

## Sondage sur l'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité

### Résultats préliminaires d'enquête SPGQ, service de recherche, 2018-02-19

#### Mandat

Le mandant est issu de propositions du Conseil syndical des 8 et 9 décembre 2016 :

- « Que le SPGQ fasse appel aux membres pour identifier les effets des coupes gouvernementales sur les conditions de travail et les services à la population »;
- « Que le SPGQ établisse un plan pour dénoncer publiquement les effets des politiques gouvernementales sur les services à la population et les conditions de travail des professionnels à partir des informations recueillies ».

#### Méthodologie

##### *Méthodologie globale*

Pour répondre aux objectifs du mandant, la méthodologie proposée s'articule autour des étapes qui suivent :

- 1) Produire une revue documentaire sur les thèmes à l'étude (revue documentaire produite en septembre 2017);
- 2) Réaliser une enquête quantitative (sondage) auprès des membres du SPGQ afin de documenter l'impact des compressions gouvernementales et des politiques d'austérité sur leur travail et sur les services offerts;
- 3) Réaliser une première diffusion des résultats (synthèse);
- 4) Produire un rapport final (intégration des étapes).

Le présent document se rapporte à l'étape n° 3 de la démarche et fait état, pour l'essentiel, des réponses aux questions du sondage. L'analyse est peu approfondie à cette étape-ci. Les données issues du sondage seront intégrées à celles de la revue documentaire et feront l'objet d'une analyse plus en profondeur dans le rapport final à venir.

##### *Méthodologie de l'enquête quantitative*

- Pour répondre aux objectifs de l'étape n° 2, à l'automne 2017, un questionnaire d'enquête a été conçu;
- La principale source d'information utilisée pour concevoir le questionnaire est la revue documentaire. Le questionnaire a été prétesté auprès d'environ 15 personnes;
- L'enquête consistait en une enquête quantitative autoadministrée à travers le site de sondage en ligne SurveyMonkey. Plus précisément, un courriel invitant les personnes à répondre aux questionnaires d'enquête a été acheminé aux membres pour lesquels le SPGQ disposait du courrier électronique personnel. Un hyperlien conduisait ensuite au sondage;

- L'enquête a été menée du 28 novembre au 18 décembre 2017. Trois rappels invitant les personnes à remplir le questionnaire ont été effectués au cours de cette période;
- En novembre 2017, la population totale des membres affiliés au SPGQ s'élevait à 24 818 personnes. Le SPGQ disposait du courriel personnel de 14 112 membres, à savoir près de 60 % de la population totale;
- Un courriel invitant les personnes à participer au sondage a été acheminé à l'ensemble des membres pour lesquels le SPGQ disposait du courriel personnel (14 112 membres). De ce nombre, 3 631 personnes ont répondu au questionnaire d'enquête, portant le taux de réponse à 25,7 %;
- À la suite de l'enquête, les réponses aux questions ont fait l'objet d'une validation pour repérer les erreurs, les réponses manquantes et les valeurs extrêmes;
- Le codage et le traitement des données ont ensuite été réalisés.

## Résultats névralgiques

### *Données sur la satisfaction au travail des membres et sur l'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur leur travail*

- Les données de l'enquête révèlent que la satisfaction au travail des personnes est mitigée. En effet, une majorité de répondants (52,8 %) se déclarent très insatisfaits, plutôt insatisfaits ou moyennement satisfaits au travail au cours des 12 derniers mois;
- Plus d'un répondant sur 10 (13,2 %) considère avoir été victime de harcèlement psychologique au travail au cours de 12 derniers mois;
- Au cours des 12 derniers mois, près de 9 % des répondants ont été en arrêt de travail en raison de leur insatisfaction au travail. La moyenne du nombre de jours de congés de maladie pris par les personnes est de 55,6 jours ouvrables;
- Concernant la charge de travail au cours des 12 derniers mois, près de 70 % des personnes ont signalé avoir été en surcharge de travail au moins une fois. De ces personnes, près de 30 % ont mentionné être « constamment » en surcharge de travail et 53,7 % ont signalé l'être « fréquemment »;
- Concernant le stress au travail au cours des 12 derniers mois, près de 80 % des personnes ont signalé avoir vécu un stress élevé au moins une fois au travail. De ces personnes, près de 70 % ont mentionné vivre « constamment » ou « fréquemment » un stress élevé au travail;
- Relativement à l'impact des compressions sur le travail des personnes au cours des 10 dernières années, mentionnons que près de 8 répondants sur 10 estiment que les compressions budgétaires et les politiques d'austérité ont eu au moins un impact négatif sur leur travail. Les impacts les plus souvent signalés sont les suivants : *Les compressions budgétaires ont, ultimement, eu :*
  - pour impact d'augmenter ma charge de travail (59,1 %);
  - pour impact de diminuer ma satisfaction au travail (52,3 %);
  - pour impact de diminuer ma motivation au travail (51,7 %);
  - pour impact d'augmenter mon niveau de stress au travail (51,3 %).

