

Qualité de l'emploi au Canada

Relation avec le superviseur, 2016

Date de diffusion : le 30 mai 2022



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Pour toute demande de renseignements au sujet de ce produit ou sur l'ensemble des données et des services de Statistique Canada, visiter notre site Web à www.statcan.gc.ca.

Vous pouvez également communiquer avec nous par :

Courriel à infostats@statcan.gc.ca

Téléphone entre 8 h 30 et 16 h 30 du lundi au vendredi aux numéros suivants :

- | | |
|---|----------------|
| • Service de renseignements statistiques | 1-800-263-1136 |
| • Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants | 1-800-363-7629 |
| • Télécopieur | 1-514-283-9350 |

Programme des services de dépôt

- | | |
|-----------------------------|----------------|
| • Service de renseignements | 1-800-635-7943 |
| • Télécopieur | 1-800-565-7757 |

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle que les employés observent. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.gc.ca sous « Contactez-nous » > « [Normes de service à la clientèle](#) ».

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population du Canada, les entreprises, les administrations et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques exactes et actuelles.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l'Industrie 2022

Tous droits réservés. L'utilisation de la présente publication est assujettie aux modalités de l'[entente de licence ouverte](#) de Statistique Canada.

Une [version HTML](#) est aussi disponible.

This publication is also available in English.

Relation avec le superviseur, 2016

Aperçu

En 2016, ce n'était pas tous les employés au Canada qui avaient un superviseur qui les aidait et les appuyait souvent ou toujours. Les employés qui travaillaient dans des établissements avec un plus petit nombre de travailleurs, ainsi que ceux dans les professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe étaient plus susceptibles d'avoir un superviseur qui leur offrait beaucoup d'appui. Parallèlement, moins d'employés qui appartenaient à un groupe de population désigné comme minorité visible, qui étaient une femme, ou qui avaient une incapacité, déclaraient avoir un superviseur qui les appuyait souvent ou toujours.

La relation qu'ont les employés avec leur superviseur ou leur gestionnaire a une incidence importante sur leur bien-être. Avoir un superviseur offrant beaucoup d'appui peut réduire le stress au travail ou atténuer l'impact d'autres sources de stress. Outre les relations entre collègues, la relation entre un employé et son superviseur représente un aspect important de l'environnement social au travail. L'indicateur mesure la proportion d'employés qui déclarent recevoir souvent ou toujours de l'aide et de l'appui de la part de leur superviseur.

Tendances historiques

À l'heure actuelle, les données de Statistique Canada tirées de l'Enquête sociale générale (ESG) relatives à la relation entre les employés et leurs superviseurs sont disponibles pour une année. Cependant, l'International Social Survey Programme (ISSP), une enquête gérée par un consortium international de chercheurs, comprend une question sur les relations entre la direction et les employés au lieu de travail du répondant. Des données pour le Canada sont disponibles pour 1997 et 2005. En 2005, 63,5 % des employés au Canada estimaient que la relation entre la direction et les employés à leur lieu de travail était plutôt bonne ou très bonne. Cette proportion s'élevait à 67,1 % en 1997.

