fournies.

## RAISON PRINCIPALE POUR ÊTRE SANS EMPLOI

L'enquête exigeait aux répondants sans emploi d'indiquer la raison principale de leur situation professionnelle. La meilleure façon de présenter ces données est d'indiquer le nombre de répondants pour chaque réponse, en séparant les réponses des sans-emploi cherchant du travail en deux catégories, les Canadiens et les résidents non permanents.<sup>6</sup> Les résultats figurent au tableau 23.

**TABLEAU 23**  
**RAISON PRINCIPALE POUR ÊTRE SANS EMPLOI**

	Citoyen canadien	Résident non permanent
Je vais à l'école	3	3
Je prends soin de mes enfants	4	--
Mon emploi temporaire a pris fin/j'ai été licencié	4	--
Je suis malade ou handicapé	3	--
Je viens d'arriver au Canada	--	2
Je prends en charge un membre adulte de ma famille	1	--
Je n'ai pas obtenu les horaires dont j'avais besoin	--	1
Je ne trouve pas de travail	--	1

<sup>6</sup>Dans ce groupe de 24 répondants sans emploi, une personne a indiqué être sans emploi et ne pas chercher de travail pour le moment. Tous les autres répondants sans emploi ont indiqué chercher du travail.

<b>J'ai quitté mon emploi pour en trouver un autre</b>	--	1
<b>Je recherche un meilleur équilibre travail/vie personnelle</b>	1	--
<b>Autres responsabilités personnelles ou familiales</b>	--	--

Le tableau 23 présente les raisons du chômage par ordre de fréquence, les quatre principales étant : Je vais à l'école, Je prends soin de mes enfants, Mon emploi temporaire a pris fin/j'ai été licencié et Je suis malade ou handicapé.

Statistique Canada trace la raison du chômage par le biais de l'enquête sur la population active - les données sont disponibles à l'échelle de l'Ontario uniquement.<sup>7</sup> De toutes les personnes sans emploi, près de 64 % n'avaient pas travaillé l'année précédente, et 18 % n'avaient jamais travaillé. Si l'on se concentre uniquement sur les personnes devenues sans emploi l'année dernière, près d'un tiers a été licencié, et le reste des personnes ont quitté leur emploi. Près d'un quart de toutes les personnes qui sont devenues récemment sans-emploi ont décidé de faire des études, et 13 % ont pris leur retraite. Pour résumer, l'échantillon de l'enquête des sans-emploi reflète une plus faible proportion de personnes qui ont été licenciées, et une proportion à peu près égale de personnes qui ont décidé de faire des études.

Le tableau 24 indique la durée pendant laquelle chaque répondant sans emploi est resté dans cette situation. Il n'est pas surprenant que les résidents non permanents soient restés en général sans emploi pendant moins de six mois, tout comme il est probable que certains d'entre eux viennent juste d'arriver au Canada. Parmi les citoyens canadiens, près de 62 % sont restés sans emploi pendant plus d'un an, ce qui est assez similaire aux données de l'enquête sur la population active.

**TABLEAU 24**  
**DURÉE DU CHÔMAGE**

	<b>Citoyen canadien</b>	<b>Résident non permanent</b>
<b>Moins d'un mois</b>	1	3
<b>1 à 6 mois</b>	4	4
<b>6 à 12 mois</b>	1	1
<b>Plus d'un an</b>	10	--

## **NATURE DE L'EMPLOI PRÉCÉDENT**

Les prochaines questions s'intéressent aux caractéristiques de l'emploi, puis les questions suivantes porteront sur la qualité de la vie professionnelle. Des groupes divers et variés ont répondu à ces questions :

- Citoyens canadiens sans emploi [non retraités] (16 répondants)
- Résidents non permanents sans emploi (8 répondants)
- Personnes à la retraite qui avaient un emploi (9 répondants)

Ces groupes sont très variés, et le fait de combiner les réponses pourrait embrouiller les choses au sujet des différences qui pourraient être présentes entre ces catégories. Pourtant, d'autre part, aucun de ces groupes n'a une taille d'échantillon assez grande pour fournir des garanties quant aux conclusions que l'on peut tirer de l'analyse des résultats.

---

<sup>7</sup> Statistique Canada, enquête sur la population active, tableau 14-10-0126-01.

Ce rapport cible seulement les citoyens canadiens sans emploi, tout en sachant que 16 réponses ne constituent pas un échantillon solide, mais que certaines observations peuvent être utiles. En effet, sur les 16 répondants, 2 n'avaient jamais travaillé, ce qui nous donne un échantillon réel de 14 personnes.

Le tableau 25 présente la répartition au sein de ce groupe, entre le statut d'emploi et l'autonomie, de leur dernier emploi, et la compare aux réponses pour la catégorie des personnes qui occupent un emploi, ainsi que pour la population active de l'agglomération de recensement de Sault Ste. Marie.

**TABLEAU 25**

**STATUT D'EMPLOYÉ ET AUTONOMIE**

	<b>Répondants canadiens sans emploi</b>	<b>Tous les répondants employés</b>	<b>Tous les résidents de l'agglomération de recensement de SSM</b>
Occupe un emploi	93 %	93 %	92 %
Travailleurs autonomes	7 %	7 %	8 %

Il existe une concordance exacte entre ces trois groupes pour cette caractéristique d'emploi.

Le tableau 26 compare la répartition des répondants en fonction de la permanence de leur emploi, indiquant les chiffres pour les répondants canadiens sans emploi, et tous les répondants employés.

**TABLEAU 26**

**RÉPARTITION EN POURCENTAGE DES RÉPONDANTS PAR STATUT D'EMPLOYÉ**

<b>Statut d'emploi</b>	<b>Citoyens canadiens sans emploi</b>	<b>Tous les répondants employés</b>
Mon emploi n'a pas de date de fin précisée (c.-à-d., permanent)	50 %	86 %
Mon contrat a une durée d'un an ou plus	0 %	7 %
Mon contrat a une durée inférieure à un an	21 %	4 %
Mon emploi est saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire	29 %	3 %

Il convient de signaler que chez les sans-emploi, il y a une proportion bien inférieure de personnes qui avaient un emploi permanent, et chez les personnes dans la catégorie d'emploi non permanent, tous étaient concentrés dans des emplois avec un contrat inférieur à un an, ou saisonnier, sur demande, occasionnel ou temporaire.

Le tableau 27 fournit les raisons pour lesquelles ces répondants sans emploi ont occupé un emploi non permanent, et il compare la répartition des réponses à celle de tous les répondants employés. Puisqu'il s'agit d'un sous-groupe des réponses du tableau 26, il ne représente que sept répondants, et les résultats doivent donc être pris avec des pincettes.

**TABLEAU 27****RAISON PRINCIPALE POUR OCCUPER UN EMPLOI CONTRACTUEL, SAISONNIER, SUR DEMANDE, OCCASIONNEL OU TEMPORAIRE**

<b>Raison</b>	<b>Citoyens canadiens sans emploi</b>	<b>Tous les répondants employés</b>
Me consacrer à un travail qui me passionne	29 %	12 %
Considérations liées à la santé, la famille, ou personnelles	29 %	6 %
Autre (veuillez préciser)	29 %	21 %
Manque de perspectives d'emploi à long terme	4 %	44 %
Changer d'emploi	4 %	12 %
Mettre en pratique ou maîtriser une nouvelle compétence	4 %	0 %
Acquérir de l'expérience dans mon domaine d'études	0 %	6 %

**TITRE DE POSTE, PROFESSION ET INDUSTRIE**

Le nombre de répondants sans emploi est trop limité pour effectuer des comparaisons appropriées fondées sur la profession ou l'industrie. Une particularité des titres du dernier poste occupé par ces personnes : la plupart des répondants occupaient des professions qui nécessitent généralement un diplôme d'études collégiales (moins/plus de deux ans d'études) ou un certificat d'école de métier, tandis que chez les employés et dans la population actuelle, il existe des proportions supérieures de gestionnaires et de personnes nécessitant un diplôme universitaire, ainsi que dans des emplois qui exigent un diplôme d'études secondaires ou inférieur.

**ANCIENNETÉ D'EMPLOI**

Avec la même prudence que pour la taille de l'échantillon, il est toutefois intéressant de signaler que dans l'échantillon des sans-emploi, un pourcentage largement inférieur (36 %) avait été employé pendant un an ou plus en comparaison à l'échantillon de l'enquête sur les employés (82 %).

**MEMBRES SYNDIQUÉS**

Il y avait également beaucoup moins d'adhésion aux syndicats chez les personnes sans emploi, 22 % contre 38 % dans l'échantillon des employés.

**AVANTAGES SOCIAUX: CONGÉS DE MALADIE**

Chez les répondants employés, seuls 12 % ont affirmé ne pas avoir eu accès à des avantages sociaux liés à l'emploi; contre 55 % chez les répondants sans emploi. Généralement, 50 à 75 % des employés ont eu accès à chaque catégorie des avantages sociaux liés à l'emploi citée; chez les sans-emploi, le chiffre le plus élevé était de 36 % et il correspondait à l'indemnisation des accidents du travail.

En ce qui concerne les congés de maladie payés alloués, 24 % des répondants employés ont indiqué n'avoir eu aucun congé de maladie payé; contre 73 % chez les répondants sans emploi, soit près de trois fois plus. La proportion des répondants sans emploi qui ont utilisé leurs congés de maladie payés était de 18 %, contre 78 % pour l'échantillon des employés.

## **CHARGE DE TRAVAIL: HEURES DE TRAVAIL**

Sur la question de la charge de travail, l'échantillon des personnes sans emploi était un peu plus susceptible d'affirmer qu'elles travaillent plus qu'elles ne le souhaiteraient (46 %), en comparaison à l'échantillon des employés (33 %). En moyenne, l'échantillon des sans-emploi a rapporté avoir travaillé 48,0 heures par semaine, en comparaison à une moyenne de 38,6 heures par semaine pour les répondants employés. 36 % des personnes sans emploi ont indiqué que leurs heures de travail moyennes par semaine étaient de 44 heures ou plus, contre 20 % chez les employés; aucun répondant sans emploi n'a indiqué que ses heures de travail moyennes par semaine étaient inférieures à 30 heures, contre 9 % chez les employés.

En moyenne, l'échantillon des personnes sans emploi fait des heures supplémentaires près de 5,2 jours par mois, ce qui est très proche des 5,1 jours cités par les répondants employés. 18 % des personnes sans emploi avaient dix jours ou plus par mois lors desquels on leur a demandé de faire des heures supplémentaires (échantillon des employés : 17 %), et 44 % avaient quatre jours ou moins par mois lors desquels on leur a demandé de faire des heures supplémentaires (échantillon des employés : 64 %).

La plus grande différence portait sur la question de l'obligation, ou non, de faire des heures supplémentaires : 64 % des personnes sans emploi ont indiqué que cette demande était obligatoire, contre 21 % chez les employés.