*Données sur les services offerts et sur l'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur ceux-ci*

- Plus d'une personne sur deux (52,4%) estime que, au cours des 10 dernières années, les délais dans la réalisation ou le traitement des dossiers (livraison des services) ont augmenté. De cette proportion, près de 60 % mentionnent que les délais ont « énormément » ou « beaucoup » augmenté;
- Plus de 4 répondants sur 10 (39,2 %) estiment que, au cours des 10 dernières années, la qualité dans la réalisation des dossiers a diminué (excluant les délais). De cette proportion, près de 50 % mentionnent que la qualité a « énormément » ou « beaucoup » diminué.

*Données sur la sous-traitance*

- La sous-traitance est un phénomène répandu dans les organisations. En effet, 42,1 % des personnes qui ont collaboré à l'enquête signalent que leur unité de travail confie des travaux en sous-traitance;
- Une majorité de répondants considèrent qu'il serait plus efficace de réaliser certains travaux confiés en sous-traitance à l'interne plutôt qu'à l'externe;
- Les principales raisons évoquées par les répondants expliquant pourquoi les travaux devraient être réalisés à l'interne se rapportent aux suivantes :
  - Le coût des travaux réalisés à l'externe est souvent plus élevé qu'à l'interne (79,1 %);
  - Les consultants ne connaissent pas toujours bien la mission de l'organisation (70,1 %);
- Concernant les travaux qui sont parfois confiés à l'externe en sous-traitance par les organisations, il est étonnant de constater que, au moment de planifier ou de réaliser un projet, 33,2 % des répondants signalent que l'étape de la *définition du projet ou des travaux à réaliser* est parfois confiée en sous-traitance. Dans le même ordre d'idées, 11,2 % des répondants mentionnent que l'étape de la *production de l'appel d'offres* est également parfois confiée à l'externe;
- À cet effet, le Vérificateur général du Québec faisait remarquer, faisant référence aux projets en informatique, que les étapes liées à la planification d'un projet (définition du projet, appel d'offres, etc.) devraient être réalisées à l'interne, sans quoi les facteurs de risque critiques pouvant conduire à l'échec ou à l'augmentation des coûts d'un projet sont plus élevés.

## Résultats du sondage sous la forme de tableaux

### 1) Les renseignements généraux

Tableau 1 : Répartition des réponses à la question : « Quel est votre sexe? »

Sexe	N <sup>bre</sup>	%
Masculin	1 634	45,0
Féminin	1 997	55,0
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 2 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle région exercez-vous votre profession? »**

Région	N <sup>bre</sup>	%
Capitale-Nationale	1 867	51,4
Montréal	1 036	28,5
Régions	728	20,0
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 3 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle organisation travaillez-vous actuellement? »**

Secteur d'emploi	N <sup>bre</sup>	%
Fonction publique	2 778	76,5
Fonction parapublique	853	23,5
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 4 : Répartition des réponses à la question  
« Depuis combien de temps travaillez-vous au sein de l'organisation  
qui vous emploie actuellement? »**

Durée	N <sup>bre</sup>	%
Moins de 1 an	98	2,7
De 1 à 10 ans	2 206	60,8
De 11 à 20 ans	865	23,8
Plus de 20 ans	462	12,7
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**2) La satisfaction au travail et l'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur le travail**

**Tableau 5 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, comment caractériseriez-vous  
votre satisfaction au travail? »**