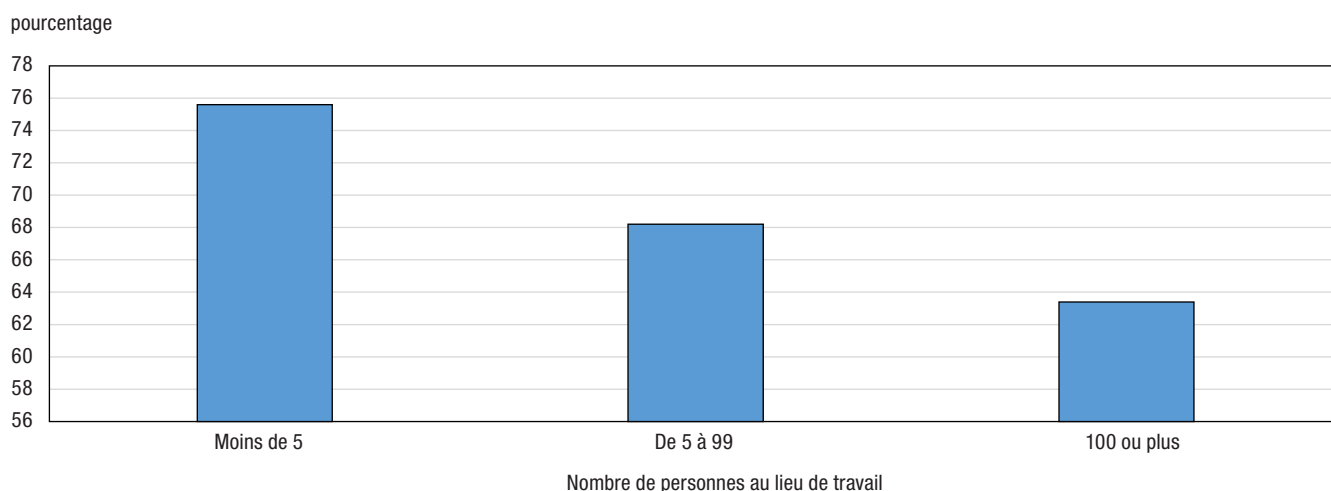
Selon les données de l'ESG, en 2016, parmi les employés qui avaient un superviseur, 66,9 % ont déclaré recevoir souvent ou toujours de l'aide et de l'appui de la part de leur superviseur. Bien que cette mesure de l'ESG soit différente de ce qu'examine l'ISSP, les données des deux enquêtes suggèrent que la majorité des employés au Canada avaient de bonnes relations avec leur superviseur dans un passé récent.

Portrait récent

Selon les données de l'ESG pour 2016, parmi les grandes catégories professionnelles, ce sont les professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe (83,5 %) qui affichaient la plus grande proportion d'employés entretenant une bonne relation avec leur superviseur. Cette proportion était relativement faible dans les professions de la santé (54,9 %). Les professions des ressources naturelles, de l'agriculture et de la production connexe avaient également la plus grande proportion d'employés qui avaient de bonnes relations avec leurs collègues.

Graphique 1

Pourcentage d'employés de 15 ans et plus entretenant une bonne relation avec leur superviseur, selon le nombre de personnes employées à leur lieu de travail, Canada, 2016



Note : À cause de l'arrondissement, les estimations et les pourcentages peuvent varier légèrement entre différents produits de Statistique Canada, tels que les documents analytiques et les tableaux de données.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, totalisation personnalisée.

Les employés qui travaillaient dans une plus petite organisation avaient davantage tendance à avoir un superviseur qui leur offrait beaucoup d'appui. À peu près trois quarts (75,6 %) des employés travaillant dans un établissement où moins de cinq personnes travaillaient recevaient souvent ou toujours de l'aide et du soutien de leur superviseur. En revanche, cette proportion s'élevait à 63,4 % chez les employés qui travaillaient dans un établissement comptant plus de 100 travailleurs. Parmi les secteurs d'activité, le secteur de l'extraction minière, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (76,9 %), ainsi que celui de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (76,4 %) affichaient des proportions élevées d'employés recevant beaucoup d'appui de la part de leur superviseur. Parallèlement, la proportion était relativement faible dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (57,7 %).

Selon l'indicateur de la qualité de l'emploi sur la discrimination, en 2016, les personnes appartenant à un groupe de population désigné comme minorité visible, les personnes avec une incapacité, les Autochtones (vivant hors réserve) et les femmes, étaient proportionnellement plus nombreux à avoir connu de la discrimination ou un traitement défavorable au travail au cours des 12 mois précédents. Parallèlement, une plus petite proportion d'employés avec une incapacité avaient une bonne relation avec leur superviseur (60,0 %) que leurs homologues qui n'avaient pas d'incapacité (69,1%). De plus, parmi les femmes, une plus petite proportion d'employées (65,4 %) avaient une bonne relation avec leur superviseur comparativement aux hommes (68,2 %). Les employés qui appartenaient à une minorité visible étaient relativement semblables aux employés qui ne faisaient pas partie d'un groupe de population désigné comme minorité visible en ce qui a trait au soutien et à l'aide offert par leur superviseur. De surcroît, les employés Autochtones étaient proportionnellement plus nombreux à souvent ou toujours recevoir de l'aide et de l'appui de la part de leur superviseur (74,1 %) que les non-Autochtones (66,6 %).