## **AUTRE CARACTÉRISTIQUE DÉMOGRAPHIQUE DE L'ÉCHANTILLON DES PERSONNES SANS EMPLOI**

Au début du présent rapport, on a établi le profil des caractéristiques démographiques de tous les répondants à l'enquête. Il met en valeur la comparaison de diverses catégories sociodémographiques entre ce groupe d'échantillon de citoyens canadiens sans emploi, et l'intégralité de l'échantillon de l'enquête :

	<b>Échantillon des personnes sans emploi</b>	<b>Tous les répondants à l'enquête</b>
<b>Sexe</b>	71 %	74 %
<b>Identité autochtone</b>	36 %	14 %
<b>Personne handicapée</b>	57 %	11 %
<b>Niveau d'étude</b>		
Aucun certificat	0 %	1 %
Diplôme d'études secondaires	50 %	14 %
Certificat d'une école de métiers	7 %	8 %
Diplôme d'études collégiales	36 %	28 %
Diplôme universitaire inférieur au baccalauréat	0 %	5 %
Diplôme universitaire de type baccalauréat ou supérieur	7 %	43 %

Dans plusieurs aspects, ce petit échantillon de personnes sans emploi se distingue de l'intégralité des répondants à l'enquête; ces personnes sans emploi sont :

- Plus susceptibles d'être d'origine autochtone
- Bien plus susceptibles d'être en situation de handicap
- Bien plus susceptibles d'avoir un diplôme d'études secondaires
- Bien moins susceptibles d'avoir un diplôme universitaire de type baccalauréat ou supérieur



## **SYNTHÈSE DE L'ÉCHANTILLON DES PERSONNES SANS EMPLOI**

Il convient d'insister sur le fait que l'échantillon des personnes sans emploi était très petit dans cette enquête, et que toutes les observations faites doivent être traitées avec discernement. Il y avait beaucoup de dissemblances en ce qui concerne les caractéristiques démographiques, en comparaison à la population générale de l'enquête.

En ce qui a trait aux caractéristiques de leur précédent emploi, ces personnes sans emploi étaient :

- Plus susceptibles d'avoir occupé un emploi non permanent
- Moins susceptibles d'avoir été employés pendant un an ou plus
- Moins susceptibles d'être membres syndiqués

En ce qui concerne certaines caractéristiques de l'emploi, ces personnes sans emploi étaient :

- Bien plus susceptibles d'avoir eu des avantages sociaux liés à l'emploi dans leur dernier poste
- Bien plus susceptibles de ne pas avoir eu de congés de maladie payés alloués
- Bien plus susceptibles d'avoir utilisé des congés de maladie payés
- Plus susceptibles d'avoir effectué plus d'heures qu'ils l'auraient souhaité
- Bien plus susceptibles de recevoir des demandes obligatoires de faire des heures supplémentaires

## **RECHERCHER UN NOUVEL EMPLOYEUR EN COURS D'EMPLOI : RÉPONDANTS QUI AVAIENT UN EMPLOI**

L'enquête contenait la question suivante :

***Au cours de vos six derniers mois de travail, avez-vous cherché un autre emploi chez un employeur différent?***

La question était adressée à toutes les personnes employées, sans emploi, en congé ou retraitées. Le tableau 28 présente les réponses, notamment en fonction des différentes catégories de population de l'enquête.

**TABLEAU 28**

### **CHERCHER UN EMPLOI CHEZ UN EMPLOYEUR DIFFÉRENT EN COURS D'EMPLOI**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>	<b>Sans emploi†</b>
<b>Oui</b>	38 %	38 %	39 %	44 %	34 %	39 %	52 %	64 %
<b>Non</b>	62 %	62 %	61 %	56 %	66 %	61 %	48 %	36 %

† sans emploi se limite aux citoyens canadiens

Près d'un répondant sur dix (38 %) a affirmé avoir cherché un emploi chez un autre employeur en cours d'emploi. La proportion était supérieure chez les personnes sans emploi (en gardant en tête la taille de l'échantillon), ainsi que chez les employés non permanents, et assez supérieure chez les membres

syndiqués, contrairement aux membres non syndiqués. La réponse pour les personnes retraitées n'apparaît pas, car elles ont toutes répondu non : pourquoi une personne chercherait-elle un employeur différent six mois avant de partir à la retraite?

On a ensuite demandé aux répondants de justifier leur réponse. Il s'agissait d'une question ouverte, alors les réponses ont été intégrées dans les thèmes communs appropriés. Sur le principe « une personne - un vote », si un répondant a communiqué deux raisons, chacune d'entre elles correspondrait à la moitié d'un vote. Tous les votes ont été totalisés, et les réponses reflètent le pourcentage de votes exprimés par raison pour chaque catégorie; soit ceux qui n'ont pas cherché un autre employeur, et ceux qui l'ont fait.

Le tableau 29 indique les raisons pour les répondants qui occupent un emploi non permanent, et le tableau 30 présente les raisons pour les personnes qui occupent un emploi permanent.

**TABLEAU 29**

**RAISONS POUR CHERCHER OU PAS UN AUTRE EMPLOYEUR EN COURS D'EMPLOI, EMPLOYÉS NON PERMANENTS**

<b>N'A PAS CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOYEUR</b>		<b>A CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOYEUR</b>	
<b>Raison</b>	<b>%</b>	<b>Raison</b>	<b>%</b>
Je suis content/satisfait de mon emploi	50 %	Mon contrat arrive à sa fin/est fini	25 %
Je viens de commencer/signer mon contrat	33 %	Je veux un meilleur salaire	21 %
Je vise un poste permanent avec mon employeur actuel	17 %	Le cadre de travail est mauvais	17 %
		Je recherche plus de sécurité/stabilité	13 %
		Je recherche des avantages sociaux	8 %
		Je veux avoir plus d'heures de travail	8 %
		Ce n'est pas le type d'emploi que je veux	8 %

Pour les personnes occupant un emploi non permanent, leurs situations affectent fortement leurs décisions. Le manque de permanence dans leur emploi et/ou le manque d'avantages sociaux, d'heures de travail suffisantes ou de sécurité constituent des facteurs majeurs dans leurs choix : tandis que la moitié des personnes qui ne cherchent pas un autre employeur en cours d'emploi le font, car elles sont satisfaites de leur emploi, les autres le font, car elles viennent d'entamer leur contrat ou parce qu'elles espèrent être embauchées pour un emploi permanent si elles restent.

Celles qui cherchent un autre employeur en cours d'emploi le font, car leur contrat arrive à son terme, ou parce qu'elles veulent un meilleur salaire, plus de sécurité, des avantages sociaux ou plus d'heures de travail. Une proportion inférieure cite le mauvais cadre de travail comme raison pour laquelle elles recherchent un autre emploi.

**TABLEAU 30****RAISONS POUR CHERCHER OU PAS UN AUTRE EMPLOYEUR EN COURS D'EMPLOI, EMPLOYÉS PERMANENTS**

<b>N'A PAS CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOYEUR</b>		<b>A CHERCHÉ UN AUTRE EMPLOYEUR</b>	
<b>Raison</b>	<b>%</b>	<b>Raison</b>	<b>%</b>
Je suis heureux/j'adore mon travail	65 %	Je veux un meilleur salaire	25 %
Je suis employeur ou travailleur autonome	11 %	Le cadre de travail est mauvais	21 %
Je suis trop âgé pour chercher un autre emploi	5 %	Épuisement/stress/Je recherche un meilleur équilibre travail-vie personnelle	15 %
Je prendrai bientôt ma retraite	5 %	Je vise un perfectionnement professionnel	13 %
J'ai été embauché récemment	5 %	Je recherche des avantages sociaux	6 %
Je n'en ai pas besoin	5 %	Je suis curieux/j'étudie des possibilités	6 %
J'aime bénéficier d'avantages sociaux	4 %	Je ne me sens pas apprécié/respecté	5 %
Autre	5 %	Je veux simplement du changement	5 %
		Je ne suis pas heureux dans mon travail	2 %
		L'entreprise ferme	2 %
		Je quitte la ville	2 %

Parmi les personnes qui occupent un emploi permanent, une large proportion des personnes qui ne cherchent pas un autre employeur le justifient, car elles sont satisfaites de leur emploi actuel - en effet, plusieurs d'entre elles vont jusqu'à dire « j'adore mon travail », alors qu'aucun employé non permanent ne s'aventure au-delà des mots « heureux » ou « satisfaits ». Une proportion inférieure correspondait aux employeurs ou aux travailleurs autonomes, et une autre partie était plus âgée et estimait qu'il était trop compliqué de rechercher un autre emploi à leur âge, ou qu'ils comptaient prendre leur retraite sous peu.

Les employés permanents ont évoqué plusieurs raisons pour chercher un autre employeur en cours d'emploi. Un quart (25 %) d'entre eux estimaient être mal rémunérés pour le travail effectué. Une autre proportion importante (21 %) a cité un mauvais cadre de travail (le terme « milieu de travail toxique » a été employé plusieurs fois). Les autres raisons communes comprenaient l'épuisement, le stress ou le désir de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, ou le fait d'explorer d'autres possibilités de perfectionnement ou d'avancement professionnel.

**ENVISAGER SÉRIEUSEMENT DE QUITTER SON EMPLOI**

L'enquête a aussi abordé l'insatisfaction des employés avec la question suivante :

***Au cours de vos six derniers mois de travail, avez-vous sérieusement envisagé de quitter votre emploi principal?***

La question était adressée à toutes les personnes employées, sans emploi, en congé ou retraitées. Le tableau 31 présente les réponses, notamment en fonction des différentes catégories de population de l'enquête.

**TABLEAU 31****ENVISAGER SÉRIEUSEMENT DE QUITTER SON EMPLOI**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>	<b>Sans emploi</b>
<b>Oui</b>	36 %	34 %	37 %	35 %	37 %	36 %	40 %	55 %
<b>Non</b>	64 %	66 %	63 %	65 %	63 %	64 %	60 %	45 %

† sans emploi se limite aux citoyens canadiens

Un peu plus d'un tiers (36 %) de tous les employés ont sérieusement envisagé de quitter leur emploi actuel au cours des six derniers mois. Les réponses sont peu variées, indépendamment de la catégorie de l'enquête, et seules les personnes sans emploi sont plus susceptibles d'exprimer ce point de vue (55 %).

En fonction de leur raison, les réponses entraient dans les catégories suivantes :

**Parmi les employés non permanents :**

- Pour les personnes qui n'ont pas envisagé de quitter leur emploi, chacune d'entre elles a indiqué aimer son travail, le cadre de travail, et/ou son employeur
- Pour les personnes qui ont envisagé de quitter leur emploi, plus de la moitié (55 %) a cité un mauvais cadre de travail, notamment des gestionnaires/superviseurs qui avaient une tendance à la microgestion; un quart (25 %) ont cité la faible rémunération, tandis que d'autres ont cité le manque d'avantages sociaux ou le désir d'avoir une meilleure sécurité d'emploi

**Parmi les employés permanents :**

- Pour les personnes qui n'ont pas envisagé de quitter leur emploi, plus de la moitié (52 %) ont affirmé qu'elles adoraient leur travail ou en étaient contentes/satisfaites; 20 % ont donné un motif mitigé, à savoir qu'elles n'avaient aucune raison de partir ou qu'il n'y avait pas de meilleure option; 15 % ont indiqué qu'elles avaient besoin du salaire et/ou des avantages sociaux; tandis que 9 % ont affirmé que leur âge avancé rendait compliqué le fait de trouver un autre emploi, ou qu'elles étaient proches de la retraite
- Pour les personnes qui ont envisagé de quitter leur emploi, les quatre principales raisons étaient : mauvais cadre de travail (toxique ou manque de direction) - 26 %; épuisement ou niveaux de stress élevés - 16 %; mauvais salaire - 11 %; surchargée ou trop exigeant physiquement - 10 %; les autres raisons comprenaient : sentiment d'être sous-estimée/pas respectée/pas soutenue; mauvais équilibre entre le travail et la vie personnelle; manque d'avantages sociaux; pas stimulée par le travail ou besoin de changement

**SATISFACTION GLOBALE LIÉE À L'EMPLOI**

Alors que près de quatre employés sur dix qui cherchent un autre employeur en cours d'emploi, et que plus d'un tiers d'entre eux ont pensé à partir au cours des six derniers mois, il est frappant que neuf employés sur dix affirment aimer leur emploi actuel. La véritable question posée était :

*Globalement, aimez-vous votre emploi principal?*

Le tableau 32 illustre les réponses. Le groupe le moins susceptible d'aimer son emploi correspond aux personnes sans emploi (n'oubliez pas qu'il s'agit d'un échantillon petit et moins pertinent). Mais même

dans cette catégorie, près du deux tiers ont affirmé avoir aimé leur dernier emploi. Parmi les autres catégories, les membres non syndiqués étaient un peu plus susceptibles d'aimer leur emploi que les membres syndiqués, bien que ces derniers étaient 86 % à aimer leur emploi.

