

Rapport

Sondage 2022 sur les tendances RH

RAPPORT TOTAL - ATLANTIQUE



**HR
PA** | Human Resources
Professionals Association

2023-02-27



Table des matières

• INTRODUCTION	3
• RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ATLANTIQUE	6
— Caractéristiques de l'emploi	10
— Responsabilités dans le cadre de l'emploi	13
— Éducation, formation et titre en lien avec les RH	18
— Salaire, avantages et autres rémunérations	23
— Développement professionnel	31
— Recrutement	34
— Engagement, rétention et taux de roulement	38
— Diversité, équité et inclusion	47
— Technologie	53
— Firmographie des organisations	58
— Profil démographique des répondants	64
• COORDONNÉES	66



INTRODUCTION

CONTEXTE & OBJECTIFS

- En 2022, Conseillers en ressources humaines agréés (CRHA) Canada, une association représentant plus de 31 000 membres à l'échelle nationale, a mené conjointement avec Human Resources Professional Association (HRPA), association représentant près de 23 000 membres en Ontario, un sondage pancanadien sur les tendances en matière de ressources humaines auprès des gestionnaires des RH à travers le pays.
- Les principaux objectifs de l'étude étaient de mieux comprendre :
 - les salaires des professionnels des RH, ainsi que les avantages sociaux et autres types de rémunération dont ces professionnels bénéficient;
 - leurs responsabilités dans le cadre de l'emploi;
 - l'acquisition de titres RH et les avantages qui en découlent;
 - les activités de développement professionnel;
 - les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion
 - les tendances en lien avec la technologie; et
 - les défis en matière de recrutement et de rétention.



MÉTHODOLOGIE: POPULATION D'ÉTUDE

- Un sondage en ligne a été réalisé du 31 octobre au 22 novembre 2022 auprès des adhérents des associations membres de CRHA Canada et de la Human Resources Professionals Association (HRPA) of Ontario.
 - L'invitation à participer au sondage a été envoyée aux membres par courriel par leurs associations respectives.
 - Au total, 1 954 répondants ont rempli le sondage.
 - 179 professionnels des RH des provinces de l'Atlantique ont participé au sondage.
 - Ce rapport présente les **résultats totaux détaillés** pour les provinces de **l'Atlantique**, incluant des comparaisons avec les totaux à l'échelle nationale. Les tailles d'échantillons et les marges d'erreur pour chaque groupe sont comme suit :
- | | Total | ATL |
|-------------------|--------|--------|
| Taille de la Base | 1 954 | 179 |
| Marge d'erreur* | ±2,2 % | ±7,3 % |
- Tout au long de ce rapport, les différences *significatives supérieures ou inférieures à 8 %* (entre les provinces de l'Atlantique et les autres régions) sont signalées comme suit :
 - ▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
 - ▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison.
 - En raison des arrondis, les totaux des graphiques et des tableaux peuvent ne pas totaliser 100 %.

REMARQUE : Dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

A magnifying glass with a black handle and frame is positioned over a document. The document features a blue bar chart with several vertical bars of varying heights. In the background, a calculator and a pair of glasses are visible, all slightly out of focus. The scene is lit with a warm, orange glow from the top left corner.

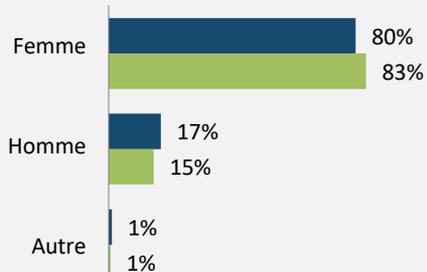
RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ATLANTIQUE



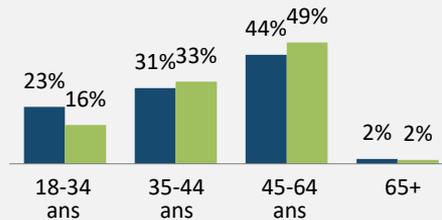
PRINCIPAUX CONSTATS : ATLANTIQUE

Les professionnels des RH du Canada atlantique ne se distinguent pas de ceux des autres régions au niveau de l'âge et du sexe, ils sont moins susceptibles de détenir une maîtrise et plus susceptibles d'avoir 11 à 20 ans d'expérience en RH.

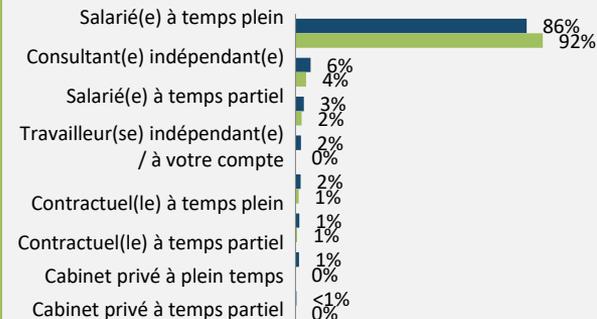
IDENTITÉ DE GENRE



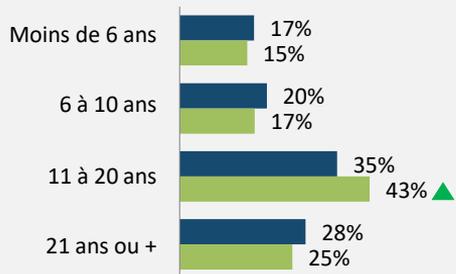
ÂGE



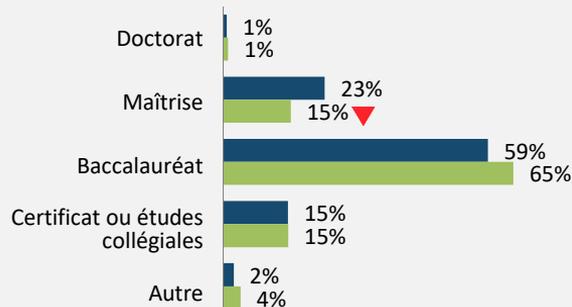
SITUATION D'EMPLOI



ANNÉES DE PRATIQUE EN RH



ÉDUCATION



ÉDUCATION EN LIEN AVEC LES RH



■ TOTAL NATIONAL (n=1 954)

■ ATLANTIQUE (n=179)



SENTIMENTS À L'ÉGARD DE LA PROFESSION RH

Les professionnels des RH de l'Atlantique sont fiers de leur profession :

- 96 % sont fiers du travail qu'ils font en tant que professionnels des RH.
- 84 % ont hâte d'aller travailler.
- 83 % pensent que la gestion des RH est considérée comme une profession stratégique par leur organisation.

Plus de la moitié (56 %) estiment que le recrutement est très ou extrêmement difficile, et 27 % d'entre eux disent être confrontés au même niveau de difficulté en ce qui concerne la rétention.

93 % ont constaté une augmentation de la charge de travail au cours des 12 derniers mois. Environ la moitié 48 % ▲ ont reçu un soutien supplémentaire.

Les principales mesures de rétention qui ont été mises en œuvre sont :

- Modalités de travail flexibles : 56 %
- Programmes d'intégration et d'orientation: 53 % ▲
- Réévaluation de la rémunération des employés : 52 %
- 52 % des professionnels RH rapportent avoir augmenté les salaires pour compenser l'inflation.

ÉDUCATION

68 % des professionnels RH de l'Atlantique détiennent un titre en lien avec les RH.

- 15 % prévoient acquérir ou sont en cours d'obtenir un titre en lien avec les RH.
- 5 % prévoient poursuivre un titre en lien avec les RH.

Principales raisons pour l'acquisition d'un titre RH

- Crédibilité et reconnaissance du titre : 87 %
- Employabilité et possibilités d'avancement de carrière : 78 %

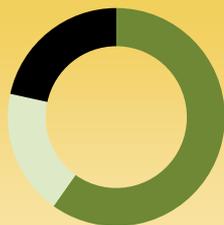
La quasi totalité des professionnels des RH ont consacré du temps et de l'argent à leur développement professionnel au cours de l'année écoulée.

99 %
ont consacré du temps à leur développement professionnel, soit une moyenne de :
38,7 ▼ heures

92 %
ont dépensé de l'argent pour leur développement professionnel, avec un montant moyen dépensé de :
1 300 \$

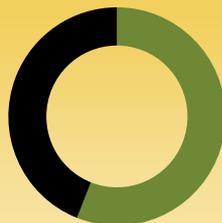


Initiatives DÉI



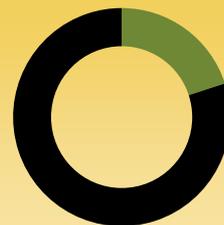
68 % ▲

ont déjà mis en place des initiatives DÉI
18 % prévoient de le faire.



64 % ▲

ont une stratégie DÉI officielle

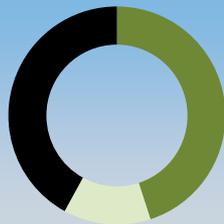


28%

mesurent la DÉI de manière formelle

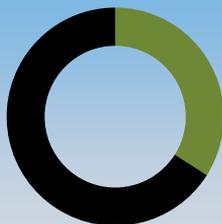
Les tailles d'échantillons sont trop faibles pour présenter des pourcentages d'amélioration de la DÉI au niveau provincial.

Technologies RH



42 %

ont mis en œuvre certaines initiatives de transformation numérique des RH.
11 % prévoient de le faire.



33 %

ont développé une stratégie technologique formelle pour la gestion des RH.

Principaux domaines où le recours à l'automatisation est prévu :

- Processus internes (86 % ▲)
- Accueil et intégration des employés (66 %)
- Suivi des candidats à l'emploi (56 %)
- Communication avec les candidats (53 %)

Caractéristiques de l'emploi

Situation d'emploi actuelle : PROVINCIAL



Presque tous les professionnels des RH de l'Atlantique sont des employés salariés à temps plein. Les membres qui travaillent dans des organisations de grande taille (1 000 employés ou plus) sont plus susceptibles d'être des salariés à temps plein.

	NATIONAL	ATLANTIQUE
Salarié(e) à temps plein	86%	91%
Consultants indépendants	6%	4%
Salariés à temps partiel	3%	2%
Contractuels à temps plein	2%	1%
Travailleurs indépendants/ à leur compte	2%	0%
Contractuels à temps partiel	1%	1%
Cabinet privé à plein temps	1%	0%
Consultants dans une entreprise	1%	1%
Cabinet privé à temps partiel	<1%	0%
Autre	1%	1%

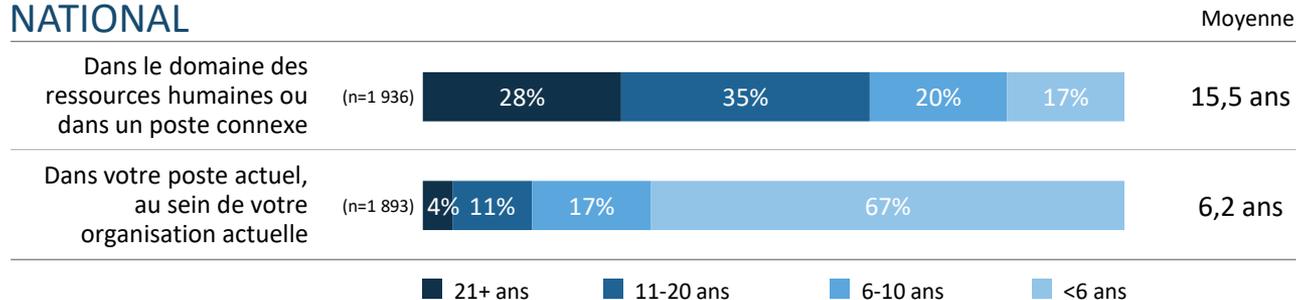
Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).
S1. Laquelle des options suivantes décrit le mieux votre situation d'emploi actuelle?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 11

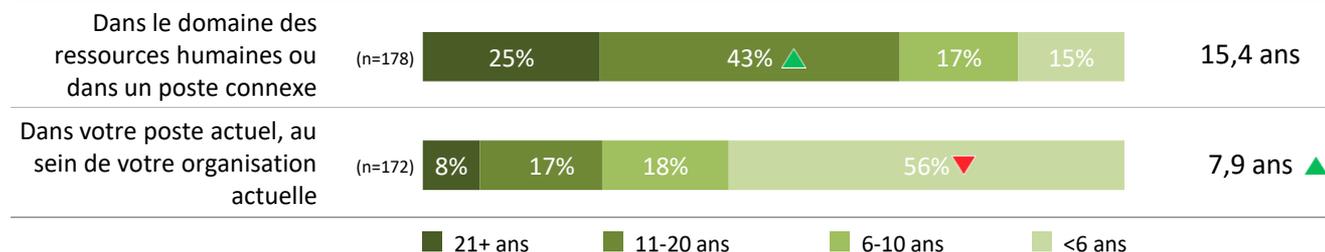


Années d'expérience en RH et ancienneté dans le poste actuel : PROVINCIAL

NATIONAL



ATLANTIQUE



Le professionnel des RH type de l'Atlantique a travaillé en moyenne plus de 15 ans dans le domaine des RH et compte beaucoup plus d'ancienneté dans son poste actuel que ses homologues dans le reste du Canada (près de 8 ans).

Les détenteurs d'un titre RH au Canada atlantique ont à leur actif **plus d'années d'expérience**, avec, en moyenne, 18 ans de pratique dans le domaine des RH.