Satisfaction	N <sup>bre</sup>	%
Très satisfait	327	9,0
Plutôt satisfait	1 389	38,3
Moyennement satisfait	1 292	35,6
Plutôt insatisfait	449	12,4
Très insatisfait	174	4,8
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 6 : Répartition des réponses à la question  
« En vous référant aux 12 derniers mois au travail,  
dites si vous êtes *tout à fait en accord, plutôt en accord, plutôt en désaccord*  
ou *tout à fait en désaccord* avec les énoncés qui suivent : »**

Énoncé	Tout à fait en accord	Plutôt en accord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
J'estime que les tâches et les responsabilités de mon travail sont intéressantes	44,0	44,1	10,1	1,8
J'ai souvent le sentiment de ne pas avoir le temps de bien faire mon travail	25,6	37,5	30,7	6,3
J'estime que ma rémunération est insuffisante	44,9	33,4	18,1	3,7
J'estime que je manque de reconnaissance dans mon travail	26,9	31,8	31,9	9,5
J'estime que je manque de formation continue en cours d'emploi pour bien faire mon travail	25,3	36,3	29,9	8,4
J'estime que je manque d'autonomie dans mon travail	7,3	14,8	49,0	28,9
J'estime que je manque de soutien de mon supérieur immédiat dans mon travail	9,8	20,8	42,9	26,5
J'estime que je manque de soutien de mes collègues dans mon travail	3,0	12,4	48,3	36,2
J'estime que les relations professionnelles au travail manquent souvent de civilité	4,5	12,0	42,8	40,8
J'estime qu'il existe un flou dans les responsabilités confiées au personnel dans mon unité	14,3	33,3	35,5	17,0
J'estime que je suis souvent surchargé de travail	22,9	37,4	30,5	9,2
J'estime que je suis souvent stressé au travail	17,1	38,7	33,8	10,4

**Tableau 7 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été victime de harcèlement psychologique\*? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	478	13,2
Non	3 153	86,8
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

\* Dans le questionnaire d'enquête, le harcèlement psychologique était défini de la façon suivante : Selon la *Loi sur les normes du travail*, le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés; qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié; qui rend le milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié.

**Tableau 8 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, avez-vous, à cause de la charge de travail, du stress au travail ou en raison de votre insatisfaction au travail, été en arrêt pour un congé de maladie? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	314	8,6
Non	3 317	91,4
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>
<b>Moyenne de jours en congé de maladie pris</b>	<b>55,6 jours</b>	

### La charge de travail

**Tableau 9 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, considérez-vous avoir été en surcharge de travail au moins une fois? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	2 519	69,4
Non	1 112	30,6
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

\* Dans le questionnaire d'enquête, la « charge de travail » et la « surcharge de travail » ont été définies de la façon suivante : Selon la cour d'appel de Paris, en 2013, la « charge de travail » se définit comme la description de l'activité d'un salarié pendant une période donnée, en mettant en correspondance le temps donné pour effectuer une tâche, les moyens matériels, les connaissances et l'expérience des intéressés. La « surcharge de travail » est définie comme correspondant à l'inadéquation pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, la surcharge aboutissant ou se manifestant par l'apparition de symptômes de souffrance au travail, de stress, étant précisé que la surcharge de travail peut également procéder d'une inadéquation du profil du salarié en cause par rapport aux exigences de son poste de travail ou d'une inadéquation de l'organisation du travail. Il en résulte que l'employeur doit évaluer et quantifier la charge de travail et s'assurer que les moyens lui correspondent.

**Tableau 10 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, quelle a été la fréquence de la surcharge de travail? »**

Fréquence	N <sup>bre</sup>	%
Constamment	715	28,4
Fréquemment	1 352	53,7
Rarement	420	16,7
Très rarement	32	1,3
<b>Total</b>	<b>2 519</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 11 : Répartition des réponses à la question  
« Globalement, au cours des 10 dernières années dans l'organisation qui vous emploie actuellement (ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience), dans quelle mesure votre charge de travail a-t-elle augmenté? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	426	16,9
Beaucoup	1 082	43,0
Moyennement	744	29,5
Un peu	182	7,2
Aucunement	85	3,4
<b>Total</b>	<b>2 519</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 12 : Répartition des réponses à la question  
« À votre avis, pour quelles raisons votre charge de travail a-t-elle augmenté? »**