**TABLEAU 32**  
**AIMER SON EMPLOI**

	<b>TOUS LES RÉPONDANTS</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Membres syndiqués</b>	<b>Membres non syndiqués</b>	<b>Employés permanents</b>	<b>Employés non permanents</b>	<b>Sans emploi†</b>
<b>Oui</b>	89 %	85 %	91 %	86 %	94 %	91 %	88 %	64 %
<b>Non</b>	11 %	15 %	9 %	14 %	6 %	9 %	12 %	36 %

† sans emploi se limite aux citoyens canadiens

Une personne peut aimer son emploi, mais parfois penser à le quitter, ou parfois en chercher un autre. Dans le cas des personnes qui n'aiment pas leur emploi, c'est clairement le cas : sur les 26 répondants ayant affirmé ne pas aimer leur emploi, 20 (77 %) d'entre eux avaient pensé à partir, tandis que 22 (85 %) d'entre eux avaient cherché un autre emploi.

## **PERSONNES HANDICAPÉES**

Au début de l'enquête, on a demandé aux répondants s'ils s'identifiaient comme des personnes handicapées, chose à laquelle 32 répondants ont répondu oui (11 % de tous les répondants). Dans la partie qui contenait des questions liées à l'emploi et au handicap, on a récolté 29 réponses.

Cette taille d'échantillon fournit un aperçu des expériences en milieu de travail des personnes handicapées, mais elle n'est pas assez importante pour approfondir les différentes sous-catégories de populations et d'emploi. Pour cette raison, seules les réponses des 29 répondants handicapés seront détaillées.

Pour situer le contexte, les comparaisons seront faites avec les résultats de l'enquête canadienne sur l'incapacité de Statistique Canada en 2017. Les résultats de cette enquête seront basés sur les chiffres pour l'Ontario.

### **PROBLÈME DE SANTÉ PRINCIPAL**

Le tableau 33 présente le problème de santé principal des répondants handicapés qui cause le plus de difficultés ou limite le plus leurs activités. Le tableau présente les réponses en fonction du nombre réel de répondants à l'enquête, de la répartition en pourcentage des réponses, et de la répartition en pourcentage issue de l'enquête canadienne sur l'incapacité (qui porte sur tous les handicaps, pas seulement le principal). Pour cette enquête canadienne, les réponses correspondent à l'intégralité de la population ontarienne de personnes handicapées (TOUS), et à la population ontarienne employée parmi les personnes handicapées (EMP).<sup>8</sup>

Comme indiqué précédemment, l'enquête d'Algoma avait une proportion inférieure de répondants handicapés (11 %) par rapport à la population de l'Ontario (24 %).<sup>9</sup> La proportion par type de handicap semble également plus faible chez les répondants, même si l'on prend en compte que l'enquête canadienne permet des réponses multiples.

**TABEAU 33**

#### **PROBLÈME DE SANTÉ PRINCIPAL DES PERSONNES HANDICAPÉES QUI CAUSE LE PLUS DE DIFFICULTÉS**

Type de handicap	Enquête d'Algoma		Enquête canadienne sur l'incapacité	
	Nombre	%		
			TOUS	EMP
Mobilité (difficulté à se déplacer, comme marcher ou emprunter les escaliers)	6	21%	46 %	35 %
Lié à la douleur (présente en permanence ou récurrente)	6	21 %	68 %	71 %
Audition	4	14 %	22 %	17 %
Lié à la santé mentale (trouble anxieux, dépression, trouble bipolaire, toxicomanie, etc.)	4	14 %	33 %	31 %
Apprentissage (dyslexie, hyperactivité, troubles de l'attention, etc.)	3	10 %	17 %	11 %
Lié au développement (trisomie 21, autisme, syndrome d'Asperger, etc.)	2	7 %	5 %	S/O
Autre ou handicap inconnu	1	3 %	3 %	2 %

<sup>8</sup> Statistique Canada, Tableaux 13-10-0348-01 et 13-10-0730-01.

<sup>9</sup> Statistique Canada, Tableau 13-10-0374-01.

Vue	0	0 %	26 %	16 %
Souplesse (difficulté à atteindre ou à se plier pour ramasser des objets)	0	0 %	48 %	48 %
Dextérité (difficulté à saisir de petits objets comme les stylos)	0	0 %	22 %	17 %
Mémoire (hors oubli occasionnel)	0	0 %	18 %	12 %
Préfère ne pas répondre	3	10 %	S/O	S/O

## **INFLUENCE DU HANDICAP SUR LE CHOIX DE CARRIÈRE**

Les répondants étaient partagés sur le fait de savoir si leur problème de santé a influencé leur choix de carrière, et un peu moins de la moitié affirme que oui, quand l'autre moitié ne le pensent pas. Le reste des répondants ont indiqué n'avoir jamais été employés (tableau 34).

**TABLEAU 34**

**LA PRÉSENCE DE HANDICAP A-T-ELLE INFLUENCÉ LE CHOIX DE CARRIÈRE?**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>Oui</b>	14	48 %
<b>Non</b>	13	45 %
<b>Je n'ai jamais été employé</b>	2	7 %

## **LIMITES SUR LA QUANTITÉ ET LE TYPE DE TRAVAIL**

Les répondants handicapés sont plus susceptibles d'estimer que leur problème de santé limite la quantité ou le type de travail qu'ils peuvent faire, et c'est le cas pour 59 % d'entre eux.

## **DÉSAVANTAGÉS DANS L'EMPLOI**

Deux tiers (66 %) des répondants handicapés estiment qu'ils sont désavantagés dans l'emploi en raison de leur problème de santé. Une proportion presque égale (59 %) estime que leur employeur actuel ou tout employeur potentiel les considéreraient comme désavantagés dans l'emploi en raison de leur problème de santé.

Après avoir approfondi la question du désavantage, l'enquête demandait aux répondants handicapés si leur problème de santé rendait difficile le fait de changer d'emploi ou de progresser dans leur carrière actuelle. Le tableau 35 indique que deux tiers (65 %) trouvaient ça difficile, tandis qu'un tiers (34 %) trouvaient ça très difficile.

**TABLEAU 35**

**MESURE DANS LAQUELLE LE HANDICAP REND DIFFICILE LE FAIT DE CHANGER D'EMPLOI OU DE PROGRESSER DANS LEUR CARRIÈRE**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>Oui, très difficile</b>	10	34 %
<b>Oui, difficile</b>	9	31 %
<b>Non, pas difficile</b>	10	34 %

On a ensuite demandé aux répondants pourquoi ils estimaient que leur problème de santé rendait difficile le fait de changer d'emploi ou de progresser dans leur carrière. Le tableau 36 présente les réponses qui ont été sélectionnées (les répondants pouvaient choisir plus d'une réponse).



**TABLEAU 36****RAISONS POUR LESQUELLES LEUR HANDICAP REND DIFFICILE LE FAIT DE CHANGER D'EMPLOI OU DE PROGRESSER DANS LEUR CARRIÈRE**

<b>Raison</b>	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
<b>Discrimination ou stigmatisation en raison du problème de santé</b>	10	48 %
<b>Difficulté probable à s'adapter à un nouvel environnement de travail</b>	10	48 %
<b>Difficulté à obtenir les mesures d'adaptation ou le soutien requis</b>	8	38 %
<b>Le problème de santé limite la capacité à rechercher un emploi</b>	6	29 %
<b>Le problème de santé limite le nombre d'heures qui peuvent être travaillées</b>	4	19 %
<b>Autre</b>	5	24 %

Les réponses fournies dans la catégorie « Autres » comprenaient : le problème de santé limite les tâches que vous pouvez accomplir ou votre mobilité; le problème de santé varie en fonction des jours; de nouveaux symptômes émergent.

Les réponses au tableau 36 indiquent trois raisons principales : tout d'abord, que le problème de santé en soi impose des limites; puis, qu'obtenir les mesures d'adaptation appropriées n'est pas facile; et enfin, que la présence du problème de santé entraîne discrimination et stigmatisation. En bref, le problème de santé a créé des difficultés, et la façon dont les autres réagissent face à ce problème de santé crée aussi des obstacles.

**MESURES D'ADAPTATION AU TRAVAIL POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES**

On a demandé aux répondants s'ils avaient parlé à leur employeur au sujet de leur problème de santé/handicap.

Deux tiers (66 %) en ont parlé à leur employeur.

On a ensuite demandé aux répondants ce dont ils auraient besoin pour pouvoir travailler. Le tableau 37 présente leurs réponses (ils pouvaient choisir autant de réponses qu'ils le souhaitaient).

Près d'un tiers (31 %) des répondants handicapés ont affirmé ne pas avoir besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail. La mesure d'adaptation ayant reçu le plus de votes - un tiers (34 %) - correspondait au télétravail (ce dont ils ont le plus besoin). Près d'un quart (24 %) cherchaient à obtenir des modalités de travail souples (horaires/jours modifiés ou réduction des heures de travail). Après cela, les mesures d'adaptation concernaient principalement les modifications du poste de travail, comme le fait d'avoir un poste de travail modifié ou ergonomique (21 %) ou un fauteuil spécial ou un support dorsal (17 %). Le reste de la liste concernait d'autres équipements ou aides comme les aires de stationnement adaptées, les aides techniques, ou simplement un milieu de travail accessible (mains courantes, rampes, ascenseurs accessibles et toilettes adaptées), qui ont tous attiré environ 10 % des réponses. Les réponses « Autres » correspondaient aux documents imprimés, au temps de traitement, aux articles sensoriels, aux bureaux assis-debout et aux pauses fréquentes.

**TABLEAU 37****EXIGENCES POUR SOUTENIR LA CAPACITÉ À TRAVAILLER**

	<b>Nombre</b>	<b>%</b>
Pas besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail	31 %	9
Travail à domicile	34 %	10
Horaires/jours modifiés ou heures de travail réduites	24 %	7
Poste de travail modifié ou ergonomique	21 %	6
Fauteuil spécial ou support dorsal	17 %	5
Tâches modifiées ou différentes	10 %	3
Stationnement adapté ou accessible	10 %	3
Soutien humain (p. ex., lecteur, interprète en langue des signes, moniteur de formation ou assistant personnel)	7 %	2
Aides techniques (p. ex., synthétiseur vocal, TTY, système d'écoute infrarouge, preneur de notes portatif)	7 %	2
Ordinateur, ordinateur portable ou tablette avec logiciel spécialisé ou d'autres adaptations (braille, logiciel de grossissement de texte, logiciel parlant ou lecteur d'écran).	7 %	2
Mains courantes, rampes, portes ou couloirs élargis	7 %	2
Ascenseurs accessibles	7 %	2
Toilettes adaptées	7 %	2
Transport spécialisé	3 %	1
Aides à la communication (p. ex., conversion de l'imprimé en braille, en enregistrement audio ou en gros caractères)	0 %	0
Autre équipement, aide ou condition de travail (veuillez préciser)	14 %	4

À titre de comparaison, l'enquête canadienne sur l'incapacité <sup>10</sup>a rapporté l'incidence suivante des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes handicapées employées en Ontario, de 25 à 64 ans :

- 36,5 % avaient besoin d'une ou plusieurs mesures d'adaptation
- 25,4 % avaient besoin de modalités de travail souples
- 16,0 % avaient besoin de modification du poste de travail
- 12,7 % avaient besoin d'autres équipements, aides ou conditions de travail

L'enquête d'Algoma rapporte sensiblement les mêmes proportions concernant le besoin de mesures d'adaptation en milieu de travail que l'enquête canadienne.