Responsabilités dans le cadre de l'emploi

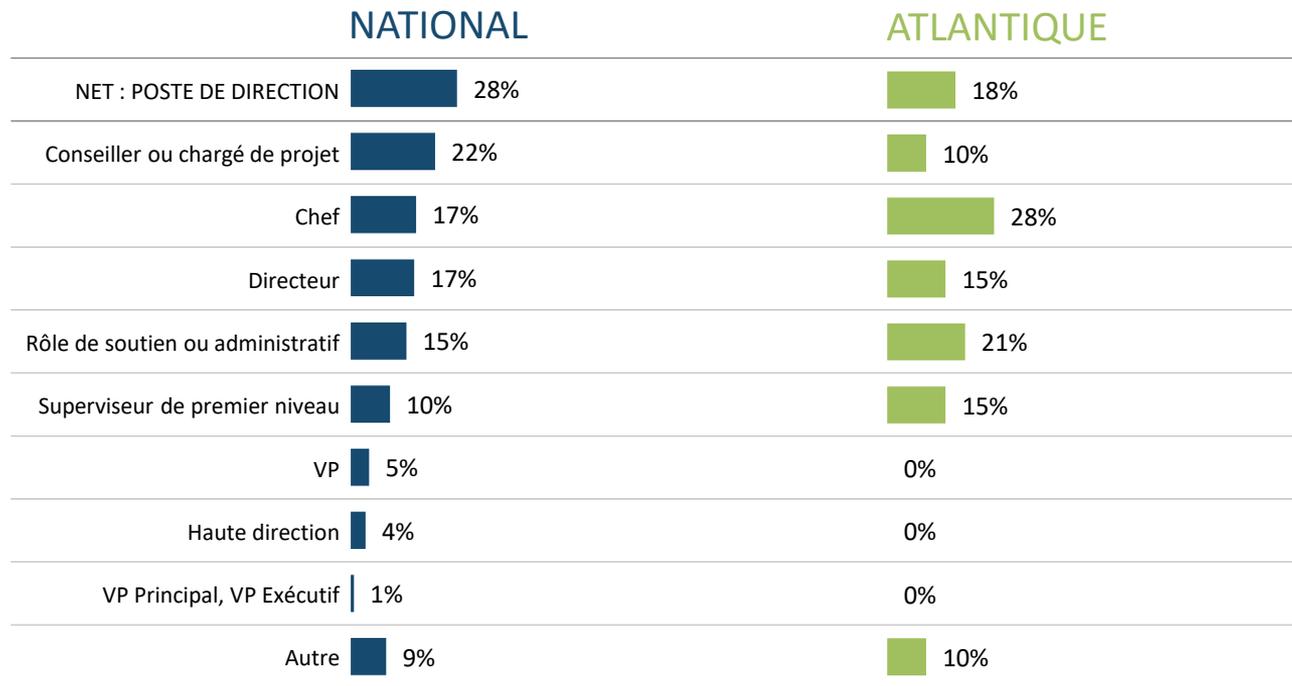


Titre du poste actuel :

PROVINCIAL

Les postes les plus couramment détenus par les professionnels des RH de l'Atlantique équivalent à des fonctions de « chef », ainsi que des rôles de « soutien/administratifs », ou encore le poste de « directeur » ou de « superviseur de premier niveau ».

Près d'un membre sur cinq occupe une fonction de gestionnaire ou un poste d'un niveau supérieur.



**Petite taille d'échantillon, à interpréter avec prudence.

Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ».

(Total: n=621; ATL: n=39**).

A3. Laquelle de ces catégories d'emploi correspond le plus à votre poste actuel?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 14



Responsabilités dans le rôle actuel : PROVINCIAL

Les professionnels des RH de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'être impliqués dans les initiatives de DÉI et le SIGRH, comparativement à leurs homologues de l'ensemble du Canada. Ceux qui sont employés par des entreprises privées ont **davantage tendance** à se charger de plusieurs aspects des RH - en particulier la conformité, la mobilisation des employés et la culture de l'entreprise.

		NATIONAL		NATIONAL
Culture organisationnelle		65%	Planification de la main-d'oeuvre	
Acquisition de talents		65%	Équité, diversité et inclusion	
Engagement et mobilisation		64%	Gestion et planification	
Généraliste		63%	Santé, sécurité et bien-être	
Conformité RH		63%	Relations du travail	
Stratégie		59%	Rémunération globale	
Rémunération (salaires et primes)		59%	Système d'information sur la gestion des ressources humaines - SIGRH	
Gestion du changement		57%	Juridique	
Développement des compétences		57%	Autre	
Efficacité organisationnelle et Développement de l'organisation		57%		

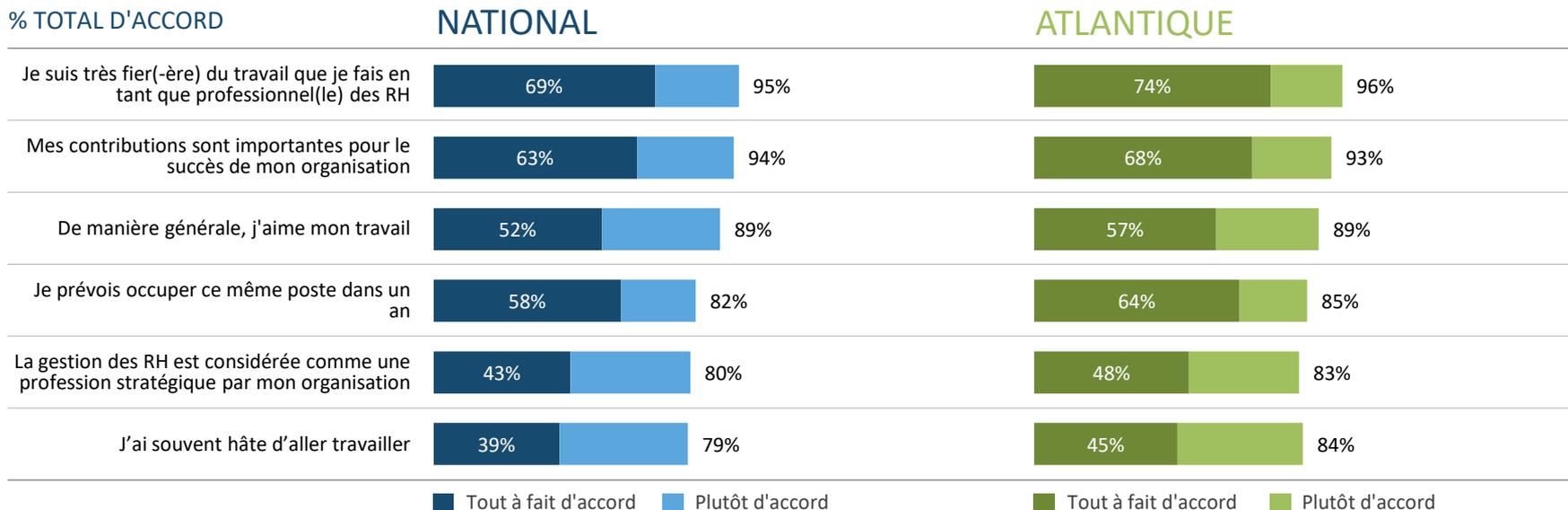
Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ». (Total n=1 954; ATL n=179).
A4. Parmi les aspects suivants des ressources humaines, lesquels font partie de votre rôle actuel?



Sentiments à l'égard de la profession :

PROVINCIAL

La grande majorité des membres de l'Atlantique sont d'accord avec chacun des énoncés suivants, en particulier « Je suis très fier du travail que je fais en tant que professionnel des RH » (96 % plutôt/tout à fait d'accord) et « Mes contributions sont importantes pour le succès de mon organisation » (93 % plutôt/tout à fait d'accord). Ceux qui n'ont pas de titre professionnel sont **moins portés** à penser qu'ils occuperont encore leur poste actuel dans un an (75 % plutôt/tout à fait d'accord).



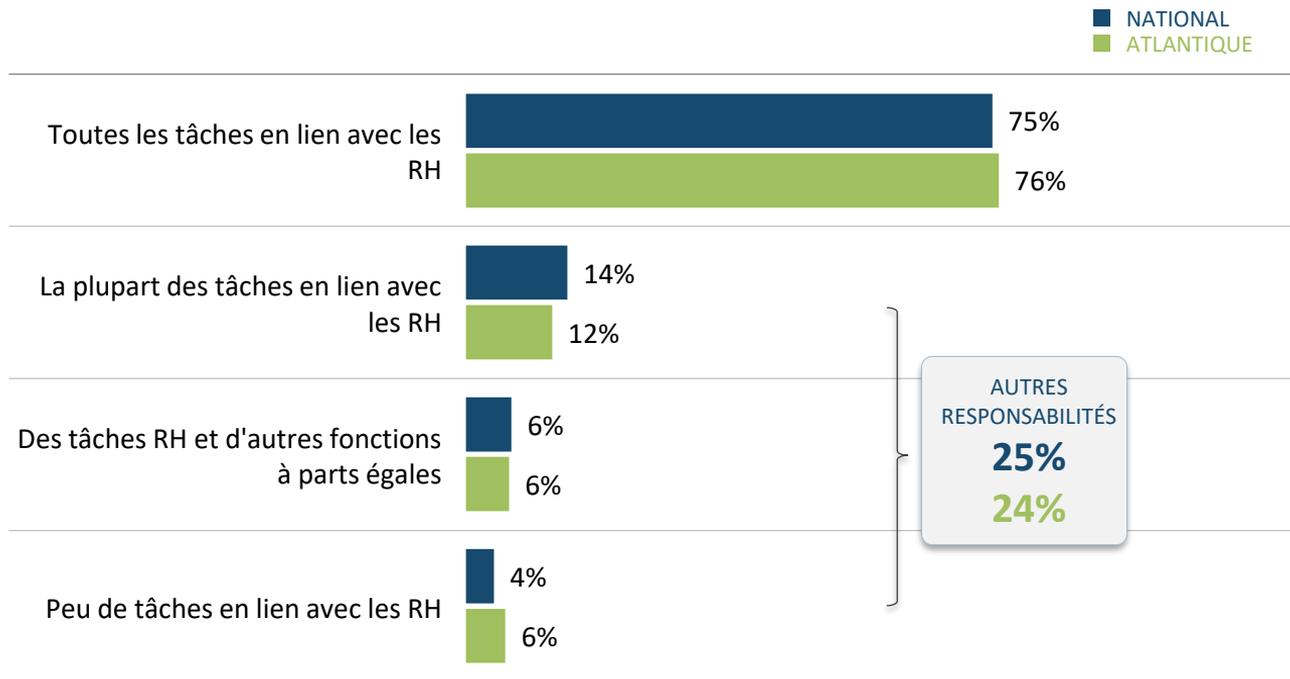
Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n variable; ATL: n variable).
 A5. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord ou en désaccord avec les affirmations suivantes?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 16

Niveau d'implication en matière de RH : PROVINCIAL



Près d'un quart des professionnels des RH de l'Atlantique se voient confier d'autres tâches externes aux ressources humaines.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ».
(Total: n=1 949; ATL: n=179).

A2. Dans quelle proportion effectuez-vous des tâches en lien avec les RH dans votre rôle actuel au sein de votre organisation?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 17

Éducation, formation et
titre en lien avec les RH



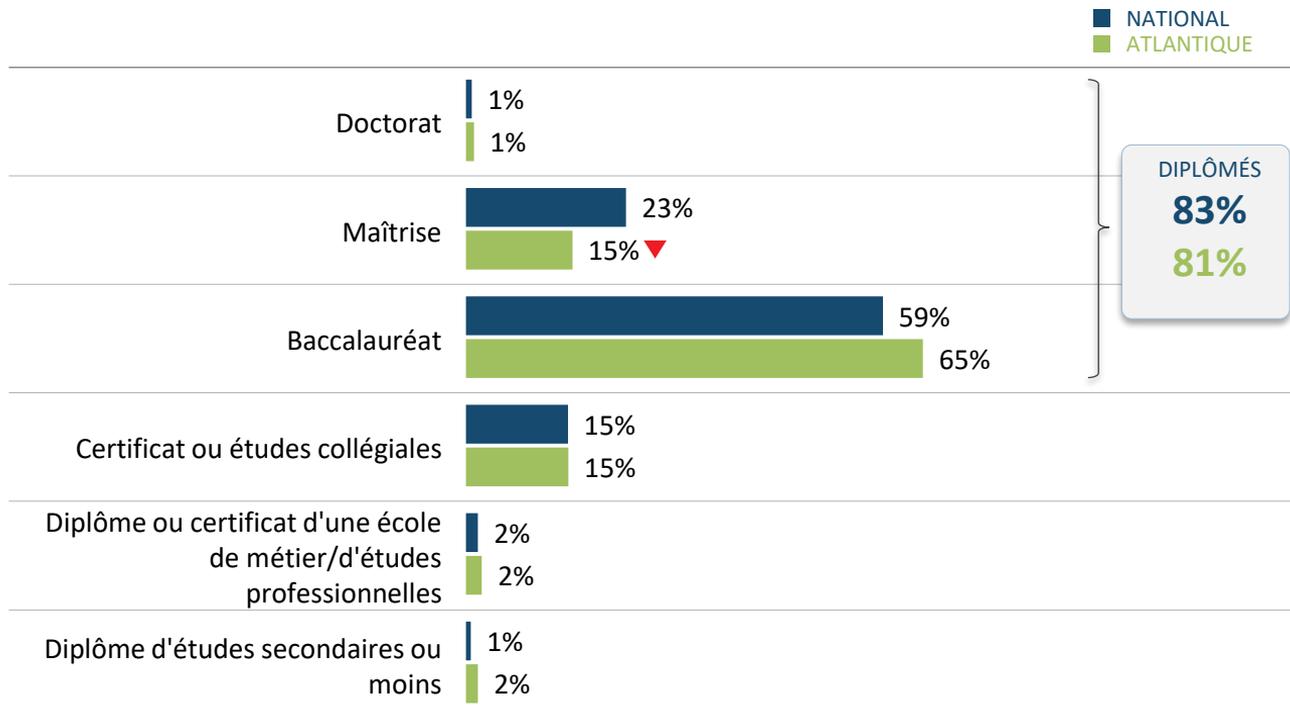
Niveau d'éducation :

PROVINCIAL

Au Canada atlantique, quatre professionnels des RH sur cinq détiennent un diplôme universitaire, la plupart ayant un baccalauréat.