Raison	R*	%
On m'a confié des responsabilités additionnelles depuis 10 ans ou moins	1 422	58,4
Le nombre de dossiers à traiter s'est accru depuis 10 ans ou moins	1 425	58,5
La nature de mon travail s'est complexifiée depuis 10 ans ou moins	1 457	59,9
L'effectif de l'unité a été parfois gelé ou réduit depuis 10 ans ou moins	1 435	59,0
Autre	341	14,0
<b>N<sup>bre</sup> de répondants</b>	<b>2 434</b>	<b>249,8**</b>

\* R signifie *nombre de réponses*. La somme des R est supérieure au nombre de répondants, car une même personne a pu répondre à plusieurs éléments de la question.

\*\* Cette proportion correspond au nombre moyen de réponses à la question. Les répondants ont coché en moyenne 2,5 éléments de réponse à la question.

## Le stress au travail

**Tableau 13 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, considérez-vous avoir vécu  
un stress élevé au travail au moins une fois? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	2 795	77,0
Non	836	23,0
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 14 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 12 derniers mois, quelle a été la fréquence du stress élevé au travail? »**

Fréquence	N <sup>bre</sup>	%
Constamment	268	9,6
Fréquemment	1 645	58,9
Rarement	799	28,6
Très rarement	83	3,0
<b>Total</b>	<b>2 795</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 15 : Répartition des réponses à la question  
« Globalement, au cours des 10 dernières années dans l'organisation qui vous emploie  
actuellement (ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience),  
dans quelle mesure votre stress au travail a-t-il augmenté? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	294	10,5
Beaucoup	994	35,6
Moyennement	983	35,2
Un peu	370	13,2
Aucunement	154	5,5
<b>Total</b>	<b>2 795</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 16 : Répartition des réponses à la question  
« À votre avis, pour quelles raisons votre stress a-t-il augmenté? »**

Raison	R	%
La charge de travail a augmenté depuis 10 ans ou moins	1 814	68,7
La pression (exigence ou délais) de mes supérieurs au regard de mon travail s'est accrue depuis 10 ans ou moins	1 596	60,4
J'ai accédé à une nouvelle profession comportant des responsabilités plus élevées depuis 10 ans ou moins	900	34,1
J'ai été récemment en conflit avec mon supérieur immédiat	311	11,8
J'ai été récemment en conflit avec un ou des collègues	284	10,8
Autre	416	15,8
<b>N<sup>bre</sup> de répondants</b>	<b>2 641</b>	<b>201,6</b>

### L'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur le travail

**Tableau 17 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 10 dernières années dans l'organisation qui vous emploie actuellement (ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience), veuillez indiquer, parmi les énoncés qui suivent, ceux qui, selon vous, correspondent à des impacts des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur votre travail : »**

Les compressions budgétaires ont, ultimement, eu :	R	%
pour impact de diminuer ma satisfaction au travail	1 898	52,3
pour impact d'augmenter ma charge de travail	2 145	59,1
pour impact d'augmenter mon niveau de stress au travail	1 863	51,3
pour impact de diminuer ma motivation au travail	1 876	51,7
pour impact de diminuer mon rendement au travail	977	26,9
un impact négatif sur ma santé psychologique au travail	1 267	34,9
<b>N<sup>bre</sup> de personnes qui estiment que les compressions ont eu au moins un impact négatif</b>	<b>2 923</b>	<b>80,5</b>
<b>Aucun des impacts mentionnés</b>	<b>468</b>	<b>12,9</b>
<b>Je ne sais pas</b>	<b>240</b>	<b>6,6</b>
<b>Total global</b>	<b>3 631</b>	

### 3) *Les services offerts et l'impact des compressions budgétaires et des politiques d'austérité sur ceux-ci*

#### Les délais

**Tableau 18 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 10 dernières années dans l'unité de travail qui vous emploie actuellement (ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience), à votre avis, est-ce que les délais dans le traitement ou la réalisation des dossiers ont augmenté? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	1 903	52,4
Non	1 107	30,5
Je ne sais pas	621	17,1
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>