Deux tiers (67 %) des répondants handicapés avaient demandé à leur employeur de mettre en place les mesures d'adaptation nécessaires en milieu de travail. Sept répondants ont indiqué ne pas avoir demandé les mesures d'adaptation nécessaires. On a par la suite demandé à ce groupe pourquoi ils ne l'ont pas fait. Il s'agit d'un échantillon très petit, et il ne serait donc pas approprié d'extrapoler leurs réponses à la population générale des personnes handicapées, mais il est néanmoins utile d'analyser leurs réponses pour mieux comprendre les considérations qui rentrent en jeu. Ces répondants ont pu sélectionner plus d'une raison, ce qui explique que le nombre total de réponses est largement supérieur à sept :

- Quatre d'entre eux ont indiqué qu'ils ne voulaient pas gêner leur employeur
- Trois ont affirmé qu'ils ne se sentaient pas à l'aise à l'idée de le demander
- Trois ont indiqué qu'ils ne voulaient pas divulguer leur besoin de mesures d'adaptation

<sup>10</sup> Statistique Canada, Tableau 13-10-0749-01.

- Trois ont affirmé craindre les conséquences négatives
- Enfin, les raisons suivantes ont été citées une fois :
  - Je ne pensais pas que l'employeur avait les moyens d'obtenir ou de trouver les mesures d'adaptation appropriées
  - J'étais inquiet de la réaction des collègues
  - Mon problème de santé n'est pas si grave
  - Manque de sensibilisation ou de compréhension de la part de l'employeur au sujet des demandes de mesures d'adaptation
  - On me les a déjà refusées dans le passé

Trois autres ont cité une raison « Autre », qui ne figurait pas dans les options de réponse :

- Je voulais obtenir un poste à temps plein et je ne voulais pas compromettre cette possibilité
- Je n'étais pas certain que les mesures d'adaptation m'aideraient
- Je n'étais pas encore diagnostiqué

En considérant toutes ces raisons, la première motivation entraînant les répondants à ne pas demander les mesures d'adaptation dont ils avaient besoin est le fait qu'ils estimaient que cela entraînerait des conséquences négatives pour eux.

Parmi les personnes qui ont demandé des mesures d'adaptation, six sur dix (62 %) ont affirmé que leur employeur avait mis les mesures d'adaptation à disposition (le nombre total de réponses à cette question était de 13, il convient alors de traiter avec prudence ce résultat).

Les raisons données pour le refus d'une demande de mesures d'adaptation étaient les suivantes :

- Je pensais qu'ils ne voulaient pas
- L'employé occupait un poste occasionnel, alors il était peu probable de les mettre à disposition
- Trop coûteux
- Pas disponible localement
- Deux ont indiqué que l'employeur a simplement refusé la demande.

## **ÉVALUER LES CONDITIONS DE L'EMPLOI ET DU MILIEU DE TRAVAIL**

La prochaine série de questions était destinée à tous les répondants qui étaient employés ou qui avaient été employés (sans emploi ou retraités). Dans chacune de ces questions, on a demandé aux répondants à quel point ils sont d'accord ou pas d'accord avec différentes déclarations portant sur divers thèmes.

Un résultat composite a été créé pour analyser ces résultats et simplifier la comparaison des réponses à travers diverses sous-populations pour chaque déclaration. Pour chaque réponse, une valeur a été attribuée à la réponse, comme suit :

- +2 pour « tout à fait d'accord »
- +1 pour « d'accord »
- 0 pour « ni d'accord ni pas d'accord »
- 1 pour « pas d'accord »
- 2 pour « pas du tout d'accord »

Les valeurs numériques pour toutes les réponses ont ensuite été additionnées puis divisées par le nombre total de réponses. De cette façon, on peut arriver à une réponse moyenne. Par exemple, si la valeur finale est de +1, la réponse moyenne sera alors « d'accord », même s'il est possible que la moitié des répondants aient répondu « tout à fait d'accord » (+2) et que l'autre moitié ait répondu « pas d'accord » (-1). L'éventail d'opinions donne un résultat moyen qui se situe à mi-chemin entre « tout à fait d'accord » et « pas d'accord ».

## CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

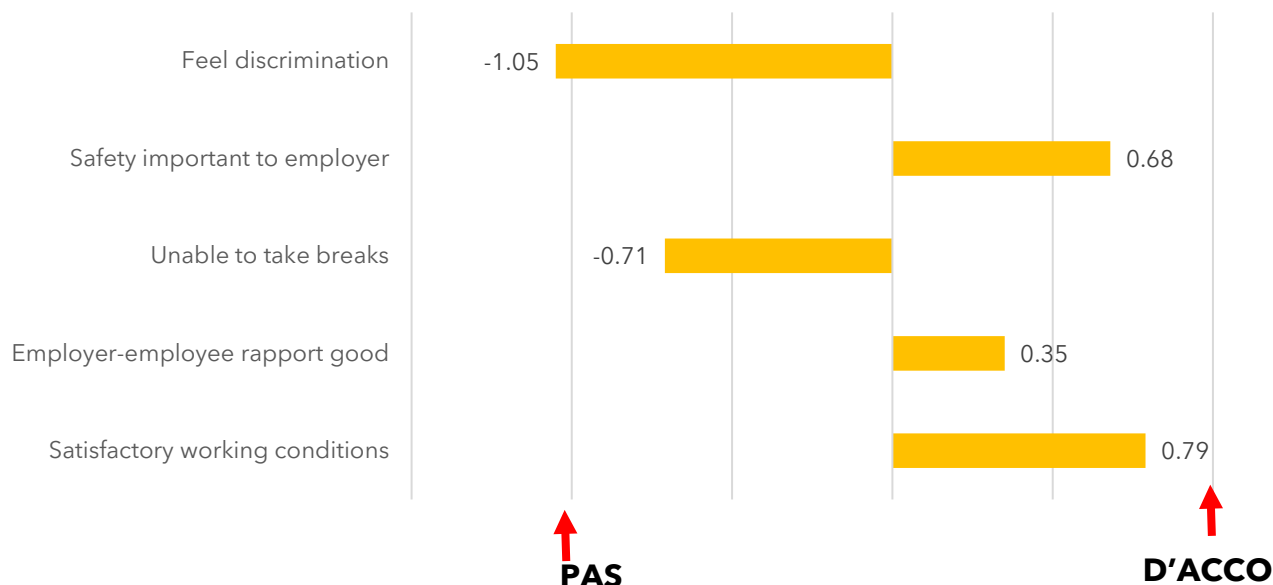
Le tableau suivant présente les déclarations réelles des répondants à ce sujet, ainsi que la forme abrégée de chaque déclaration, que l'on utilise au graphique 1 pour en faciliter la lecture.

Déclaration dans l'enquête	Version abrégée dans le graphique
Je ressens de la discrimination à mon égard au travail en raison de mon âge/sexe/handicap ou de ma race/religion, etc.	Sentiment de discrimination
La sécurité des travailleurs est une priorité majeure pour la direction	Sécurité importante pour l'employeur
Je ne suis pas en mesure de prendre mes pauses prévues	Incapacité de prendre des pauses
La relation entre la direction et les employés est bonne	Bon rapport employeur-employé
Les conditions de travail sont satisfaisantes	Conditions de travail satisfaisantes

L'éventail de réponses à ces cinq déclarations était très large, d'un niveau élevé de désaccord en raison d'un sentiment de discrimination au travail, basé sur les catégories communes de discrimination, à un niveau modéré d'accord avec la proposition selon laquelle les conditions de travail sont satisfaisantes.

Un des désaccords communs correspondait à l'incapacité de prendre ses pauses prévues, bien que ce niveau de désaccord soit inférieur à la réaction face à la présence de discrimination. Il existait un consensus quant au fait que la sécurité des travailleurs est une priorité absolue pour la direction, et un niveau d'accord inférieur sur le fait que la relation entre la direction et les employés est bonne.

### GRAPHIQUE 1 : CONDITIONS ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL, TOUS LES RÉPONDANTS



Il y a eu des variations en fonction des différentes catégories des répondants à l'enquête. Une des variations majeures correspondait aux cas où le résultat composite moyen pour ce groupe était, soit 25 % supérieur, soit 25 % inférieur à la moyenne pour tous les répondants.

Les membres non syndiqués avaient les opinions les plus positives; ils étaient les plus susceptibles d'estimer que leurs conditions de travail étaient insatisfaisantes, que la sécurité était une priorité pour la direction, que la relation entre la direction et les employés était bonne, et ils n'étaient pas d'accord, pour la plupart, avec le sentiment de discrimination.

Les membres syndiqués ont plus souvent exprimé des opinions moins positives : leur ressenti sur les relations employeur-employé penchait plus vers le désaccord, ils avaient un niveau de satisfaction inférieur quant aux conditions de travail, ainsi qu'un niveau inférieur d'accord avec la déclaration selon laquelle la sécurité des travailleurs était une priorité absolue pour la direction.

Certaines de ces différences peuvent être causées par les circonstances spécifiques de ces répondants. La moitié des répondants ont travaillé dans le secteur des Soins de santé et de l'aide sociale, en comparaison à moins d'un cinquième chez les membres non syndiqués, qui avaient plus tendance à travailler dans les Autres services, l'Administration publique, la Construction, l'Hébergement et les services de restauration, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques. Les membres syndiqués occupaient plus souvent des rôles de service direct, tandis que les membres non syndiqués se retrouvaient plutôt dans des postes administratifs.