Les professionnels des RH de l'Atlantique sont **moins susceptibles** d'avoir une maîtrise.

Les membres âgés de 45 ans et plus sont **moins susceptibles** d'avoir un diplôme universitaires, et **plus susceptibles** de détenir un certificat collégial ou autre certificat non universitaire.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ».
 (Total: n=1 951; ATL: n=178).

B1. Quel est le plus haut niveau d'éducation formelle que vous ayez obtenu?

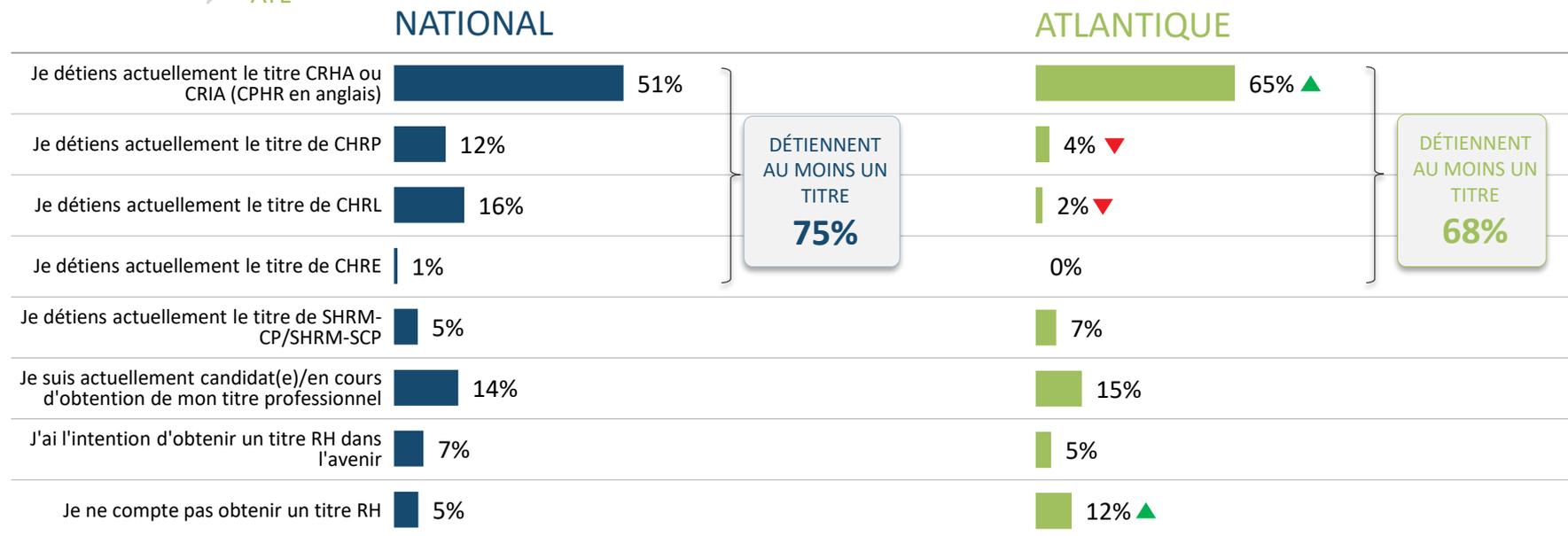
▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
 ▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 19



Titre RH actuel : PROVINCIAL



Les professionnels des RH de la région de l'Atlantique sont **moins susceptibles** de détenir actuellement un titre en lien avec les RH et sont également **plus portés** à dire n'avoir pas l'intention de poursuivre un tel titre.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

B3. Laquelle des options suivantes correspond le plus au(x) type(s) de titre(s) que vous détenez actuellement?



Raisons motivant le choix du titre RH :

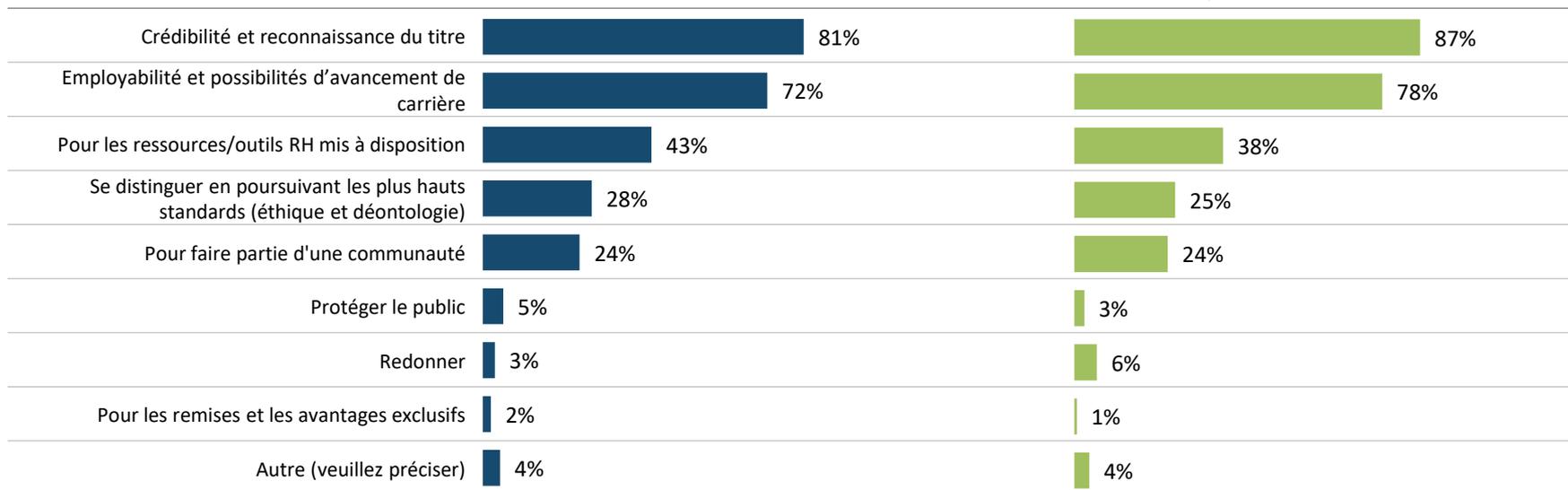
PROVINCIAL

Les principales raisons d'obtenir un titre RH sont la crédibilité et les possibilités d'avancement de carrière que cela procure. Les personnes âgées de 45 ans et plus sont **plus susceptibles** de dire vouloir se distinguer en poursuivant les plus hauts standards dans leur pratique (36 %).

% 3 PRINCIPALES MOTIVATIONS

NATIONAL

ATLANTIQUE



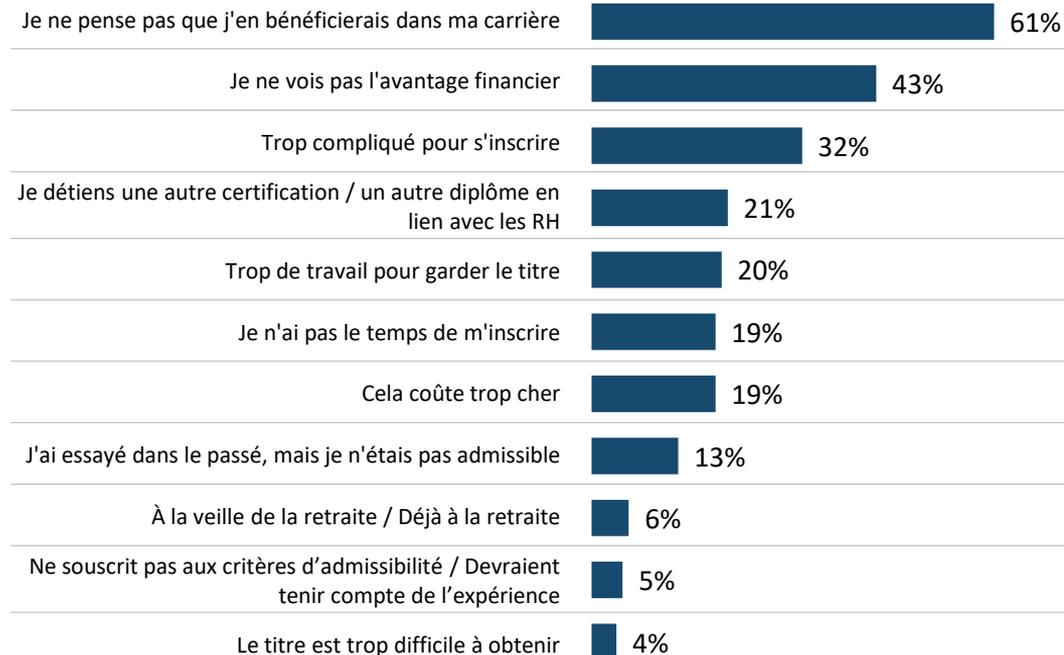
Base : Détenteurs de titre(s) (Total n=1 839; ATL: n=157).

B5. Quelles sont les trois (3) principales raisons qui vous ont incité(e) à choisir ce(s) titre(s) ou celui que vous comptez obtenir?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 21

Raisons motivant le manque d'intérêt à obtenir un titre en lien avec les RH : NATIONAL

Tailles d'échantillons trop petites pour mesurer le Canada atlantique séparément.



Base : Ne prévoient pas poursuivre un titre (n=106).
B4. Pourquoi n'avez-vous pas l'intention d'obtenir un titre RH?



Parmi le peu (5 %) de professionnels des RH au Canada qui ne sont pas intéressés par l'acquisition d'un titre en lien avec les RH, les principales raisons invoquées sont qu'ils n'en bénéficieront pas dans leur carrière, ou qu'ils n'y voient pas d'avantages financiers.

The background image shows a close-up of a business meeting. Several people are seated around a table, looking at a document. One person is pointing at the document with a pen. The scene is dimly lit, with a blue tint. A laptop is visible on the table to the right.

Salaire, avantages et autres
rémunérations

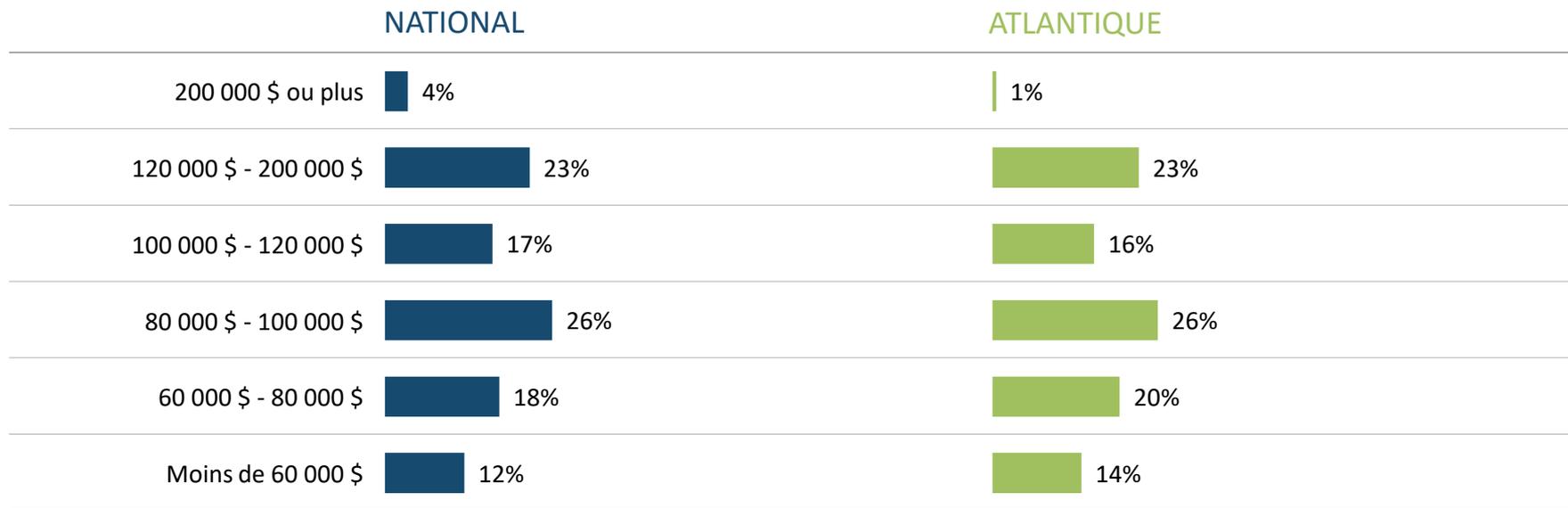


Salaire annuel actuel :

PROVINCIAL



Les professionnels des RH de l'Atlantique gagnent généralement entre 80 000 \$ et 120 000 \$ en salaire de base annuel avant impôts, ce qui est équivalent aux salaires enregistrés dans le reste du Canada.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ». (Total: n=1 803; ATL: n=170).