**Tableau 19 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle mesure considérez-vous que les délais dans le traitement et la réalisation  
des dossiers ont augmenté? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	309	16,2
Beaucoup	801	42,1
Moyennement	630	33,1
Un peu	136	7,1
Je ne sais pas	27	1,4
<b>Total</b>	<b>1 903</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 20 : Répartition des réponses à la question  
« À votre avis, est-ce que les compressions budgétaires ou les politiques d'austérité des  
dernières années ont contribué à augmenter les délais  
dans le traitement ou la réalisation des dossiers? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	1 521	79,9
Non	179	9,4
Je ne sais pas	203	10,7
<b>Total</b>	<b>1 903</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 21 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle mesure considérez-vous que les compressions budgétaires  
ou les politiques d'austérité ont contribué à augmenter les délais  
dans le traitement ou la réalisation des dossiers? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	283	18,6
Beaucoup	728	47,9
Moyennement	433	28,5
Un peu	67	4,4
Je ne sais pas	10	0,7
<b>Total</b>	<b>1 521</b>	<b>100,0</b>

## La qualité des services offerts (excluant les délais)

**Tableau 22 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 10 dernières années dans l'unité de travail qui vous emploie actuellement  
(ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience), à votre avis, est-  
ce que la qualité dans la réalisation des dossiers a diminué? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	1 422	39,2
Non	1 598	44,0
Je ne sais pas	611	16,8
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 23 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle mesure considérez-vous que  
la qualité dans la réalisation des dossiers a diminué? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	176	12,4
Beaucoup	548	38,5
Moyennement	556	39,1
Un peu	142	10,0
<b>Total</b>	<b>1 422</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 24 : Répartition des réponses à la question  
« À votre avis, est-ce que les compressions budgétaires ou les politiques d'austérité des  
dernières années ont contribué à diminuer la qualité dans la réalisation des dossiers? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	1 272	89,5
Non	63	4,4
Je ne sais pas	87	6,1
<b>Total</b>	<b>1 422</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 25 : Répartition des réponses à la question  
« Dans quelle mesure considérez-vous que  
les compressions budgétaires ou les politiques d'austérité  
ont contribué à diminuer la qualité dans la réalisation des dossiers? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Énormément	221	17,4
Beaucoup	590	46,4
Moyennement	361	28,4
Un peu	83	6,5
Je ne sais pas	17	1,3
<b>Total</b>	<b>1 272</b>	<b>100,0</b>

#### 4) L'efficience de la sous-traitance

**Tableau 26 : Répartition des réponses à la question  
« L'unité de travail pour laquelle vous travaillez confie-t-elle  
des travaux en sous-traitance? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	1 527	42,1
Non	1 744	48,0
Je ne sais pas	360	9,9
<b>Total</b>	<b>3 631</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 27 : Répartition des réponses à la question  
« Au cours des 10 dernières années dans l'unité de travail qui vous emploie actuellement  
(ou depuis votre embauche, si vous avez moins de 10 ans d'expérience), est-ce que les  
travaux confiés en sous-traitance : »**

	N <sup>bre</sup>	%
ont augmenté	645	42,2
ont diminué	179	11,7
sont demeurés stables	452	29,6
Je ne sais pas	251	16,4
<b>Total</b>	<b>1 527</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 28 : Répartition des réponses à la question**  
**« Veuillez indiquer si vous êtes *tout à fait en accord*, *plutôt en accord*, *plutôt en désaccord* ou *tout à fait en désaccord* avec l'affirmation suivante : *Mon unité de travail dispose d'un nombre suffisant de professionnels et de professionnelles pour assurer une gestion efficace des mandats confiés en sous-traitance.* »**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait en accord	110	7,2
Plutôt en accord	307	20,1
Plutôt en désaccord	577	37,8
Tout à fait en désaccord	425	27,8
Je ne sais pas	108	7,1
<b>Total</b>	<b>1 527</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 29 : Répartition des réponses à la question**  
**« Veuillez indiquer si vous êtes *tout à fait en accord*, *plutôt en accord*, *plutôt en désaccord* ou *tout à fait en désaccord* avec l'affirmation suivante : *l'expertise des professionnels et des professionnelles de mon unité de travail est suffisante pour assurer une gestion efficace des mandats confiés en sous-traitance.* »**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait en accord	288	18,9
Plutôt en accord	530	34,7
Plutôt en désaccord	416	27,2
Tout à fait en désaccord	181	11,9
Je ne sais pas	112	7,3
<b>Total</b>	<b>1 527</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 30 : Répartition des réponses à la question**  
**« Veuillez indiquer si vous êtes *tout à fait en accord*, *plutôt en accord*, *plutôt en désaccord* ou *tout à fait en désaccord* avec l'affirmation suivante : *il serait plus efficace de réaliser certains travaux confiés en sous-traitance à l'interne qu'à l'externe.* »**