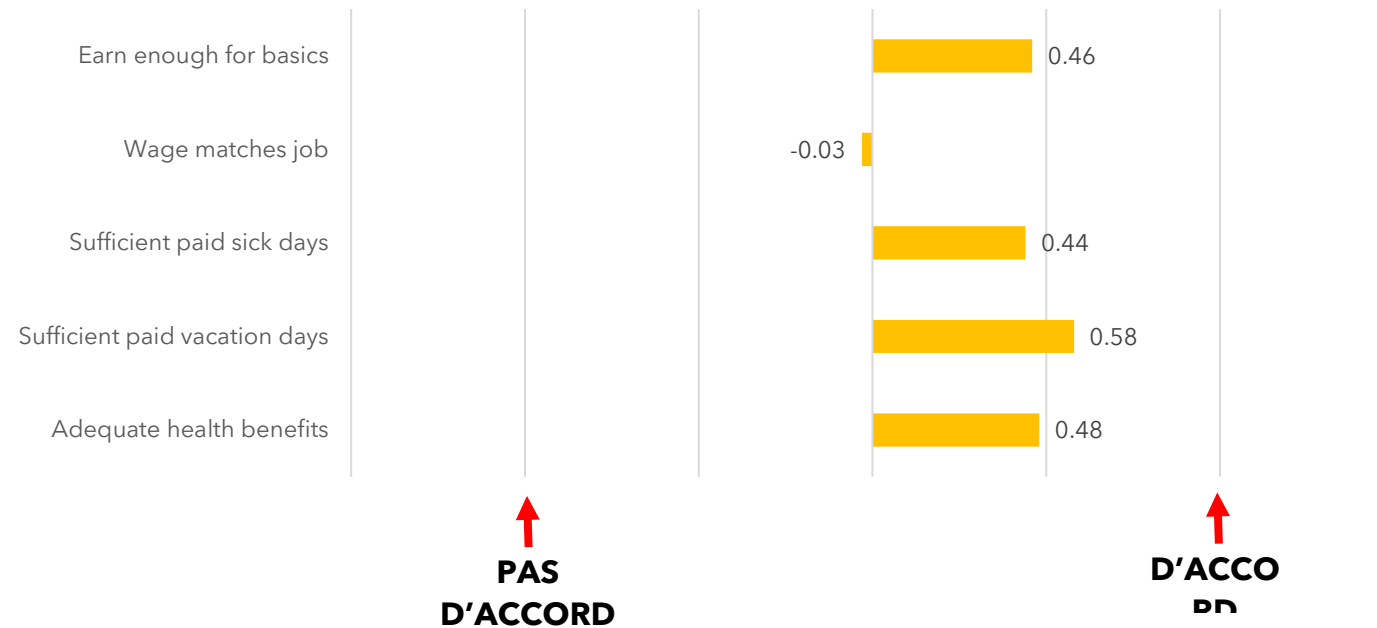
En ce qui a trait aux autres catégories des répondants à l'enquête, les employés non permanents avaient également des niveaux d'accord inférieurs au sujet des inquiétudes de la direction vis-à-vis de la sécurité des travailleurs, ou sur le fait que les relations direction-employés étaient bonnes, et ils ont exprimé le plus faible niveau de désaccord avec le sentiment de discrimination au travail.

**REVENU ET AVANTAGES SOCIAUX LIÉS À L'EMPLOI**

Les déclarations que les répondants devaient commenter figurent dans le tableau ci-dessous, avec leur version abrégée pour le graphique 2.

Déclaration dans l'enquête	Version abrégée dans le graphique
Je gagne suffisamment pour payer mes besoins fondamentaux (logement, nourriture, etc.)	Besoins fondamentaux couverts
Je perçois un salaire approprié pour le travail que j'accomplis	Salaire correspondant au travail
Mon emploi me fournit un nombre suffisant de jours de congés de maladie payés	Congés de maladie payés suffisants
Mon emploi me fournit un nombre suffisant de jours de vacances payées	Vacances payées suffisantes
Je bénéficie de prestations d'assurance maladie adéquates par le biais de mon employeur	Prestations d'assurance maladie adéquates

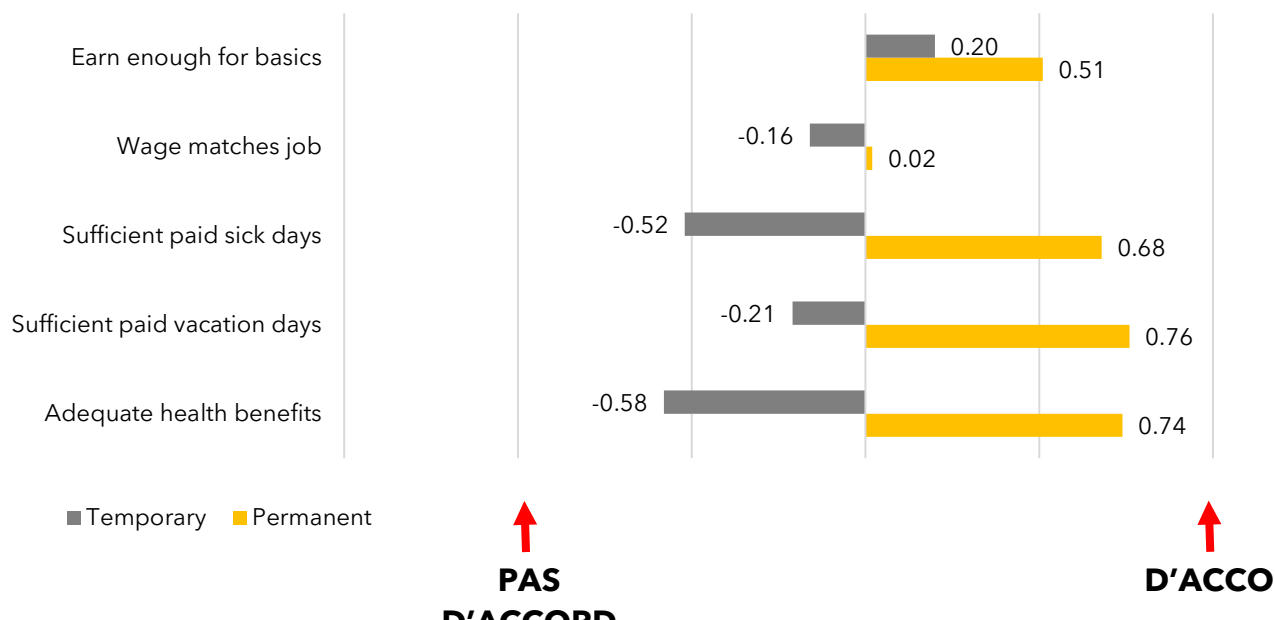
**GRAPHIQUE 2 : REVENU ET AVANTAGES SOCIAUX LIÉS À L'EMPLOI, TOUS LES RÉPONDANTS**



Pour toutes les déclarations, il existe un consensus selon lequel le niveau d'accord est mitigé, et se situe à mi-chemin entre « ni d'accord ni pas d'accord » et « d'accord ». Le résultat moyen pour la déclaration « Je perçois un salaire approprié pour le travail que j'accomplis » correspond à « ni d'accord ni pas d'accord ».

Ces résultats moyens pour tous les répondants cachent la profonde différence dans les réponses entre les employés non permanents et permanents, comme le montre le graphique 3. (Afin d'éviter le terme maladroit de « non permanent », cette partie utilisera le terme « temporaire ».)

### **GRAPHIQUE 3 : REVENU ET RETOMBÉES ÉCONOMIQUES LIÉS À L'EMPLOI, EMPLOYÉS TEMPORAIRES ET PERMANENTS**



Pour la plupart de ces déclarations, les employés temporaires penchent du côté « pas d'accord », sans pour autant atteindre un niveau complet de désaccord à la valeur « 1 ». D'autre part, les employés permanents sont plutôt « d'accord », et parfois plus proches de la valeur de « 1 ».

Sur la question des salaires, les employés temporaires et permanents sont assez d'accord sur le fait qu'ils gagnent assez d'argent pour subvenir à leurs besoins fondamentaux, mais quant à savoir s'ils perçoivent un salaire approprié pour le travail qu'ils accomplissent, les employés temporaires n'étaient pas vraiment d'accord, tandis que les employés permanents présentent un résultat moyen correspondant à « ni d'accord ni pas d'accord ».

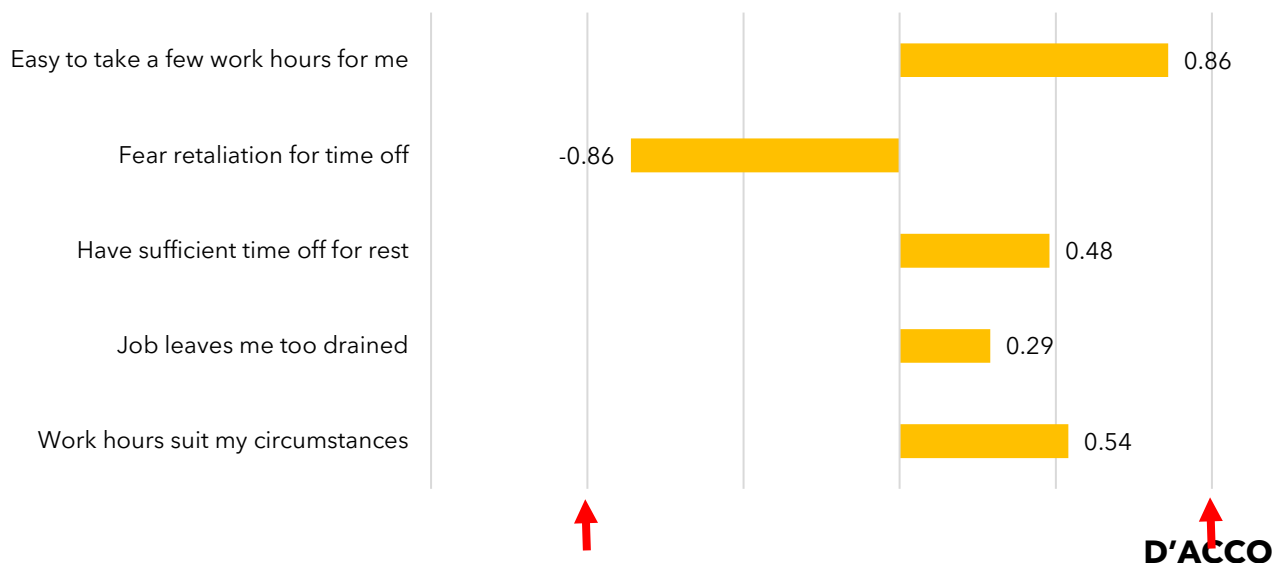
Concernant les différences dans les autres catégories de l'enquête, les non-syndiqués ont tendance à avoir des niveaux élevés d'accord avec toutes ces déclarations; le résultat composite des membres syndiqués sur le sujet du salaire de base et d'un salaire approprié pour leur travail penche quant à lui vers un désaccord. Les hommes sont légèrement plus d'accord sur le fait que leur salaire est approprié pour le travail qu'ils accomplissent, tandis que les femmes ne sont pas vraiment d'accord.

## ÉQUILIBRE ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE

Les déclarations pour cette partie sont fournies ci-dessous, ainsi que les versions abrégées pour le graphique connexe.

Déclaration dans l'enquête	Version abrégée dans le graphique
Il m'est facile de prendre des heures de repos, de manière occasionnelle, pour des raisons personnelles.	Facile de prendre des heures de repos
Je crains des représailles ou des punitions si je prends du temps de repos (arrêt maladie ou congé)	Crainte des représailles pour le temps de repos
J'ai suffisamment d'heures hors du travail pour le repos, pour les tâches non liées au travail, les loisirs	Suffisamment de temps de repos
Mon emploi me fatigue trop ou m'épuise mentalement pour penser à faire autre chose après le travail	Travail trop épuisant
Mes heures/habitudes de travail actuelles correspondent à ma situation personnelle	Heures de travail adaptées à ma situation

**GRAPHIQUE 4 : ÉQUILIBRE ENTRE LE TRAVAIL ET LA VIE PERSONNELLE, TOUS LES RÉPONDANTS**



C'est bon signe lorsque la plupart des employés sont globalement d'accord (presque « 1 ») sur le fait qu'ils peuvent prendre, de manière occasionnelle, quelques heures de repos pour des raisons personnelles. De même, ils ne sont pas d'accord avec la déclaration qu'ils craignent des représailles ou des sanctions si je prends du temps de repos pour une maladie ou un congé. Ils sont moins d'accord quant au fait que leurs heures de travail sont adaptées à leurs situations personnelles, ou qu'ils ont suffisamment d'heures hors du travail pour le repos et les loisirs. Cependant, pour savoir si leur emploi les fatigue trop ou les épuise mentalement pour penser à faire autre chose après le travail, la réponse moyenne était « d'accord », malgré une valeur inférieure (0,29).