C1a. Quel est actuellement votre salaire de base annuel avant impôts?

C1b. Laquelle des catégories suivantes correspond le plus à votre salaire annuel de base actuel, avant impôts?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 24



Salaire annuel actuel : sur le plan démographique

Le salaire annuel des membres de l'Atlantique s'accroît parallèlement aux années d'expérience accumulées.

2022	GENRE			NIVEAU D'EMPLOI		ANNÉES D'EXPÉRIENCE		
	ATL (n=170)	Homme/Homme trans (n=24**)	Femme/ Femme trans (n=143)	1er niveau/ Soutien/Interm. (n=28**)	Directeur & plus (n=6**)	<6 ans (n=27**)	6 à <15 ans (n=59*)	15 ans+ (n=83*)
200 000 \$ ou plus	1%	4%	0%	0%	-	0%	0%	1%
120 000 \$ - 200 000 \$	23%	33%	20%	4%	-	11%	19%	30%
100 000 \$ - 120 000 \$	16%	17%	16%	14%	-	4%	15%	20%
80 000 \$ - 100 000 \$	26%	25%	27%	36%	-	7%	29%	31%
60 000 \$ - 80 000 \$	20%	8%	22%	36%	-	33%	24%	▼12%
Moins de 60 000 \$	14%	13%	15%	11%	-	44%	14%	▼5%

Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ». **Petite taille d'échantillon, à interpréter avec prudence.

C1a. Quel est actuellement votre salaire de base annuel avant impôts?

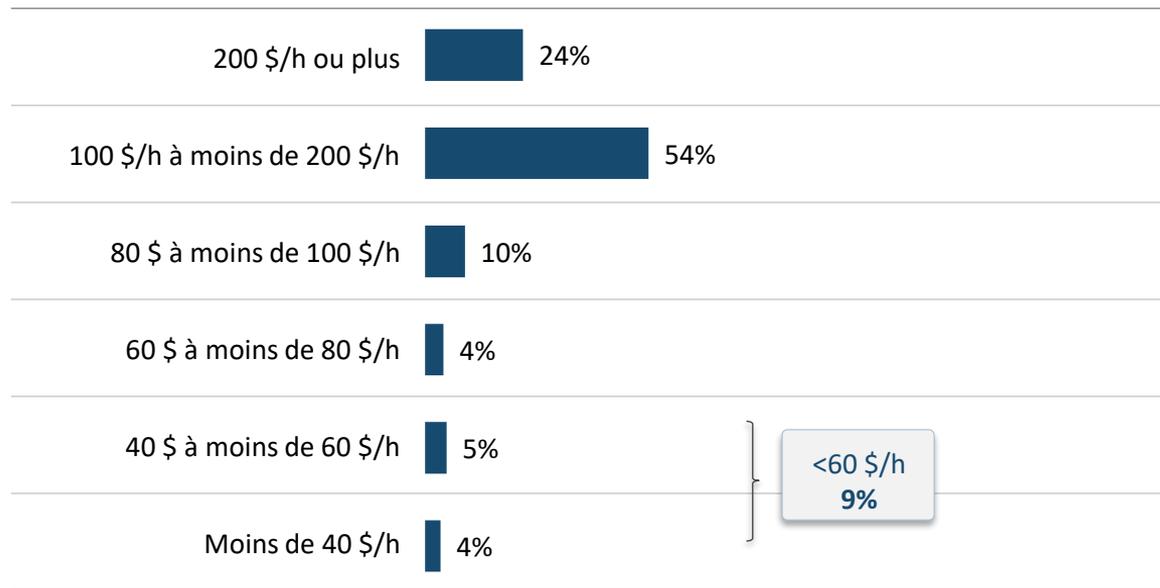
C1b. Laquelle des catégories suivantes correspond le plus à votre salaire annuel de base actuel, avant impôts?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 25



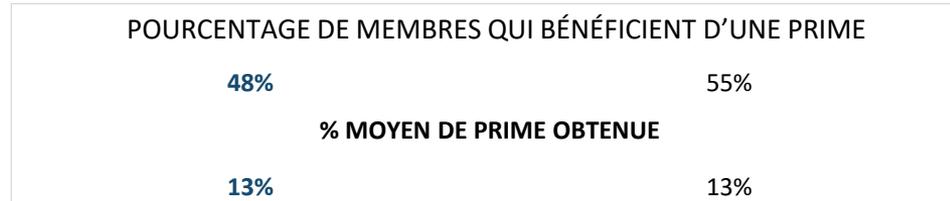
Taux horaire chez les travailleurs autonomes : NATIONAL

Plus de trois professionnels des RH indépendants sur quatre facturent leurs services 100 \$/heure ou plus.
Tailles d'échantillons trop petites pour être ventilées au niveau provincial.

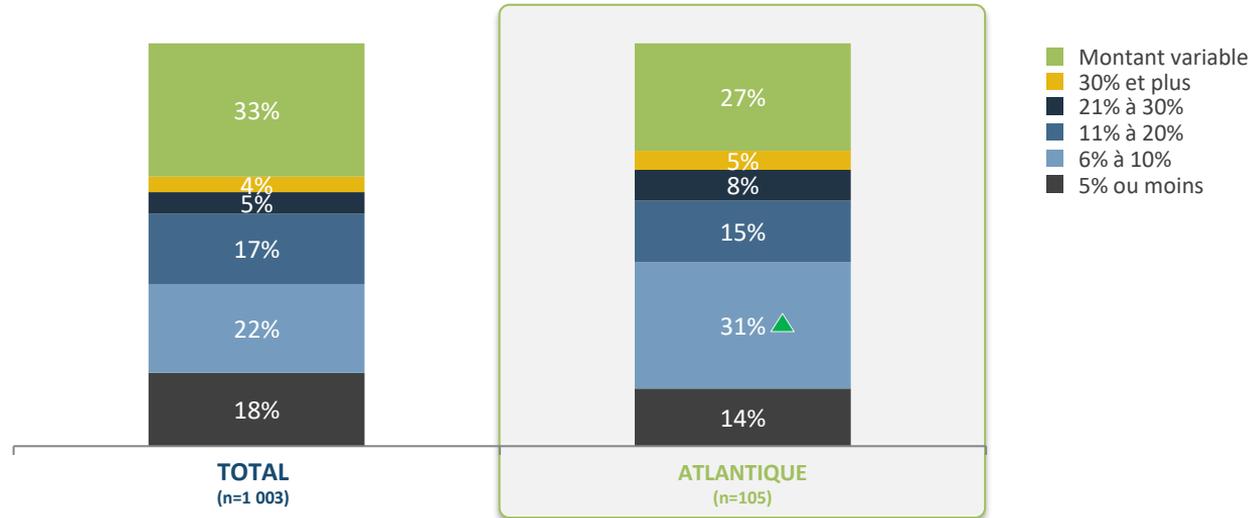


Base: Consultant indépendant ou travailleur autonome/ à leur compte, excluant « je préfère ne pas répondre ». (n=136).
 C2. Quel taux horaire facturez-vous généralement pour votre ou vos services?

Bonification ou prime (en pourcentage) : PROVINCIAL



POURCENTAGE DE LA DERNIÈRE PRIME SUR LE SALAIRE DE BASE



Plus de la moitié des professionnels des RH de l'Atlantique se voit offrir une prime.

Parmi ces derniers, le pourcentage de calcul moyen de la prime par rapport au salaire de base est de 13 %.

Parmi les groupes les plus susceptibles d'octroyer une prime, on trouve :

- Organisations avec un revenu brut de plus de 100M \$: **81 %**
- Secteur privé: **80 %** vs (Para)public 19 %

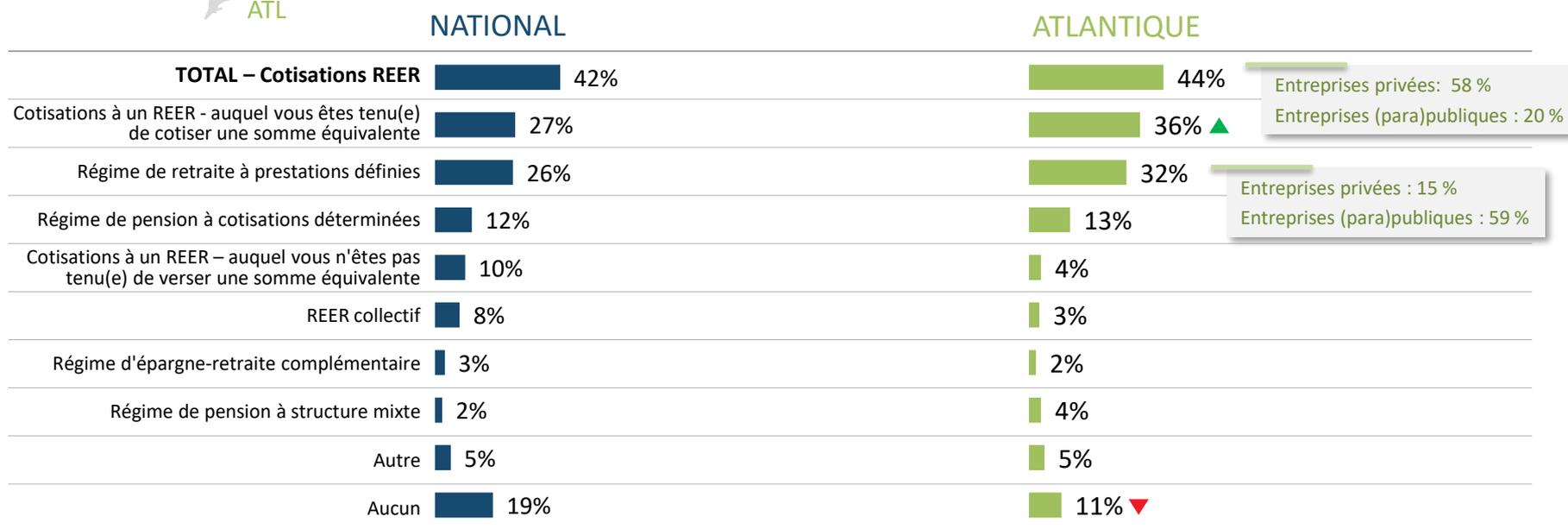
Base : Membres qui reçoivent une prime/une bonification supplémentaire liée au rendement, excluant « je ne sais pas ».
 C3. En plus de votre salaire annuel, recevez-vous une bonification liée au rendement?



Véhicules d'épargne en prévision de la retraite :

PROVINCIAL

Les membres des provinces de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'être tenus de verser une cotisation équivalente à celle de l'employeur dans le cadre d'un REER et **moins susceptibles** de ne bénéficier d'aucun type de prestation en prévision de la retraite. Les professionnels des RH qui travaillent dans des entreprises privées sont **plus susceptibles** d'avoir des avantages sociaux dans le cadre d'un REER, alors que ceux qui exercent dans le secteur public ont généralement des régimes de retraite à prestations déterminées.



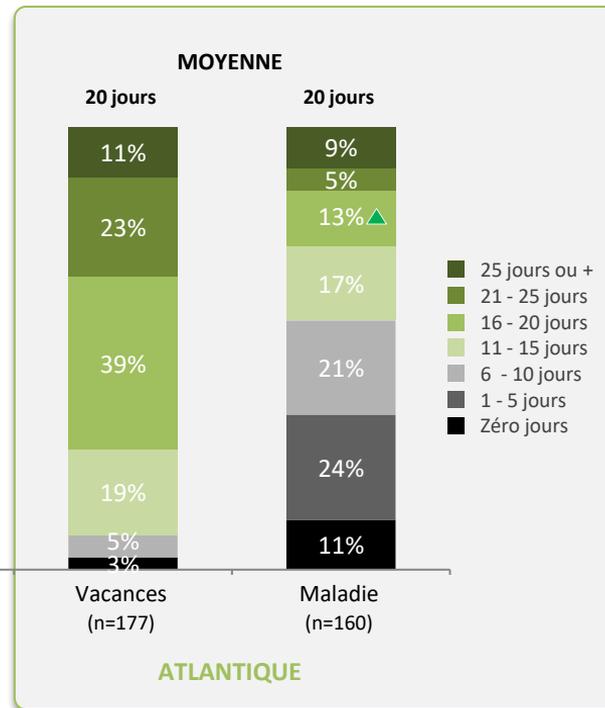
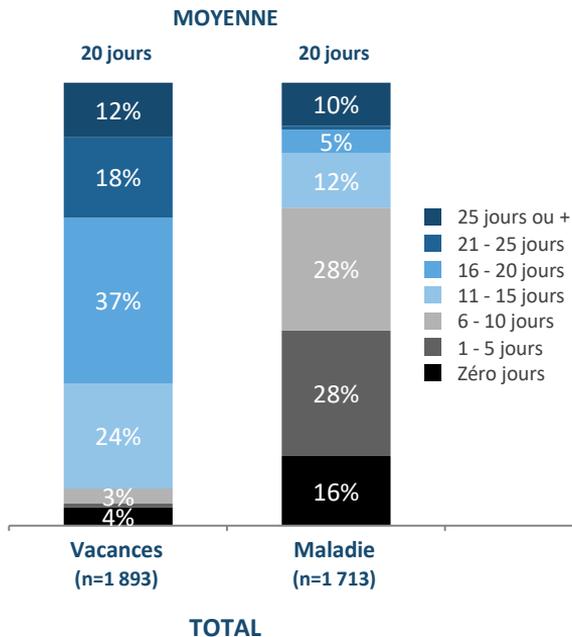
Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

C4. Quels véhicules d'épargne en prévision de la retraite vous sont offerts?



