

Sondage de l'APEX sur les connaissances des EX liées à la LMFP

Introduction

On a effectué deux sondages : le premier, du 2 au 15 juin 2005, et le second, du 27 juin au 15 juillet 2005. Les deux sondages, réalisés en anglais et en français, étaient identiques, exception faite d'une question supplémentaire dans le second sondage portant sur la présence aux séances d'information sur la LMFP parrainées par l'APEX en juin. De plus, une option de réponse (je ne sais pas) a été ajoutée par mégarde à la question 6 du sondage en français.

Statistiques concernant les réponses :

	Anglais		Français	
	nbre	%	nbre	%
Sondage n° 1	43	76,9	13	23,2
Sondage n° 2	236	86,4	37	13,6
Total	279	84,8	50	15,2

Les résultats des sondages combinés indiquent une surreprésentation des cadres anglophones (84,8 % en comparaison de 71,5 % dans la fonction publique).

1. Répartition par niveau

	Réponses	Répartition	EX		EX dans la FP
EX-01	179	54,4 %	59,3 %		53,8 %
EX-02	81	24,6 %	26,8 %		23,2 %
EX-03	32	9,7 %	10,6 %		16,9 %
EX-04	7	2,1 %	2,3 %		4,6 %
EX-05	3	0,9 %	1,0 %		1,6 %
Autre ¹	27	8,2 %			
Total	329				
EX seulement	302	91,8 %			

Les ordres de grandeur de la répartition des répondants EX par niveau reflètent assez bien la répartition des EX dans la fonction publique (FP). Cependant, les cadres des niveaux

¹ La catégorie « Autre » comprend les EX et ceux qui occupent des postes intérimaires de niveaux équivalents.

inférieurs (EX-01 et EX-02) sont surreprésentés tandis que ceux du niveau EX-03 sont sous-représentés.

2. Répartition par ministère

Il y a eu 10 répondants ou plus dans les 14 ministères suivants :

RHDCC	29
Défense nationale	18
TPSGC	16
Industrie Canada	15
Transport Canada	15
Santé Canada	15
Citoyenneté et Immigration Canada	15
Affaires indiennes et du Nord Canada	14
Pêches et Océans Canada	14
Environnement Canada	13
Développement social Canada	11
Commission de la fonction publique	11
Statistique Canada	11
Ressources naturelles Canada	10

Le reste des répondants sont répartis dans 42 autres ministères et organismes.

3. Répartition par région

	nbre	%	EX dans la FP (%)	
T.-N.	2	0,6	0,8	
Î.-P.-É.	2	0,6	0,9	
N.-É.	10	3,0	2,0	
N.-B.	14	4,3	1,4	
Qc (-RCN)	23	7,0	2,5	
Ont.(-RCN)	19	5,8	3,8	
RCN	190	57,8	71,3	
Man.	21	6,4	1,4	
Sask.	4	1,2	0,8	
Alb.	9	2,7	1,8	
C.-B.	20	6,1	3,5	
Yukon	3	0,9	0,1	
T.N.-O.	2	0,6	0,2	
Nunavut	4	1,2	0,1	
À l'étranger	6	1,8	7,0	
Total	329			

Dans la région de l'Atlantique, le Nouveau-Brunswick, et dans l'Ouest, le Manitoba, sont un peu surreprésentés. Dans l'ensemble, bien que la RCN ait la plus forte proportion de répondants (57,8 %), elle est sous-représentée compte tenu de la proportion totale d'EX dans cette région (71,3 %).

4. Connaissances sur la LMFP

	1 Pauvres	2	3	4	5 Excellentes	Total
Réponses	47	81	58	117	26	329
%	14,3	24,6	17,6	35,6	7,9	

Apparemment, les cadres supérieurs estiment qu'ils connaissent assez bien le nouveau régime de gestion des ressources humaines de la fonction publique : même si seulement 7,9 % jugent qu'ils ont d'excellentes connaissances à ce sujet, 35,6 % croient qu'ils sont très bien informés et plus de 60 % pensent qu'ils sont au moins assez bien informés.