Les différences dans les réponses parmi les différents groupes de l'enquête sont les suivantes :

- Les employés temporaires ont un niveau d'accord inférieur quant à savoir s'ils ont suffisamment de temps hors du travail pour le repos ou les loisirs, ou si leur emploi les épuise trop après le travail, et ils ont un niveau inférieur de désaccord quant à la crainte des représailles pour avoir pris du temps de repos

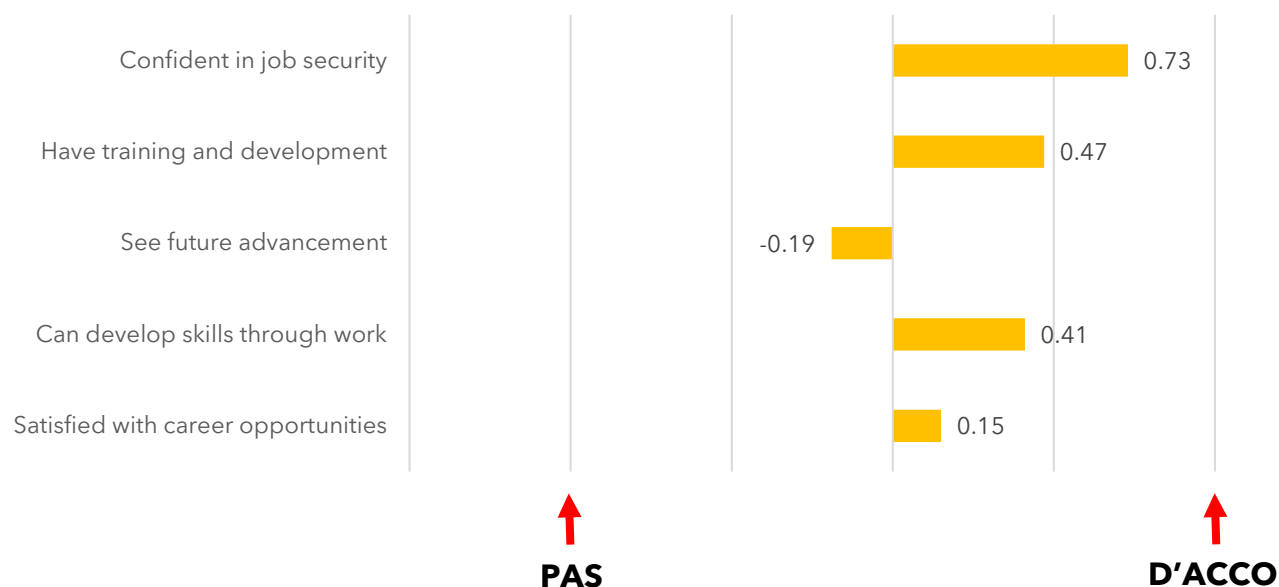
- Les membres non syndiqués ont des niveaux d'accord supérieurs quant à la capacité de prendre du temps de repos pour des raisons personnelles, pour avoir suffisamment de temps pour le repos et les loisirs, et sur le fait que leurs heures de travail sont adaptées à leurs situations; ils ont néanmoins un niveau inférieur d'accord quant au fait que leur emploi les épuise trop
- Les membres syndiqués ont le niveau d'accord le plus élevé avec la déclaration selon laquelle le travail les épuise trop pour faire quoi que ce soit après
- Les hommes sont plus susceptibles d'être d'accord qu'ils ont suffisamment de temps après le travail pour le repos et les loisirs, et moins susceptibles d'être d'accord que le travail les épuise trop pour avoir des activités personnelles après cela.

## **SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CROISSANCE PROFESSIONNELLE**

Les déclarations liées à ce sujet et leurs formes abrégées pour le graphique connexe sont présentées ci-dessous.

<b>Déclaration dans l'enquête</b>	<b>Version abrégée dans le graphique</b>
J'ai confiance en la sécurité de mon emploi	Confiance en ma sécurité d'emploi
Mon emploi m'offre des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel	Formation et perfectionnement disponibles
Je vois des possibilités d'avancement dans mon organisation actuelle	Perspectives réelles
On me donne la possibilité de développer mes compétences au travail	Développement des compétences au travail
Je suis satisfait des perspectives de carrière qui sont à ma disposition ici	Satisfait des perspectives de carrière

### **GRAPHIQUE 5 : SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL, TOUS LES RÉPONDANTS**

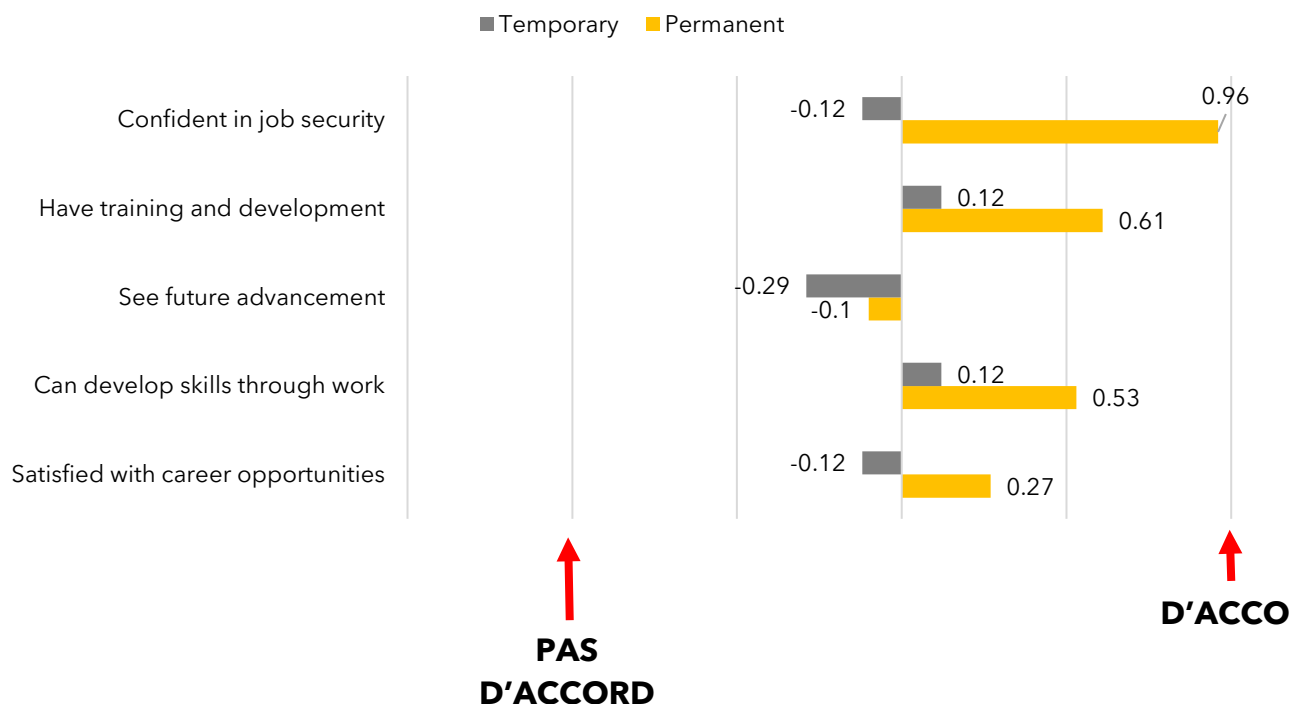


Tous les répondants ont un certain degré de confiance vis-à-vis de la sécurité de leur emploi, et un niveau inférieur d'accord avec le fait qu'ils ont la possibilité de développer leurs compétences professionnelles, notamment des possibilités de formation et de perfectionnement professionnel. D'autre part, il existe un faible niveau de satisfaction à l'égard des perspectives de carrière, et certains répondants ne sont pas d'accord qu'il y a des possibilités d'avancement.



Il existe un autre ensemble de problèmes pour lesquels il y a une différence considérable entre les opinions des employés permanents et temporaires, comme l'indique le graphique 6.

#### **GRAPHIQUE 6 : SÉCURITÉ D'EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL, EMPLOYÉS TEMPORAIRES ET PERMANENTS**



Sans surprise, la plus grande différence porte sur la question de la confiance en la sécurité d'emploi, où les employés permanents ont un résultat moyen « d'accord », tandis que les employés temporaires présentent un résultat inférieur à « ni d'accord ni pas d'accord », penchant légèrement vers la réponse « pas d'accord ». Les employés temporaires sont moins susceptibles d'avoir des possibilités de développer leurs compétences à travers le travail, la formation et le perfectionnement professionnel. Il convient de signaler que les employés permanents et temporaires présentent un résultat négatif lorsqu'il s'agit de savoir s'ils voient des possibilités d'avancement dans leur organisation actuelle.

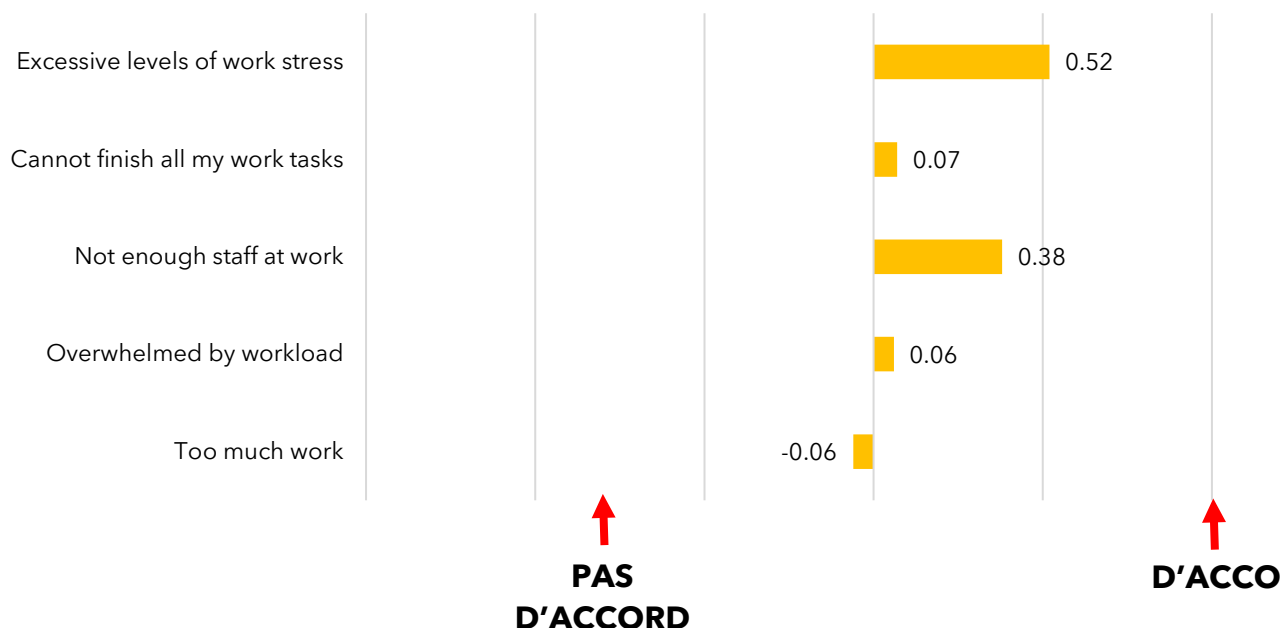
Comme précédemment, les membres non syndiqués ont des résultats plus positifs sur ces déclarations, tandis que les membres syndiqués sont les plus négatifs à l'idée de voir des possibilités d'avancement au sein de leur organisation. Les femmes sont plus susceptibles de ne pas voir les possibilités d'avancement (-0,28), tandis que les hommes ne sont ni d'accord ni pas d'accord (0,1).