Il y avait également des différences entre les groupes d'âge. En 2016, les jeunes employés (15 à 24 ans) étaient proportionnellement plus nombreux à recevoir souvent ou toujours de l'aide et du soutien de la part de leur superviseur (74,7 %) que les employés de 25 à 54 ans (65,9 %) et ceux de 55 ans et plus (64,5 %).

La présence de conflits peut fournir davantage d'informations sur la qualité des relations entre les superviseurs et les employés. En 2016, 4,1 % des employés au Canada avaient fréquemment ou toujours des conflits avec leur superviseur.

Renseignements sur l'indicateur

Description ou définition

L'indicateur de la **relation avec le superviseur** mesure la proportion d'employés qui déclarent recevoir souvent ou toujours de l'aide et de l'appui de la part de leur superviseur.

Des renseignements sont également fournis sur la proportion d'employés qui ont fréquemment ou toujours des conflits avec leur superviseur.

Source

Enquête sociale générale – Les Canadiens au travail et à la maison, 2016 (cycle 30).

ISSP Research Group. 1999. *International Social Survey Programme: Work Orientations II – ISSP 1997*, GESIS Data Archive, Cologne, fichier de données ZA3090, version 1.0.0, [doi:10.4232/1.3090](https://doi.org/10.4232/1.3090).

ISSP Research Group. 2013. *International Social Survey Programme: Work Orientations III – ISSP 2005*, GESIS Data Archive, Cologne, fichier de données ZA4350, version 2.0.0, [doi:10.4232/1.11648](https://doi.org/10.4232/1.11648).

Renseignements aux fins d'interprétation

L'Enquête sociale générale (ESG) sur les Canadiens au travail et à la maison a pour objet d'explorer les points de vue des personnes au sujet de leur vie au travail et à la maison, de leurs loisirs et de leur bien-être, ainsi que les relations entre ces sphères de la vie. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la méthodologie employée et la collecte des données, veuillez consulter la page [Enquête sociale générale : Les Canadiens au travail et à la maison \(ESG\)](#).

L'International Social Survey Programme est un programme international de collaboration, dont les partenaires mènent des enquêtes annuelles sur divers sujets du domaine des sciences sociales. Le module « Sens du travail » a été mené au Canada en 1997 et en 2005. Pour obtenir de plus amples renseignements sur la méthodologie et les variables, veuillez consulter les pages suivantes pour les enquêtes de [1997](#) et [2005](#).

La classification des professions est fondée sur la Classification nationale des professions (CNP) 2016, et celle des secteurs d'activité, sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2012. La situation par rapport à l'incapacité est fondée sur les résultats du [questionnaire d'identification des incapacités \(QII\)](#).

Les estimations tirées de l'ESG sont fondées sur un échantillon et sont donc sujettes à la variabilité d'échantillonnage. L'analyse est axée sur les différences entre les estimations qui sont statistiquement significatives à un niveau de confiance de 95 %. À cause de l'arrondissement, les estimations et les pourcentages peuvent varier légèrement entre différents produits de Statistique Canada, tels que les documents analytiques et les tableaux de données.

Dans l'ESG, le concept de personne autochtone inclut les personnes ayant déclaré être Autochtones, soit Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuits, ou les personnes qui ont déclaré appartenir à plus d'un de ces groupes. Les personnes vivant dans les réserves et établissements autochtones dans les provinces et celles vivant dans les territoires sont exclues du champ de l'enquête.

Le concept se distingue de ceux utilisés dans le cadre du Recensement de la population et de l'Enquête auprès des peuples autochtones parce qu'il ne dépend pas du statut d'Indien inscrit ou d'Indien des traités, de l'appartenance aux Premières Nations ou à une bande indienne, ou de l'ascendance. De ce fait, la déclaration volontaire de l'appartenance à un groupe autochtone dans le cadre de l'ESG est entièrement subjective. Elle est semblable au concept « d'identité autochtone » utilisé dans le Recensement.

Autres renseignements connexes

Des données de l'ESG sur la qualité des relations avec les superviseurs sont présentées dans la publication de Statistique Canada intitulée [Évaluation de la qualité des emplois au Canada : une approche multidimensionnelle](#).

Des données supplémentaires de Statistique Canada sont disponibles sur le sujet suivant : [Égalité et inclusion](#)