5. Connaissances des composantes de la LMFP : LRTFP, LGFP et la nouvelle LEFP

	1 Pauvres	2	3	4	5 Excellentes	Total
LRTFP						
Réponses	57	78	60	106	28	329
%	17,3	23,7	18,2	32,2	8,5	
LGFP						
Réponses	67	80	77	86	19	329
%	20,4	24,3	23,4	26,1	5,8	
LEFP						
Réponses	49	79	65	108	28	329
%	14,9	24,0	19,8	32,8	8,5	

En général, les cadres supérieurs estiment qu'ils connaissent un peu moins les composantes de la LMFP que le contenu général de la Loi.

Les cadres supérieurs trouvent qu'ils connaissent moins bien les modifications apportées à la LGFP (un peu plus de 55 % estiment être au moins assez bien informés). Cela s'explique peut-être par le fait qu'ils ne savent pas que cette loi, apparemment consacrée aux questions financières ou généralement connue comme telle, traite de certains pouvoirs en matière de gestion des ressources humaines. Chose étonnante, les cadres supérieurs croient connaître un peu mieux la nouvelle LEFP (61,1 % estiment qu'ils la connaissent au moins assez bien), qui n'est pas encore entrée en vigueur et dont les politiques sont encore en voie d'élaboration, que la LRTFP (58,9 % croient la connaître au moins assez bien), en vigueur depuis avril.

Néanmoins, le fait que, dans l'ensemble, plus de 55 % des cadres supérieurs se disent raisonnablement bien informés des modifications particulières apportées par la LMFP est positif.

6. Points de vue sur les avantages de la LMFP

On a demandé aux cadres supérieurs d'évaluer, sur une échelle de 1 à 5 (de peu à beaucoup), leur degré d'approbation d'énoncés concernant des avantages potentiels de la LMFP. Les pourcentages ci-dessous sont calculés d'après les réponses données, à l'exclusion des répondants ayant déclaré n'avoir aucune opinion. Dans la colonne du classement, chaque énoncé obtient un rang en fonction du nombre de personnes ayant attribué une note de 3 à 5 à l'énoncé. Autrement dit, l'énoncé n° 1 a reçu le plus grand nombre de réponses positives et le n° 10 en a reçu le moins.

La LMFP		1	2	3	4	5	Total	Classement
allègera le processus de griefs	Réponses	31	60	109	101	21	322	
	%	9,6	18,6	33,9	31,4	6,5		4
facilitera la prise de mesures disciplinaires à l'égard des employés	Réponses	48	80	129	61	5	323	
	%	14,9	24,8	39,9	18,9	1,5		9
améliorera les rapports avec les syndicats	Réponses	25	57	108	111	23	324	
	%	7,7	17,6	33,3	34,3	7,1		2
facilitera la gestion des problèmes de rendement	Réponses	30	82	109	96	6	323	
	%	9,3	25,4	33,7	29,7	1,9		8
améliorera la transparence	Réponses	25	60	108	108	23	324	
	%	7,7	18,5	33,3	33,3	7,1		3
simplifiera la dotation	Réponses	30	65	83	112	37	327	
	%	9,2	19,9	25,4	34,3	11,3		5
accélérera la dotation	Réponses	45	55	90	107	29	326	
	%	13,8	16,9	27,6	32,8	8,9		6
aidera à établir	Réponses	16	34	74	141	60	325	

des répertoires								
de candidats qualifiés	%	4,9	10,5	22,8	43,4	18,5		1
favorisera	Réponses	32	69	122	83	15	321	
une mobilité accrue	%	10,0	21,5	38,0	25,9	4,7		7
signifiera moins de travail	Réponses	104	106	87	21	2	320	
pour les cadres supérieurs	%	32,5	33,1	27,2	6,6	0,6		10