## **STRESS AU TRAVAIL**

Encore une fois, les déclarations dans cette partie figurent dans le tableau ci-dessous, et elles sont accompagnées des versions abrégées pour le graphique.

Déclaration dans l'enquête	Version abrégée dans le graphique
Je ressens souvent des niveaux de stress excessifs au travail	Niveaux de stress excessifs au travail
Je ne parviens pas à terminer toutes mes tâches dans mes heures de travail normales	Incapacité à terminer toutes mes tâches de travail
Il n'y a pas assez de personnel pour effectuer le travail	Pas assez de personnel au travail
Je me sens dépassé par ma charge de travail	Dépassé par la charge de travail
J'ai trop de travail pour pouvoir accomplir correctement toutes mes tâches	Trop de travail

### **GRAPHIQUE 7 : STRESS AU TRAVAIL, TOUS LES RÉPONDANTS**



Chacune des déclarations dans cette partie évoque le stress au travail et la surcharge de travail. Il y a un certain niveau d'accord pour deux déclarations sur cinq, tandis que pour les trois autres, la moyenne des résultats composites est proche du zéro (0,07; 0,06 et -0,06), qui correspond à « ni d'accord ni pas d'accord ».

Les deux déclarations qui attirent les plus hauts niveaux d'accord correspondent à des répondants qui affirment être « tout à fait d'accord » :

- 21 % des répondants sont « tout à fait d'accord » qu'ils ressentent souvent des niveaux de stress excessifs au travail
- 24 % sont « tout à fait d'accord » qu'il n'y a pas assez de personnel pour effectuer le travail

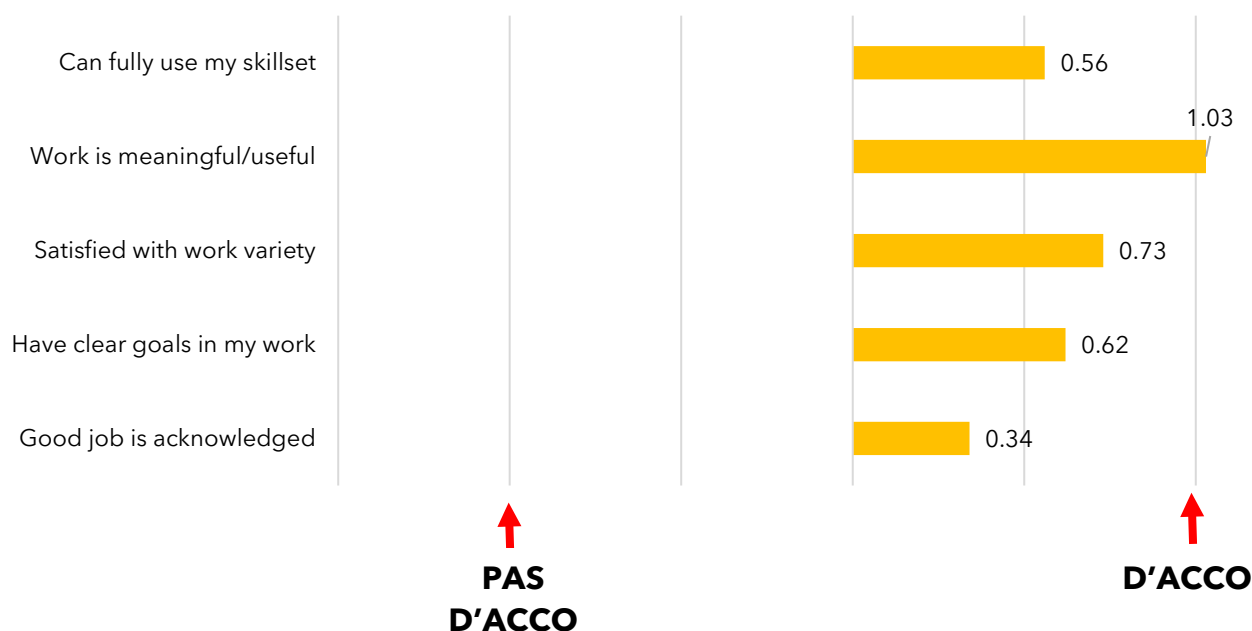
Les réponses ont été assez variées parmi les groupes de l'enquête pour les déclarations dans cette partie.

## **SATISFACTION PROFESSIONNELLE**

Le tableau ci-dessous détaille les déclarations pour cette partie, ainsi que leur forme abrégée utilisée dans le graphique.

Déclaration dans l'enquête	Version abrégée dans le graphique
Je peux pleinement exploiter mon ensemble de compétences au travail	Compétences pleinement exploitées
Je sens que le travail que j'effectue est intéressant/est utile	Travail intéressant/utile
Je suis satisfait quant à la variété des tâches que j'accomplis	Variété des tâches satisfaisante
Les objectifs clairement définis me permettent de bien faire mon travail	Objectifs clairs au travail
Quand j'effectue un bon travail, la direction le reconnaît	Bon travail reconnu

### **GRAPHIQUE 8 : SATISFACTION PROFESSIONNELLE, TOUS LES RÉPONDANTS**



Les répondants estiment notamment que leur travail est intéressant/utile; avec un résultat de 1,03 (« d'accord », il s'agit de la déclaration qui a reçu le plus haut niveau d'accord parmi les 30 déclarations proposées aux répondants. Il y avait également des résultats assez positifs pour leur satisfaction quant à la variété de leurs tâches au travail, au fait que les objectifs de travail sont clairement définis, et dans une moindre mesure, qu'ils parviennent à exploiter pleinement leurs compétences. La déclaration ayant donné le plus faible niveau d'accord correspondait au fait que le bon travail des employés est reconnu par la direction. Plus d'un quart des répondants a répondu à cette dernière déclaration par « pas d'accord » ou « pas du tout d'accord ».

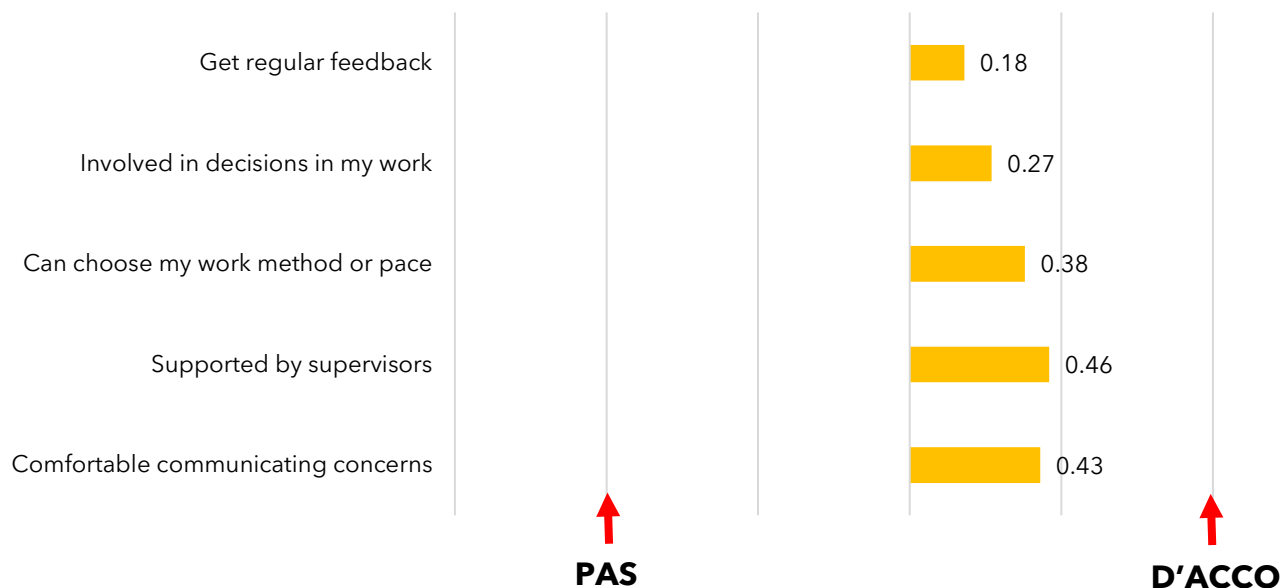
Les réponses n'étaient pas très variées dans les différents groupes de l'enquête pour cet ensemble de déclarations.

## **AUTONOMIE ET SOUTIEN**

Il s'agit du dernier ensemble de déclarations, figurant dans le tableau ci-dessous, accompagné de leurs formes abrégées pour le graphique.

<b>Déclaration dans l'enquête</b>	<b>Version abrégée dans le graphique</b>
Je reçois régulièrement des rétroactions de la part de mon superviseur/ma direction	Rétroactions régulières
Je suis impliqué dans les décisions qui affectent mon propre domaine d'activité	Impliqué dans les décisions à mon travail
Je peux choisir mes méthodes ou mon rythme de travail	Propres méthodes ou rythme de travail
Je me sens soutenu par mon superviseur/ma direction	Soutenu par les superviseurs
Je me sens à l'aise à l'idée d'évoquer mes inquiétudes sur le milieu de travail à mon employeur/superviseur	Communication aisée des inquiétudes

### **GRAPHIQUE 9 : AUTONOMIE ET SOUTIEN, TOUS LES RÉPONDANTS**



Cette série de déclarations porte sur la capacité d'une personne à cadrer son propre travail, ainsi que sur le niveau de communication constructive entre l'employé et la direction. Pour toutes ces déclarations, le niveau d'accord est positif, mais faible, en dessous de la moitié entre « ni d'accord ni pas d'accord » et « d'accord ». Le plus faible niveau d'accord correspondait à la déclaration, « Je reçois régulièrement des rétroactions de la part de mon superviseur/ma direction ».

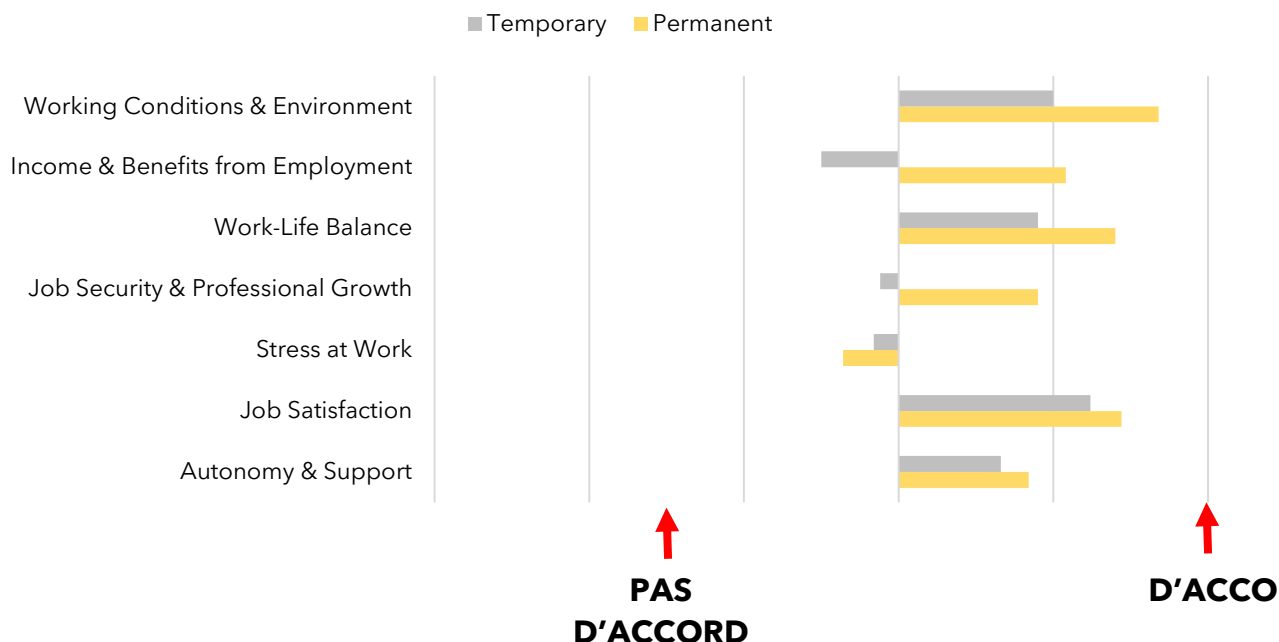
La différence principale parmi les catégories de l'enquête correspondait aux membres non syndiqués, qui ont eu les résultats les plus élevés pour ces déclarations, tandis que les membres syndiqués ont donné les résultats les plus faibles.