Congés de maladie et vacances payées : PROVINCIAL

Globalement, les professionnels des RH des provinces de l'Atlantique bénéficient en moyenne de 20 jours de vacances payés et de 20 jours de congé de maladie, ce qui est similaire à l'ensemble du Canada.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ».

C5a. Combien de jours de vacances payées avez-vous par an?

C5b. De combien de jours de congé de maladie payés disposez-vous par an? On réfère ici au nombre de jours de congé de maladie payés qui vous sont accordés en plus de ce qui est requis par les normes du travail.

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 29

Avantages médicaux : PROVINCIAL

Presque tous les professionnels des RH de l'Atlantique bénéficient d'avantages sociaux en matière de santé offerts par leur employeur, les plus courants étant la « couverture dentaire », le « régime de couverture des médicaments sur ordonnance » et les « services de physiothérapie ». Les membres de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'avoir accès à la plupart des prestations médicales par le biais de leur employeur, et **moins susceptibles** de bénéficier d'un congé d'invalidité de courte durée financé par l'employeur.

2022	TOTAL (n=1 954)	ATL (n=179)
Bénéficiaire d'une couverture de soins de santé	90%	94%
Régime de couverture des médicaments sur ordonnance	84%	91%
Couverture dentaire	83%	92% ▲
Assurance-vie	83%	86%
Programme d'aide aux employés (PAE)	79%	84%
Assurance décès et mutilation accidentels (AD&D)	78%	86% ▲
Traitements chez le chiropraticien	78%	85%
Massothérapie	78%	88% ▲
Services de physiothérapie	77%	89% ▲
Congé en cas de deuil	76%	87% ▲
Services d'un psychologue	76%	85% ▲

2022	TOTAL (n=1 954)	ATL (n=179)
Couverture des soins de la vue	74%	88% ▲
Assurance-voyage	73%	78%
Hospitalisation en chambre semi-privée	67%	79% ▲
Congé d'invalidité de longue durée financé par l'employeur	60%	62%
Couverture orthodontique	54%	59%
Assurance contre les maladies graves	51%	51%
Congé d'invalidité de courte durée financé par l'employeur	50%	42% ▼
Consultations auprès de diététiciens	45%	52%
Aide à l'abandon du tabac	41%	57% ▲
Compte de gestion des dépenses santé	38%	37%

Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ».

C6. Bénéficiez-vous d'avantages médicaux (couverture des soins dentaires, assurance médicaments, etc.) dans votre poste actuel?

C6b. Parmi les types de prestations de santé suivants, lesquels vous sont fournis par votre employeur?

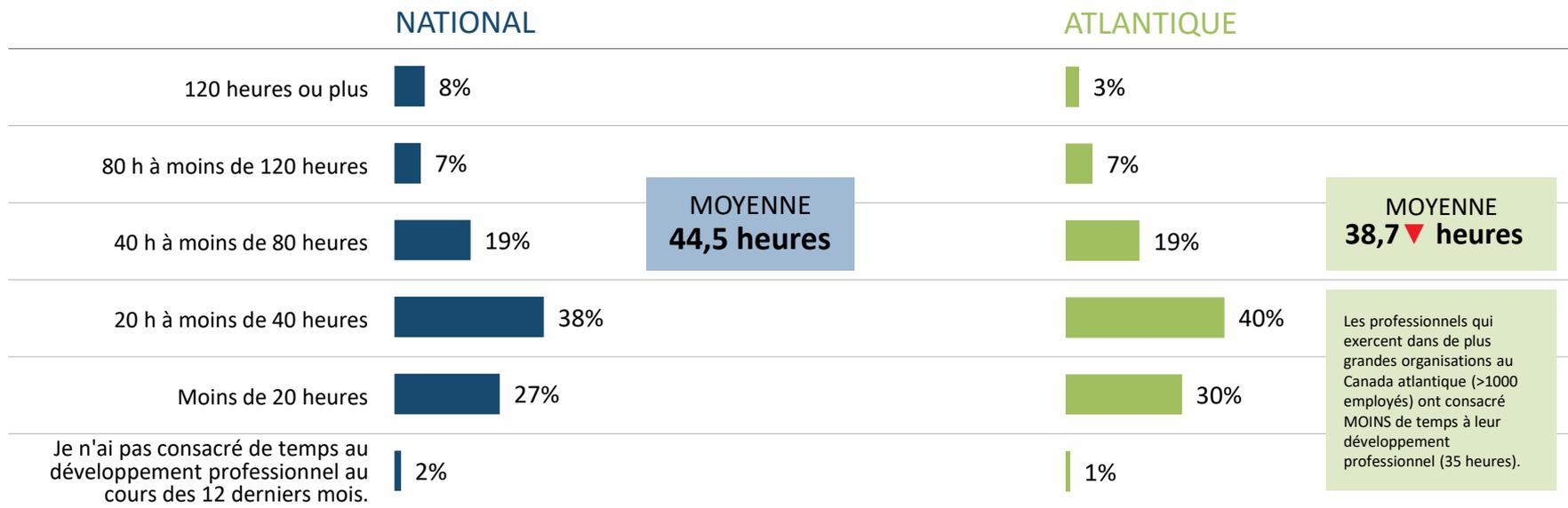
▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 30

Développement
Professionnel



Heures consacrées au perfectionnement professionnel – 12 derniers mois : PROVINCIAL

Les professionnels des RH du Canada atlantique ont consacré le même nombre d'heures à leur développement personnel (en lien avec les RH) au cours des 12 derniers mois, que ceux du reste du Canada. Très peu disent qu'ils n'ont pas dédié du temps à leur perfectionnement professionnel.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ». (Total: n=1 954; ATL: n=176).

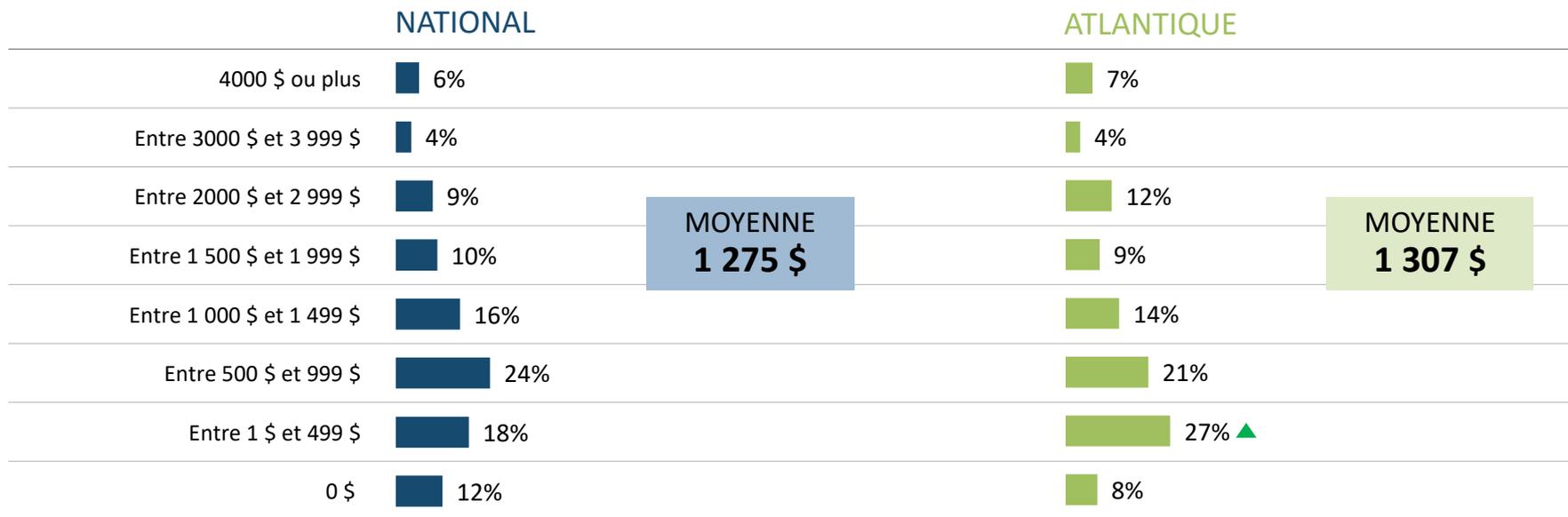
D3. Au cours des 12 derniers mois, combien d'heures avez-vous consacrées à votre développement professionnel relatif à la gestion des ressources humaines?

Budget consacré au perfectionnement professionnel

– 12 derniers mois : PROVINCIAL



En moyenne, un peu plus de 1 300 \$ ont été dépensés par les professionnels des RH des provinces de l'Atlantique, ce qui s'aligne sur la moyenne nationale.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 754; ATL: n=162).

D2. Au cours des 12 derniers mois, combien avez-vous personnellement dépensé, ou votre employeur a-t-il dépensé pour votre développement professionnel personnel en matière de ressources humaines?



Recrutement

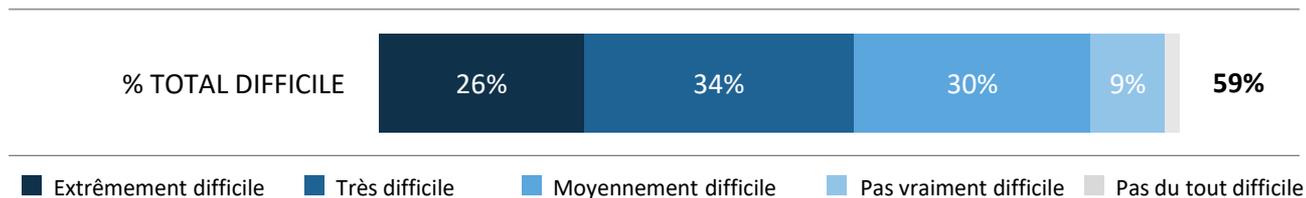
Défis en matière de recrutement :

PROVINCIAL



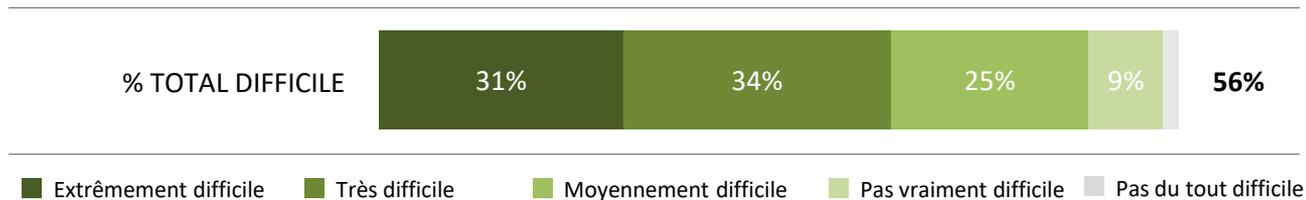
NATIONAL

% Extrêmement + Très



Comme dans le reste du Canada, le recrutement a été très ou extrêmement difficile pour plus de trois professionnels des RH de l'Atlantique sur cinq au cours de la dernière année.

ATLANTIQUE



Base : Ensemble des répondants excluant « je ne sais pas/ne s'applique pas ».

(Total: n=1 844; ATL: n=173).