Les cadres supérieurs voient généralement d'un bon œil la LMFP. Cependant, si on se fie à la faible proportion de personnes qui se disent « beaucoup » en accord avec les énoncés, ils attendent d'en savoir davantage avant de se prononcer entièrement. Les avantages qui reçoivent les meilleures notes sont la capacité de créer des répertoires de candidats qualifiés, l'amélioration des rapports avec les syndicats, la transparence accrue et l'allègement des processus de griefs. Ils sont légèrement en accord avec l'idée de la simplification et de l'accélération de la dotation. Par contre, ils ne sont pas convaincus que la nouvelle loi améliorera la mobilité des employés ou la gestion des problèmes de rendement, ou facilitera la prise de mesures disciplinaires. Dans l'ensemble, l'énoncé avec lequel ils sont le moins en accord est celui sur la réduction de leur travail.

7. Degré d'engagement

	1	2	3	4	5	Total
Réponses	12	21	56	120	120	329
%	3,6	6,4	17,0	36,5	36,5	

Malgré certaines des réserves mentionnées ci-dessus, il semble y avoir un niveau d'engagement élevé à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle loi, comme l'indique la proportion de 73 % des répondants dans les deux catégories supérieures (4 et 5).

8. Sources de renseignements actuels sur la LMFP

		Gestion supérieure	Ressources humaines	AGRHFPC/ CFP/SCT	EFPC	APEX	Total
Breffages	Réponses	101	153	96	27	82	459
	%	22,0	33,3	20,9	5,9	17,9	
							33,5 %
Communications écrites	Réponses	105	153	105	24	69	456
	%	23,0	33,6	23,0	5,3	15,1	33,3 %
Cours de	Réponses	17	46	27	40	48	178

formation							
	%	9,6	25,8	15,2	22,5	27,0	
							13,0 %
Site Web	Réponses	29	66	120	25	37	277
		10,5	23,8	43,3	9,0	13,4	
							20,2 %
Total	Réponses	252	418	348	116	236	1370
		18,4	30,5	25,4	8,5	17,2	
							100,0 %

9. Niveau de connaissances requis des cadres supérieurs

	Connaissances générales	Connaissance suffisante pour discuter avec les professionnels des RH	Connaissances approfondies	Total
Réponses	43	215	71	329
%	13,1	65,3	21,6	

Il semble que la plupart des cadres supérieurs sont conscients de leur responsabilité liée à la mise en œuvre de la LMFP : seulement 13,1 % croient qu'ils n'ont besoin que de connaissances générales. La plupart continueront de se fier aux conseils des professionnels des RH.

10. Niveau de préparation à la mise en œuvre de la LMFP

	1	2	3	4	5	Total
Réponses	76	77	97	68	11	329
%	23,1	23,4	29,5	20,7	3,3	

Il y a un nombre relativement plus élevé de réponses dans les deux premières catégories (153) que dans les deux dernières (79), ce qui indique que les cadres supérieurs sont plus nombreux à se sentir mal préparés pour appliquer la Loi.

11. Domaines d'intérêt pour un apprentissage futur

Des 329 répondants, 285 (86,6 %) se disent intéressés à accroître leurs connaissances de la LMFP. Il n'est pas étonnant que, parmi ces répondants, une majorité (61 %) se déclare intéressée par les connaissances sur la dotation plutôt que par celles sur les relations de travail, étant donné que la LEFP n'est pas encore entrée en vigueur.

12. Sources de renseignements préférées pour l'apprentissage futur

	Gestion supérieure	Ressources humaines	AGRHFPC /CFP/SCT	EFPC	APEX	Autre ²
Réponses	97	193	128	85	132	9
%	15,2	30,4	20,2	13,4	20,8	1,4

Deux cent soixante-neuf cadres supérieurs, soit 81,7 % des participants, ont répondu à cette question. Ils ont pu indiquer plus d'une source d'information préférée. Après les professionnels des RH de leur ministère, APEX est la source de renseignements préférée de la plupart d'entre eux, suivie de près par les experts des organismes centraux.