## **COMPARAISON DES RÉSULTATS POUR TOUS LES THÈMES LIÉS À L'EMPLOI ET AU MILIEU DE TRAVAIL**

Étant donné que chacune de ces catégories a un thème, il est possible de monter un résultat moyen pour chaque thème. Toute déclaration considérée négative (par exemple, « Je ne suis pas en mesure de prendre mes pauses prévues ») est transformée en forme positive, afin qu'on puisse regrouper toutes les déclarations dans un thème commun pour parvenir à un résultat composite moyen.

Puisqu'il a déjà été souligné qu'il existe un écart considérable entre les réponses des employés temporaires et celles des employés permanents, ce résumé permettra de comparer les résultats pour chaque groupe. Les résultats moyens pour chaque thème sont présentés dans le graphique 10.

### **GRAPHIQUE 10 : RÉSULTATS MOYENS POUR LES THÈMES LIÉS À L'EMPLOI ET AU MILIEU DE TRAVAIL, EMPLOYÉS TEMPORAIRES ET PERMANENTS**



Bien qu'il y ait des différences de résultats entre les employés temporaires et permanents pour chaque thème, le degré de différence varie considérablement. Par exemple, la différence est moindre en matière de satisfaction professionnelle, ainsi que pour l'autonomie et le soutien. Concernant les déclarations sur le revenu et les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et le perfectionnement professionnel, les employés permanents ont eu des résultats positifs, contrairement aux employés temporaires qui ont obtenu des résultats négatifs. Les conditions et l'environnement de travail, ainsi que l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, ont donné des résultats positifs, mais les employés permanents ont obtenu en moyenne des résultats supérieurs.

Le thème du stress au travail, puisque les déclarations exprimaient une opinion négative (par exemple, « Je ressens souvent des niveaux de stress excessifs »), est aligné sur ces déclarations négatives, contrairement aux autres déclarations. Ce qui est frappant avec ce thème, c'est que les employés permanents ont obtenu en moyenne un résultat supérieur en ce qui concerne les mesures du stress lié au travail, par rapport aux employés temporaires.

On a interrogé les répondants sur les raisons pour lesquelles ils restent dans leur emploi actuel avec la question suivante :

*Quels sont les principaux facteurs qui vous poussent à rester dans votre emploi actuel?  
Qu'aimez-vous à propos de votre travail?*

Les répondants devaient rédiger leurs réponses, et avaient cinq encadrés pour énumérer leurs raisons. 229 d'entre eux ont répondu à la question, et dans leurs cinq possibilités, ils ont fourni 740 réponses.

Les personnes peuvent utiliser des mots différents pour décrire la même chose, il est donc nécessaire dans l'analyse des réponses d'identifier la catégorie commune qui parvienne à saisir l'essence des réponses qui expriment une raison identique. De toute évidence, certaines réponses sont aberrantes et reflètent seulement l'opinion d'une poignée de répondants. Cependant, après avoir examiné toutes les propositions, il a été révélé que 92 % des 740 réponses correspondaient à 18 catégories, qui contenaient chacune au minimum 10 réponses.

Dix réponses notables sont décrites dans le tableau suivant, chaque titre résumé et sa signification ou ses variantes communes.

<b>Titre résumé</b>	<b>Description</b>
Collègues	J'aime les collègues, l'équipe et l'environnement de travail
Avantages sociaux	J'aime ou j'ai besoin des avantages sociaux, notamment la pension, les congés annuels et les prestations prolongées
Salaire correct	Le salaire est bon; c'est un salaire intéressant.
Intérêt du travail	Le travail est intéressant ou stimulant; j'apporte une réelle contribution.
J'aime mon travail	J'aime ce que je fais, j'aime ce domaine de travail
J'ai besoin du revenu	J'ai des obligations financières qui doivent être satisfaites.
Flexibilité	J'aime pouvoir varier mes horaires ou travailler aussi peu ou autant que je le souhaite.
J'aime les horaires	J'aime que les horaires soient limités à la semaine de travail; pas de travail en fin de semaine
J'aime l'employeur	J'aime mon patron, superviseur, employeur

Le tableau 40 présente les principales réponses pour les 740 propositions, dans l'ordre des cinq réponses. Présenter les réponses de la première à la 5<sup>e</sup> permet de souligner l'importance de ces facteurs en fonction de quelle réponse était la première à l'esprit (première réponse) et quelles réponses étaient plus importantes que le 3<sup>e</sup> ou le 4<sup>e</sup> choix.

En ce qui concerne les premières réponses, les facteurs les plus importants sont :

1. Salaire correct
2. Collègues/environnement de travail
3. Travail intéressant ou stimulant
4. Besoin de revenu
5. Possibilité de fixer ses propres horaires

Il convient de signaler que, en tant que première réponse, le salaire correct est mentionné plus souvent, et le besoin de revenu arrive en 4<sup>e</sup> position dans cette liste. Aimer ses collègues et son environnement de travail peut être la 2<sup>e</sup> réponse pour les deux premières propositions, mais par la suite, cela

correspond à la première proposition pour la 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> réponse, faisant passer cette raison à la première position lorsque l'on calcule toutes les réponses.

La disponibilité des avantages sociaux est en 8<sup>e</sup> position sur la liste de la première réponse, bien qu'elle soit souvent citée en 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> raison, faisant de ce point le deuxième dans toutes les réponses.

**TABEAU 40 : FACTEURS INFLUENÇANT UNE DÉCISION DE RESTER DANS SON TRAVAIL ACTUEL, AVEC LE NOMBRE TOTAL DE RÉPONSES DANS CHAQUE CATÉGORIE**

<b>TOUTES LES RÉPONSES N = 740</b>	<b>1<sup>re</sup> RÉPONSE N = 228</b>	<b>2<sup>e</sup> RÉPONSE N = 204</b>	<b>3<sup>e</sup> RÉPONSE N = 156</b>	<b>4<sup>e</sup> RÉPONSE N = 91</b>	<b>5<sup>e</sup> RÉPONSE N = 61</b>
Collègues	Salaire correct	Avantages sociaux	Collègues	Collègues	Collègues
Avantages sociaux	Collègues	Collègues	Avantages sociaux	Avantages sociaux	
Salaire correct	Intérêt du travail	J'aime mon travail	Intérêt du travail	J'aime l'employeur	
Intérêt du travail	J'ai besoin du revenu	Salaire correct	Flexibilité		
J'aime mon travail	Flexibilité	Intérêt du travail	J'aime mon travail		
Flexibilité	J'aime mon travail	J'aime les horaires			
J'aime les clients	J'aime les clients				

« TOUTES LES RÉPONSES » inclut chaque facteur avec 40 propositions ou plus

1<sup>re</sup> RÉPONSE inclut chaque facteur avec 15 propositions ou plus

2<sup>e</sup> RÉPONSE inclut chaque facteur avec 13 propositions ou plus

3<sup>e</sup> RÉPONSE inclut chaque facteur avec 11 propositions ou plus

4<sup>e</sup> RÉPONSE inclut chaque facteur avec 8 propositions ou plus

5<sup>e</sup> RÉPONSE inclut chaque facteur avec 10 propositions ou plus

Voici certains des autres facteurs qui ne figurent pas dans les listes du tableau 40, mais qui ont reçu le plus grand nombre suivant de mentions : j'aime les conditions de travail (par exemple, la possibilité de travailler seul; la variété des tâches); l'emplacement (près de mon domicile, trajet court; possibilité de m'y rendre depuis chez moi à pied); et l'équilibre entre le travail et la vie personnelle (le programme de travail ou les demandes liées au travail laissent suffisamment de temps libre pour faire autre chose).

## **AUTRES COMMENTAIRES DES RÉPONDANTS**

La dernière question de l'enquête était la suivante :

*Veuillez nous indiquer si vous avez d'autres idées ou commentaires sur la qualité de la vie professionnelle ou tout autre sujet lié au travail.*

76 répondants ont profité de l'occasion pour laisser d'autres commentaires. Huit d'entre eux ont écrit qu'ils n'avaient rien à ajouter. Parmi les 68 autres, plusieurs ont évoqué plus d'un problème. Leurs commentaires correspondaient aux catégories suivantes :

- (28 %) se plaignaient de la direction, citant par exemple que la direction devrait être correctement formée pour aborder les questions de ressources humaines; qu'elle ne devrait pas faire de favoritisme; qu'elle est responsable de régler les problèmes liés à un milieu de travail toxique; et d'autres observations similaires
- (18 %) estimaient que les salaires étaient trop faibles, notamment qu'ils ne correspondaient pas à la quantité de travail que les employés devaient accomplir
- (16 %) ont souligné le besoin d'assurer un équilibre approprié entre le travail et la vie personnelle; point qui selon eux était négligé par la direction
- (12 %) estimaient qu'il faudrait davantage avoir recours au travail hybride, comme une façon de favoriser un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle
- (7 %) défendaient l'idée d'une semaine de travail de quatre jours
- (7 %) ont souligné la nécessité de bénéficier d'avantages sociaux liés à l'emploi

Parmi les autres sujets qui ont reçu une quantité importante de commentaires, on retrouve l'insuffisance de personnel ou de bon personnel, ce qui affecte la qualité de vie professionnelle; que la nature du travail en soi rend la vie stressante; et le désir que l'on investisse plus dans le développement des compétences et la promotion de l'avancement de carrière.

## **CONCLUSION**

En résumé, l'enquête indique que les employés d'Algoma sont globalement satisfaits de leur emploi, mais certains points méritent une attention particulière. Prendre en compte ces préoccupations contribuera certainement à une meilleure rétention des employés et un engagement accru dans leur travail.

Les employeurs devraient être attentifs aux grandes disparités dans les réponses entre les employés permanents et non permanents, et à la façon dont ces différences influencent la satisfaction professionnelle globale. De plus, les facteurs clés qui influencent la satisfaction professionnelle à travers toutes les catégories d'employés incluent : salaires compétitifs, avantages sociaux liés à l'emploi, environnement de travail positif, pratiques efficaces de gestion et de ressources humaines, considérations pour maintenir un bon équilibre entre le travail et la vie personnelle et la souplesse et l'autonomie dans les emplois.

Les personnes handicapées sont confrontées à certaines contraintes dans leur souhait de bénéficier de mesures d'adaptation qui pourraient améliorer leur expérience de travail, et certaines d'entre elles rencontrent des difficultés pour obtenir les mesures d'adaptation demandées.



**[www.awic.ca](http://www.awic.ca)**