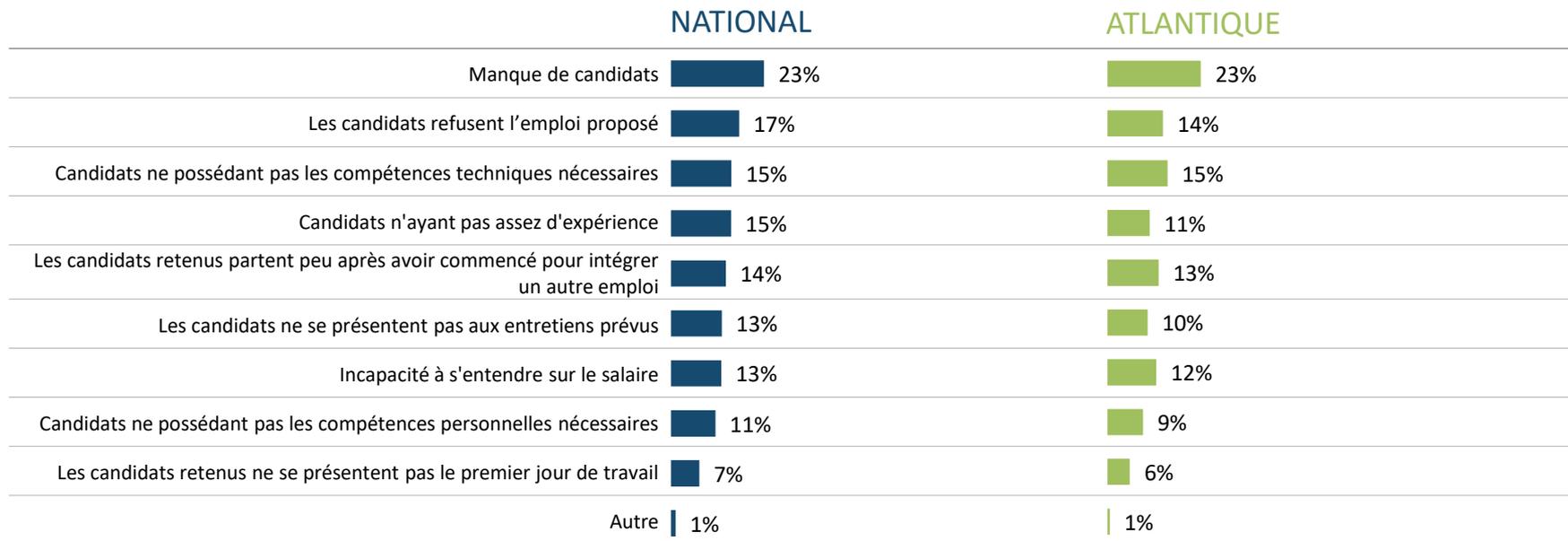
E1. Au cours de la dernière année, dans quelle mesure la situation a-t-elle été difficile pour votre organisation au niveau du recrutement?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 35



Types de défis rencontrés : PROVINCIAL

Comme dans le reste du Canada, le manque de candidats a été le principal défi à relever en matière de recrutement au cours de la dernière année, suivi par un manque des compétences nécessaires parmi les candidats ou leur refus du poste offert. Les membres âgés de 45 ans et plus sont **moins susceptibles** d'avoir rencontré chacune des difficultés évaluées dans le recrutement de nouveaux employés.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

E2. À quels types de défis votre organisation a-t-elle fait face lors du recrutement de nouveaux employés au cours de la dernière année?



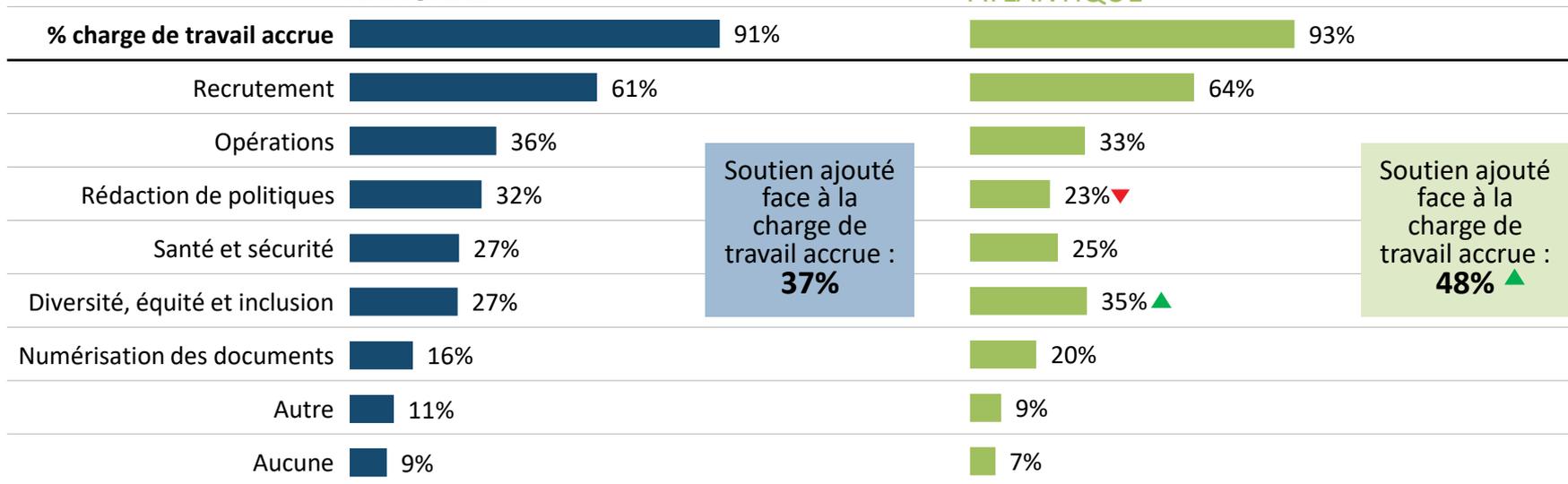
Domaines où la charge de travail a augmenté

– 12 derniers mois : PROVINCIAL

Plus de neuf professionnels des RH sur dix au Canada atlantique déclarent avoir vu leur charge de travail augmenter au cours des 12 derniers mois. Les membres de l'Atlantique sont **plus portés** à dire que leur charge de travail a augmenté dans le domaine de la DÉI, et **moins tendance** à rapporter un surcroît de travail dans la rédaction de politiques. Près de la moitié d'entre eux disent avoir ajouté du soutien pour les aider à faire face à l'augmentation de leur charge de travail, ce qui **dépasse de loin** la moyenne nationale.

NATIONAL

ATLANTIQUE



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

E3b. Dans quels domaines votre charge de travail a-t-elle augmenté, s'il y a lieu, au cours des 12 derniers mois?

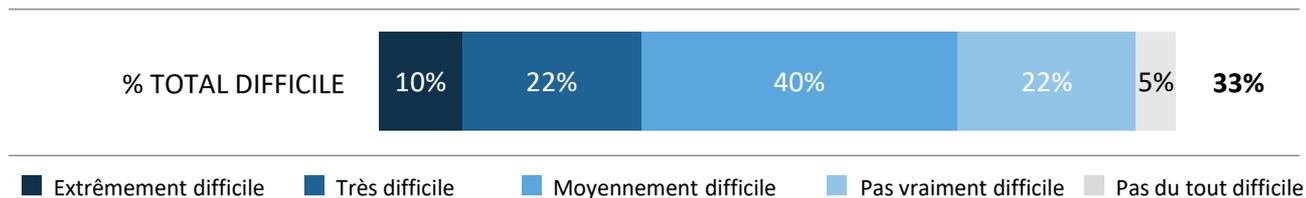
Engagement, rétention et
taux de roulement

Difficultés au niveau de la rétention des employés : PROVINCIAL

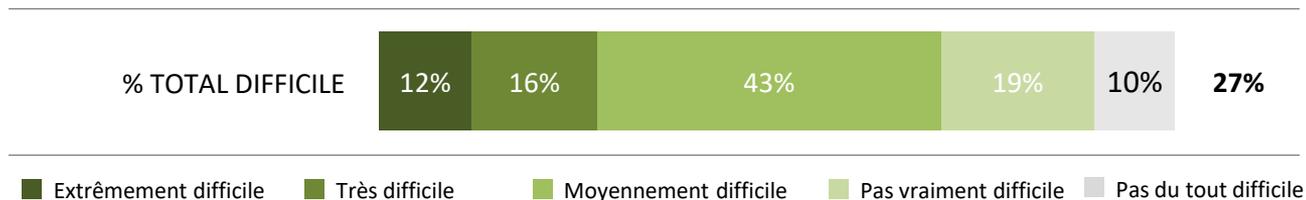


NATIONAL

% Extrêmement + Très



ATLANTIQUE



Neuf sur dix des professionnels des RH de l'Atlantique disent que la rétention du personnel constitue un défi pour eux, une proportion légèrement inférieure au reste du Canada.

Notons que les organisations qui ont mis en œuvre une stratégie DÉI formelle étaient **moins susceptibles** de dire que la rétention des employés était extrêmement difficile.

Base : Ensemble des répondants excluant « je ne sais pas/ne s'applique pas ».
(Total: n=1 847; ATL: n=172).

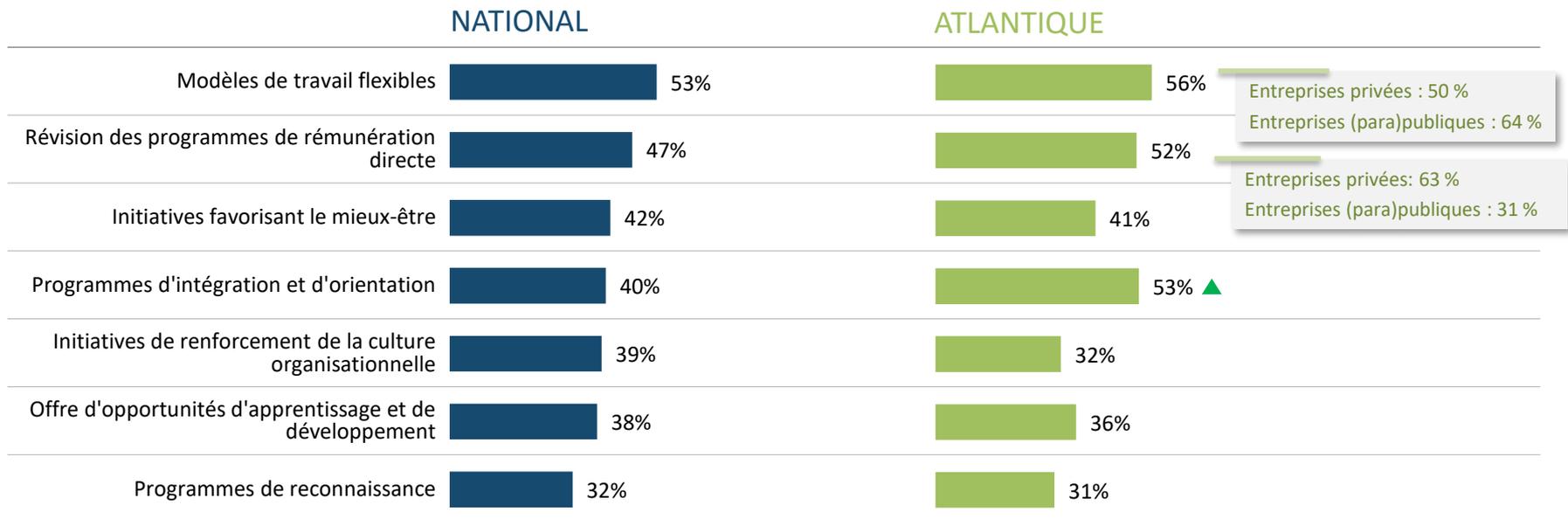
F1. Au cours de la dernière année, dans quelle mesure la situation a-t-elle été difficile pour votre organisation au niveau de la rétention des employés?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 39



Mesures de rétention mises en place par l'organisation : **PROVINCIAL**

Les professionnels des RH du Canada atlantique ont **davantage eu tendance** à mettre en place des processus d'intégration et d'orientation dans le but d'améliorer la rétention des employés, et ce, comparativement au reste du Canada.



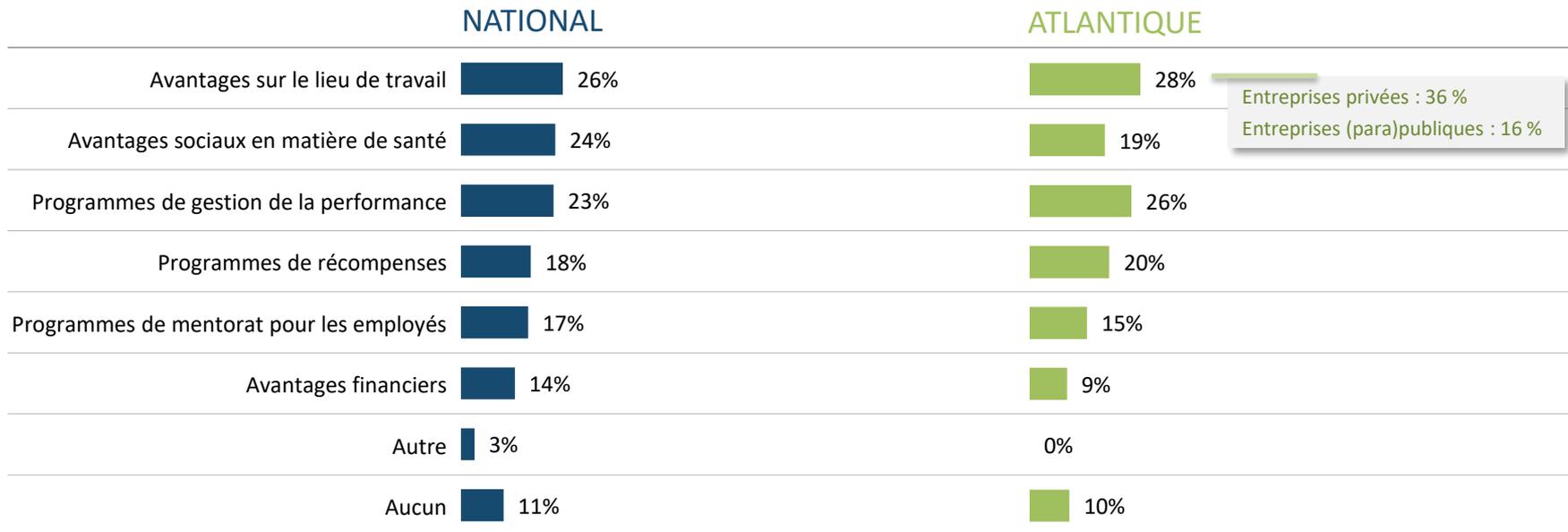
Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

F2. Votre organisation a-t-elle mis en place l'une ou l'autre des mesures suivantes pour améliorer la rétention des employés?