13. Moyens d'apprentissage préférés

	Breffages	Cours	Publications	Communications électroniques	Sites Web	Autres ³
Réponses	221	148	70	126	94	12
%	32,9	22,1	10,6	18,8	14,0	1,8

Deux cent soixante et onze participants (82,3 %) ont répondu à cette question. Ils ont pu, encore une fois, indiquer plus d'une préférence. Les séances d'information (breffages) sont l'option préférée de la plus forte proportion de cadres supérieurs (32,9 %), suivies des cours (22,1 %). On peut déduire des réponses à la question précédente que ces cours et ces breffages devraient être donnés sur place par les professionnels des RH. Cela s'applique particulièrement aux cours puisque l'EFPC n'a pas reçu de très bonnes notes à titre de source de renseignements.

14. Présence aux séances sur la LMFP (27 mai – 22 juin) parrainées par l'APEX et la Communauté nationale des gestionnaires

Cette question ne faisait pas partie du premier sondage. Des 273 participants au second sondage, 226 ont répondu à cette question. Cent soixante-huit (74,3 %) ont indiqué qu'ils n'avaient assisté à aucune de ces séances.

Conclusion

Sans être parfaitement rigoureux sur le plan statistique, les deux sondages ont donné un échantillon des opinions des cadres. Le profil des répondants était d'ailleurs représentatif du groupe Direction dans la fonction publique.

La plupart des cadres supérieurs croient qu'ils connaissent assez bien la LMFP. Cependant, il faut reconnaître que cette auto-évaluation n'est pas une preuve objective du niveau réel de leurs connaissances. Comme la plupart des cadres supérieurs croient qu'ils

² Les Conseils fédéraux régionaux, les pairs et « [traduction] ceux... qui ont de l'expérience de cette approche dans d'autres contextes » ont été les seules sources de renseignements notées. La plupart des commentaires indiquaient que toutes les sources potentielles avaient un rôle à jouer.

³ On a suggéré les groupes de discussion/groupes de réflexion/discussions informelles, les pratiques exemplaires, les outils pratiques et la formation en direct.

connaissent assez bien la nouvelle LEFP, dont la phase d'élaboration des politiques vient juste d'être terminée, ces auto-évaluations sont peut-être optimistes. De plus, l'APEX a continué d'entendre un grand nombre de cadres supérieurs et de gestionnaires, à sa consultation du printemps sur la LMFP, qu'ils prenaient connaissance pour la première fois de l'ampleur des modifications apportées par la Loi.

Les réponses sur le niveau de préparation sont aussi un peu contradictoires : en dépit des connaissances supposées de la LMFP, une forte proportion d'EX (46,5 %) ne se sentent pas prêts à l'appliquer.

Quant aux avantages potentiels de la LMFP, il est nécessaire soit d'en informer les cadres supérieurs, soit de les en convaincre, particulièrement en ce qui a trait aux pouvoirs directs liés aux mesures disciplinaires et à la gestion du rendement. Il est impossible de conclure que l'opinion partagée par une forte proportion de cadres sur le maintien de leur charge de travail actuelle traduit, en réalité, le point de vue selon lequel la Loi entraînera **plus de** travail. Cependant, cela pourrait être le cas si on se fie à ce qu'on entend dire.

Il semble que les cadres supérieurs se fient aux professionnels des RH pour obtenir de l'information sur la LMFP et qu'ils continueront de compter en grande partie sur eux pendant et après la mise en œuvre de la Loi.

Dans l'ensemble, il semble qu'on devrait continuer de déployer des efforts sur tous les fronts pour accroître les connaissances des cadres supérieurs de la LMFP et les convaincre de ses avantages potentiels. Autrement, ils n'y adhéreront guère ce qui, par ricochet, ne favorisera pas les changements aux méthodes ou à la culture.