	N <sup>bre</sup>	%
Tout à fait en accord	673	44,1
Plutôt en accord	441	28,9
Plutôt en désaccord	188	12,3
Tout à fait en désaccord	81	5,3
Je ne sais pas	144	9,4
<b>Total</b>	<b>1 527</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 31 : Répartition des réponses à la question**  
**« Pour quelles raisons considérez-vous que certains travaux devraient être réalisés à l'interne? »**

	R	%
Le coût des travaux réalisés à l'externe est souvent plus élevé qu'à l'interne	881	79,1
Les consultants ne connaissent pas toujours bien la mission de l'organisation	781	70,1
Les travaux réalisés à l'externe sont souvent de moins bonne qualité	458	41,1
Autre	9	0,8
Je ne sais pas	293	26,3
<b>N<sup>bre</sup> de répondants</b>	<b>1 114</b>	<b>217,4</b>

**Tableau 32 : Répartition des réponses à la question  
« À l'heure actuelle, veuillez préciser la nature des travaux  
qui sont parfois confiés à l'externe. »**

	R	%
La définition du projet ou des travaux à réaliser	370 <sup>a</sup>	33,2
La production de l'appel d'offres	133 <sup>b</sup>	11,2
La coordination du projet ou des travaux	491 <sup>c</sup>	44,1
La réalisation du projet ou des travaux	873 <sup>d</sup>	78,4
L'évaluation de la réalisation du projet ou des travaux	345 <sup>e</sup>	31,0
Autre	68	6,1
Je ne sais pas	155	13,9
<b>N<sup>bre</sup> de répondants</b>	<b>1 114</b>	<b>217,9</b>

- a 84 % des répondants (n=370) qui ont mentionné *La définition du projet ou des travaux à réaliser* sont d'avis que ces travaux devraient toujours être réalisés à l'interne pour des raisons d'efficacité.
- b 81 % des répondants (n=133) qui ont mentionné *La production de l'appel d'offres* sont d'avis que ces travaux devraient toujours être réalisés à l'interne pour des raisons d'efficacité.
- c 80 % des répondants (n=491) qui ont mentionné que *La coordination du projet ou des travaux* sont d'avis que ces travaux devraient toujours être réalisés à l'interne pour des raisons d'efficacité.
- d 60 % des répondants (n=873) qui ont mentionné que *La réalisation du projet ou des travaux* sont d'avis que ces travaux devraient toujours être réalisés à l'interne pour des raisons d'efficacité.
- e 76 % des répondants (n=345) qui ont mentionné *L'évaluation de la réalisation du projet ou des travaux* sont d'avis que ces travaux devraient toujours être réalisés à l'interne pour des raisons d'efficacité.

**Tableau 33 : Répartition des réponses à la question  
« Dans votre unité, est-ce que le travail  
de certaines consultantes ou de certains consultants est généralement réalisé  
à l'interne à l'aide d'un poste de travail de l'employeur (bureau, ordinateur, etc.)? »**

	N <sup>bre</sup>	%
Oui	751	49,2
Non	604	39,6
Je ne sais pas	172	11,3
<b>Total</b>	<b>1 527</b>	<b>100,0</b>

**Tableau 34 : Répartition des réponses à la question  
« Dans votre unité de travail, quelle est, approximativement, la proportion  
de consultantes et de consultants dont le travail est réalisé  
à l'interne à l'aide d'un poste de travail de l'employeur (bureau, ordinateur, etc.)? »**

Proportion	N <sup>bre</sup>	%
Moins de 10 %	38	5,1
De 10 à 29 %	58	7,7
De 30 à 49 %	29	3,9
De 50 à 69 %	43	5,7
70 % et plus	303	40,3
Je ne sais pas ou non valide	280	37,3
<b>Total</b>	<b>751</b>	<b>100,0</b>
<b>Moyenne de la proportion</b>		<b>70,4</b>