Mesures de rétention mises en place par l'organisation : **PROVINCIAL** (suite)

Proportionnellement, les prestations sociales offertes par les organisations du Canada atlantique sont équivalentes au reste du pays. Les entreprises privées de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'offrir des avantages sur le lieu de travail.



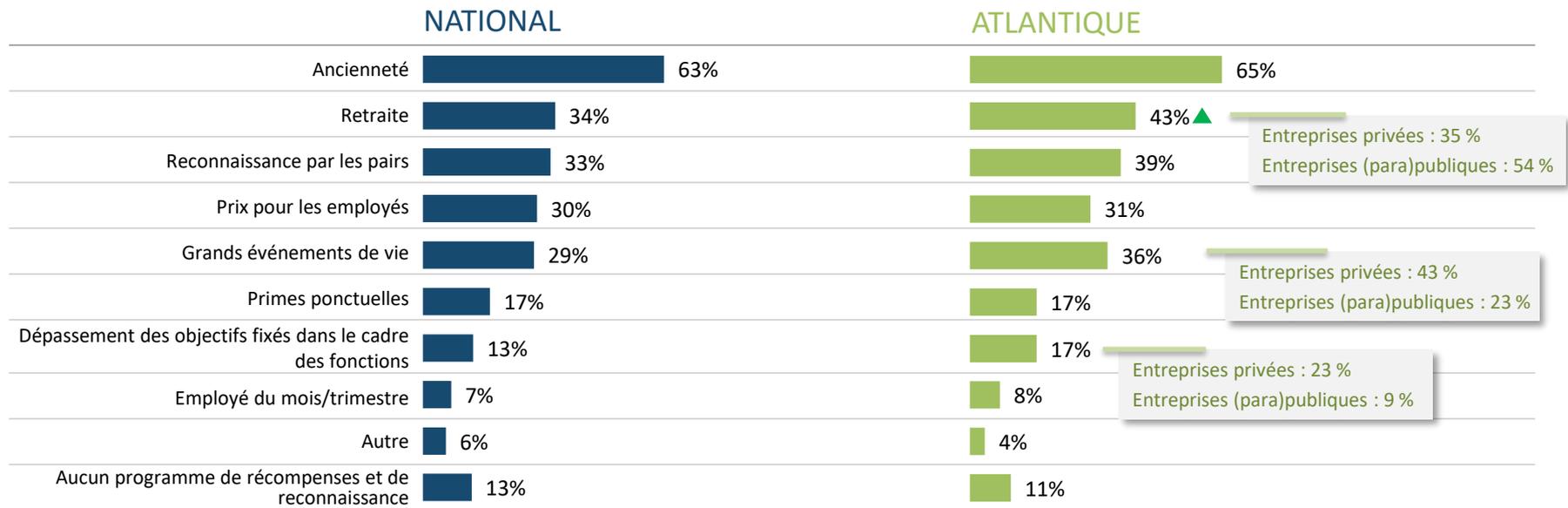
Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

F2. Votre organisation a-t-elle mis en place l'une ou l'autre des mesures suivantes pour améliorer la rétention des employés?



Programmes de récompenses et de reconnaissance en place : **PROVINCIAL**

Les membres du Canada atlantique sont **plus susceptibles** d'avoir mis en place des régimes de retraite et des programmes de récompense et de reconnaissance des événements de vie, comparativement au reste du Canada. La reconnaissance de l'ancienneté est la pratique la plus courante dans l'ensemble du Canada.



Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 954; ATL: n=179).

F3. Quels types de programmes de récompenses et de reconnaissance sont en place à votre travail?

Budget consacré à la reconnaissance, par employé : PROVINCIAL



Au Canada atlantique, les montants dédiés à la reconnaissance des employés sont proportionnellement équivalents au reste du Canada, avec un montant moyen de 161 \$ par employé.

Budget moyen ATL :

- Secteur privé : 186 \$
- Secteur (para)public : 133 \$

Moyenne

NATIONAL



181 \$

■ 0 \$ ■ 1 \$ à 50 \$ ■ 51 \$ à 100 \$ ■ 101 \$ à 200 \$ ■ 201 \$ à 300 \$ ■ 301 \$ à 400 \$ ■ 400 \$ ou plus

ATLANTIQUE



161 \$

■ 0 \$ ■ 1 \$ à 50 \$ ■ 51 \$ à 100 \$ ■ 101 \$ à 200 \$ ■ 201 \$ à 300 \$ ■ 301 \$ à 400 \$ ■ 400 \$ ou plus

Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 047; ATL: n=96).
F3c. Quel est le montant approximatif consacré à la reconnaissance de chaque employé par an?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 43

Impact du programme de récompenses : PROVINCIAL



NATIONAL

% Extrême +
significative

% AMÉLIORATION



■ Amélioration extrême ■ Amélioration significative ■ Amélioration modérée ■ Légère amélioration ■ Aucune amélioration

ATLANTIQUE

% AMÉLIORATION



■ Amélioration extrême ■ Amélioration significative ■ Amélioration modérée ■ Légère amélioration ■ Aucune amélioration

Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 179; ATL: n=105).
F4. Quelle incidence le programme de récompenses et de reconnaissance sur votre lieu de travail a-t-il eu sur l'engagement global des employés?

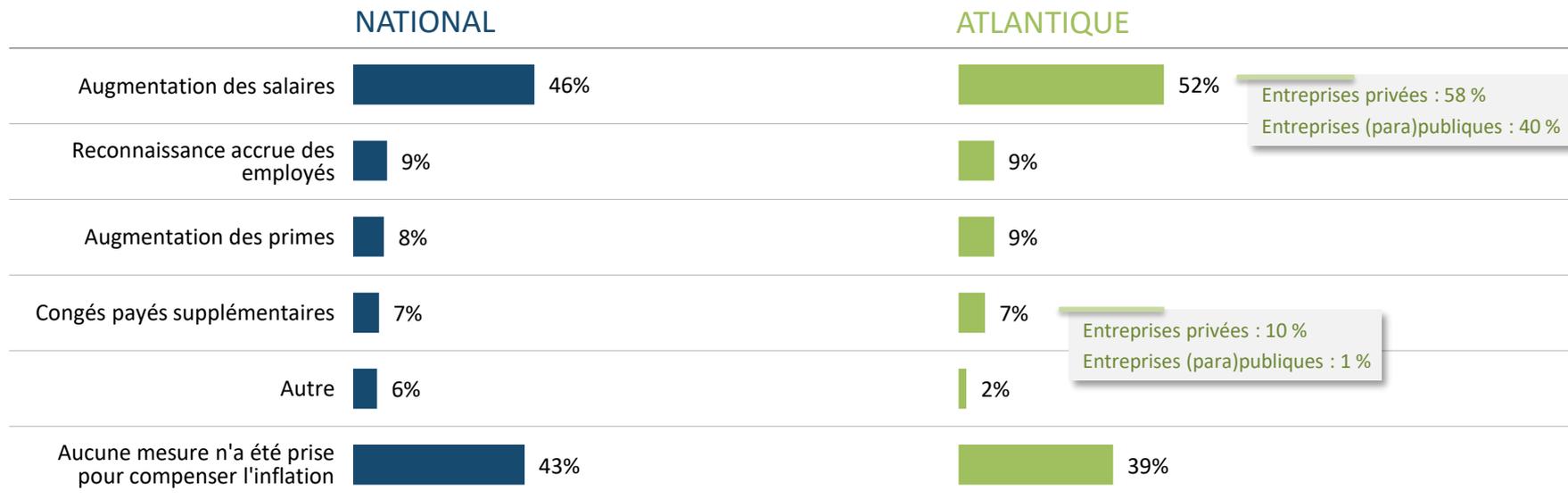
▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 44

Tout comme dans le reste du Canada, peu de professionnels des RH ont enregistré des améliorations significatives ou extrêmes dans l'engagement des employés suite à la mise en œuvre d'un ou plusieurs programmes de récompenses et de reconnaissance.



Mesure pour compenser les effets de l'inflation sur les employés : PROVINCIAL

Comme dans le reste du Canada, environ quatre membres sur dix en Atlantique ont pris au moins une des mesures suivantes pour compenser l'inflation pour les employés. Notons que les entreprises privées offrent des augmentations de salaire beaucoup plus importantes que les organismes publics.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

F5. Quelles mesures avez-vous prises, le cas échéant, pour compenser les effets de l'inflation sur les employés?



Taux de roulement : PROVINCIAL

Les taux de roulement au Canada atlantique sont comparables à ceux du reste du pays. Les professionnels des RH du secteur privé de l'Atlantique citent des taux de roulement volontaire plus élevés (17 %) que ceux du secteur public (6 %), ce qui explique probablement pourquoi le secteur privé offre des salaires plus susceptibles d'attirer les talents et de les retenir en poste.

DÉPARTS VOLONTAIRES

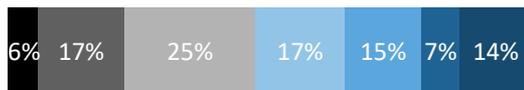
Moyenne

DÉPARTS INVOLONTAIRES

Moyenne

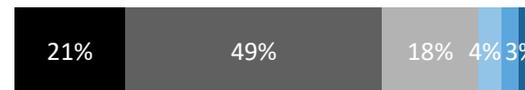
NATIONAL

(n=953)



15%

(n=867)



5,3%

■ 0 ■ 1% à 5% ■ 6% à 10% ■ 11% à 15% ■ 16% à 20% ■ 21% à 25% ■ 25%+

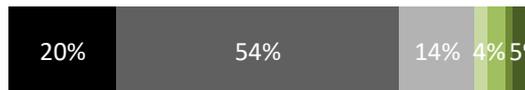
ATLANTIQUE

(n=96)



13%

(n=84)



5,5%

■ 0 ■ 1% à 5% ■ 6% à 10% ■ 11% à 15% ■ 16% à 20% ■ 21% à 25% ■ 25%+

Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ».

F6. Quel a été le taux de roulement et de départs volontaires au sein de votre organisation au cours de la dernière année?

F6b. Quel a été le taux de roulement et de départs involontaires au sein de votre organisation au cours de la dernière année?

Diversité, équité et
inclusion

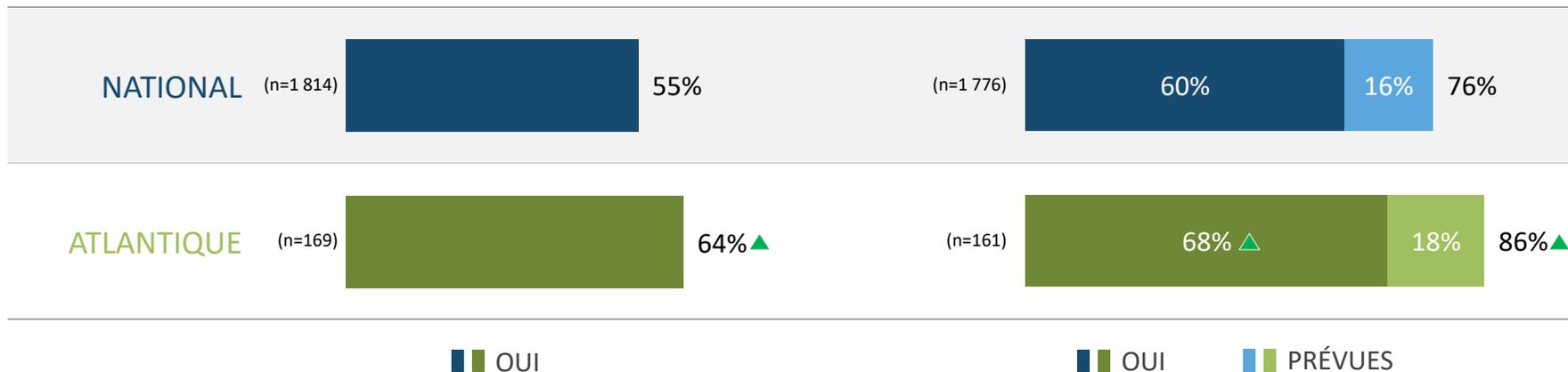


Initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion : PROVINCIAL

Comparativement au reste du Canada, les organisations de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'avoir mis en œuvre une stratégie formelle de gestion de la DÉI et d'avoir en place des initiatives de DÉI.

Stratégie formelle de gestion DÉI

Initiatives DÉI mises en place



Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ».

G1. Votre organisation a-t-elle mis en place une stratégie officielle en matière de gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion?

G2. Votre organisation a-t-elle mis en place des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
 ▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 48

Initiatives DÉI mises en place/prévues : PROVINCIAL



Les professionnels des RH de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'avoir mis en œuvre (ou d'envisager) des initiatives de formation en matière de DÉI, des annonces/affichages de postes inclusifs, de la formation sur les préjugés inconscients, des sondages internes sur la DÉI et l'inclusion de la diversité dans leur marketing, et ce, comparativement au reste du Canada.

	ATLANTIQUE	NATIONAL
Formation en matière de DÉI	53% ▲	43%
Annonces/affichages de poste inclusifs	49% ▲	40%
Formation sur les préjugés inconscients	44% ▲	36%
Création d'un comité DÉI	40%	34%
Équité salariale	32%	27%
Sondage interne sur la DÉI	34% ▲	26%
Diversité en matière de marketing	33% ▲	21%
Groupes-ressources d'employés (GRE)	19%	17%

Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).
G3. Quelles initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion votre organisation a-t-elle mises en place ou prévoit-elle de mettre en œuvre?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 49



Initiatives DÉI mises en place/prévues :

PROVINCIAL (suite)

Les organisations des membres RH de l'Atlantique sont tout aussi susceptibles que le reste du Canada d'avoir mis en œuvre (ou de prévoir la mise en œuvre) d'autres initiatives en matière de DÉI.

	ATLANTIQUE	NATIONAL
Collecte de données sur les employés fondées sur les droits de l'homme	20%	16%
Comité de recrutement diversifié	21%	15%
Programmes de mentorat	16%	13%
Suivi du développement de carrière	9%	12%
Transparence des salaires	9%	10%
Lier les objectifs de performance de la direction à la stratégie D&I	10%	10%
Processus de recrutement à l'aveugle	4%	6%
Autre	4%	3%

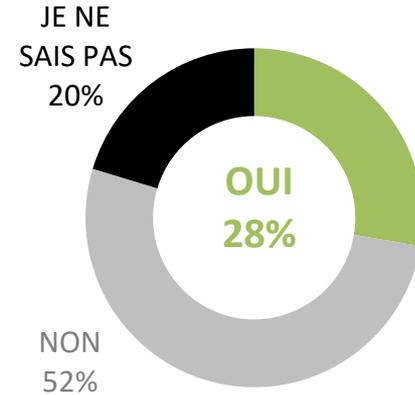
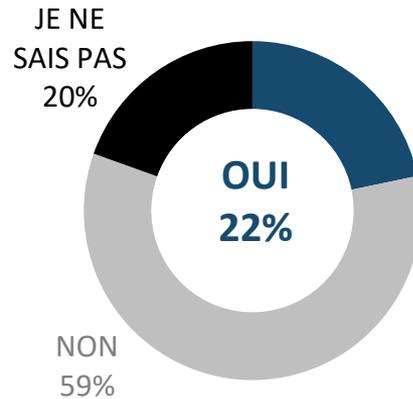
Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).
 G3. Quelles initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion votre organisation a-t-elle mises en place ou prévoit-elle de mettre en œuvre?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
 ▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 50



Mesure formelle de la DÉI : PROVINCIAL

Un peu plus du quart des organisations du Canada atlantique ont instauré des mesures formelles de la DÉI, une proportion équivalente au reste du pays.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 924; ATL: n=177).

G4a. Votre employeur mesure-t-il la diversité, l'équité et l'inclusion de manière formelle?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 51



Mesure formelle de la DÉI : NATIONAL

Près d'un cinquième des répondants affirment que la diversité, l'équité et l'inclusion se sont améliorées de façon significative ou extrême depuis que leur organisation a commencé à les mesurer. Près de la moitié disent qu'ils ne savent pas ou qu'il n'y a pas eu d'amélioration.

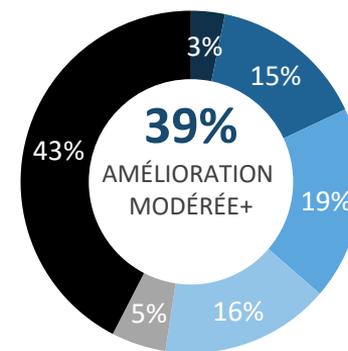
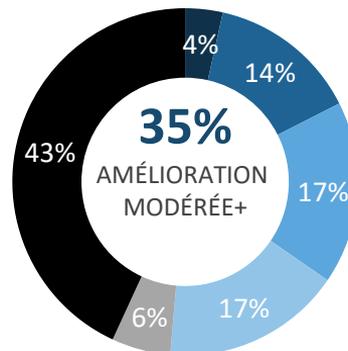
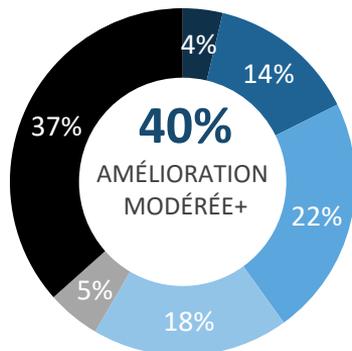
Les bases d'échantillons sont trop faibles pour présenter les pourcentages d'amélioration à l'échelle provinciale.

DIVERSITÉ

ÉQUITÉ

INCLUSION

- Amélioration extrême
- Amélioration significative
- Amélioration modérée
- Légère amélioration
- Aucune amélioration
- Je ne sais pas



Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (n=402).

G4b. Depuis que vous avez commencé à mesurer la diversité, l'équité et l'inclusion, à quel point votre organisation s'est-elle améliorée, s'il y a lieu, sur chacun des aspects suivants?

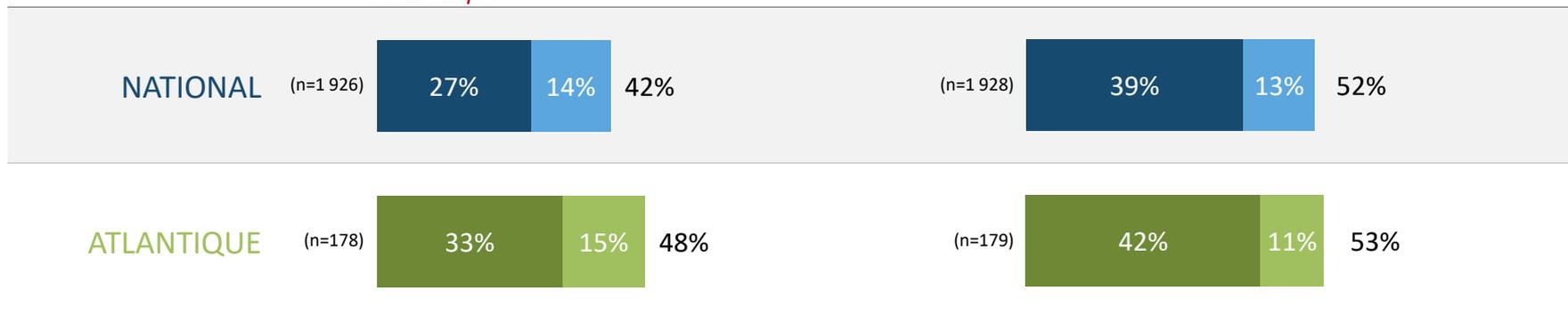


Transformation numérique de la main-d'œuvre RH : PROVINCIAL

Tout comme dans le reste du Canada, la moitié des organisations de l'Atlantique ont (ou prévoient avoir) une stratégie officielle pour préparer les RH à la main-d'œuvre numérique. Plus de la moitié des organisations ont mis en œuvre (ou prévoient de le faire) des initiatives de numérisation des RH.

Ont une stratégie en place pour préparer les RH à une main-d'œuvre numérique

Ont mis en place au moins une initiative de transformation numérique des RH



■ OUI ■ PRÉVU

Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ».

H1. Votre organisation a-t-elle développé une stratégie formelle pour préparer sa fonction des ressources humaines à une main-d'œuvre numérique?

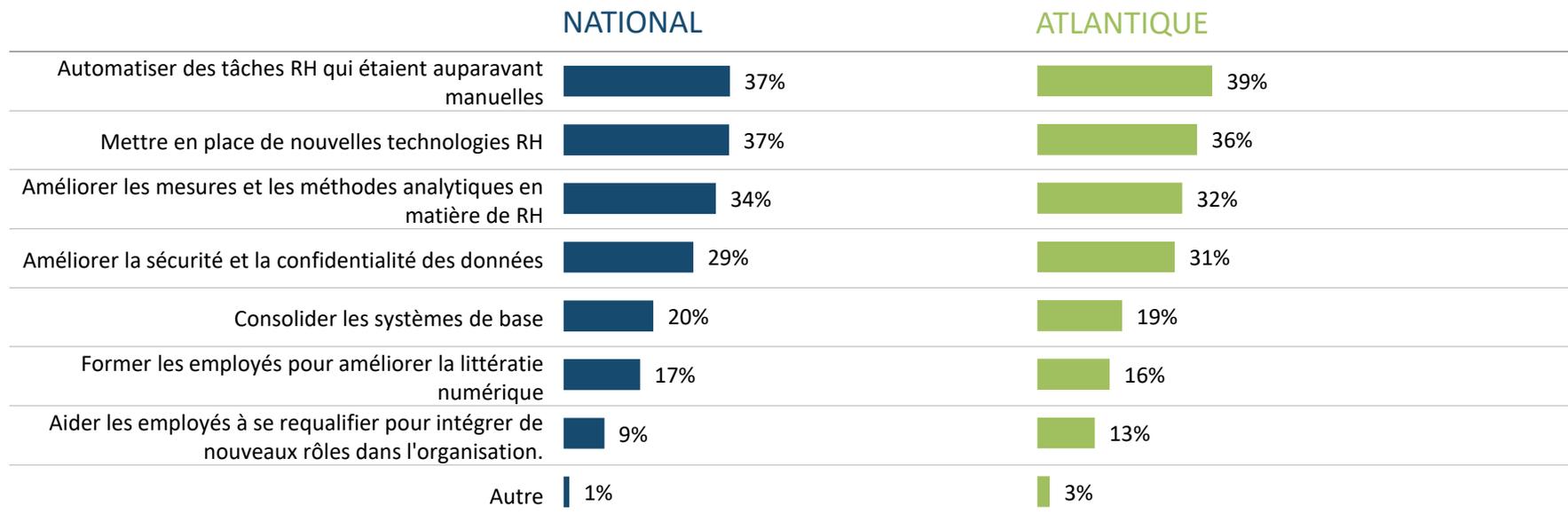
H2. Votre organisation a-t-elle mis en œuvre des initiatives de transformation numérique des RH?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 54



Initiatives de transformation numérique des RH : PROVINCIAL

Les principales initiatives de transformation numérique des RH au Canada et (plus précisément dans les provinces atlantiques) sont l'automatisation des tâches RH qui étaient auparavant manuelles, l'intégration de nouvelles technologies RH, l'amélioration des mesures et des méthodes analytiques en matière de RH, ainsi que l'amélioration de la sécurité et de la confidentialité des données.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

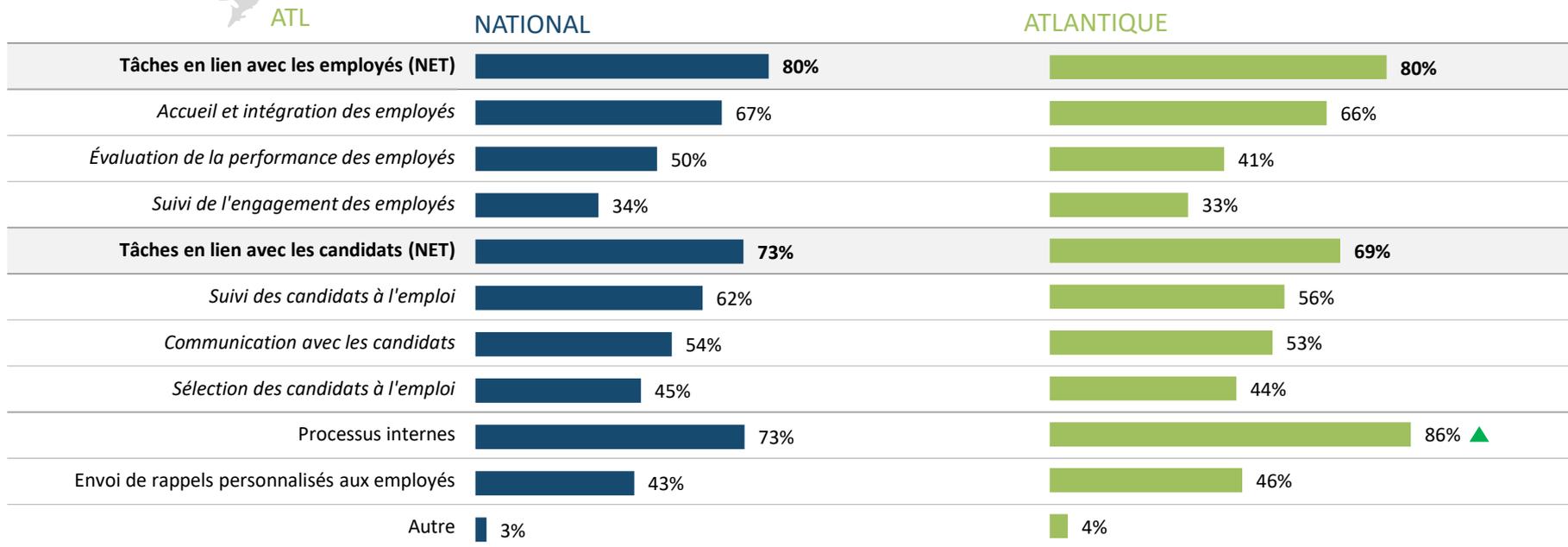
H2b. Quelles initiatives de transformation numérique des RH votre organisation a-t-elle mises en place ou envisage-t-elle de mettre en œuvre?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison.



Utilisations prévues de l'automatisation : PROVINCIAL

Les organisations de l'Atlantique sont plus susceptibles de prévoir l'automatisation des processus internes. Les autres domaines où l'on prévoit d'utiliser l'automatisation sont l'accueil et l'intégration des employés, le suivi des candidats à l'emploi et la communication avec les candidats.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=726; ATL: n=70).

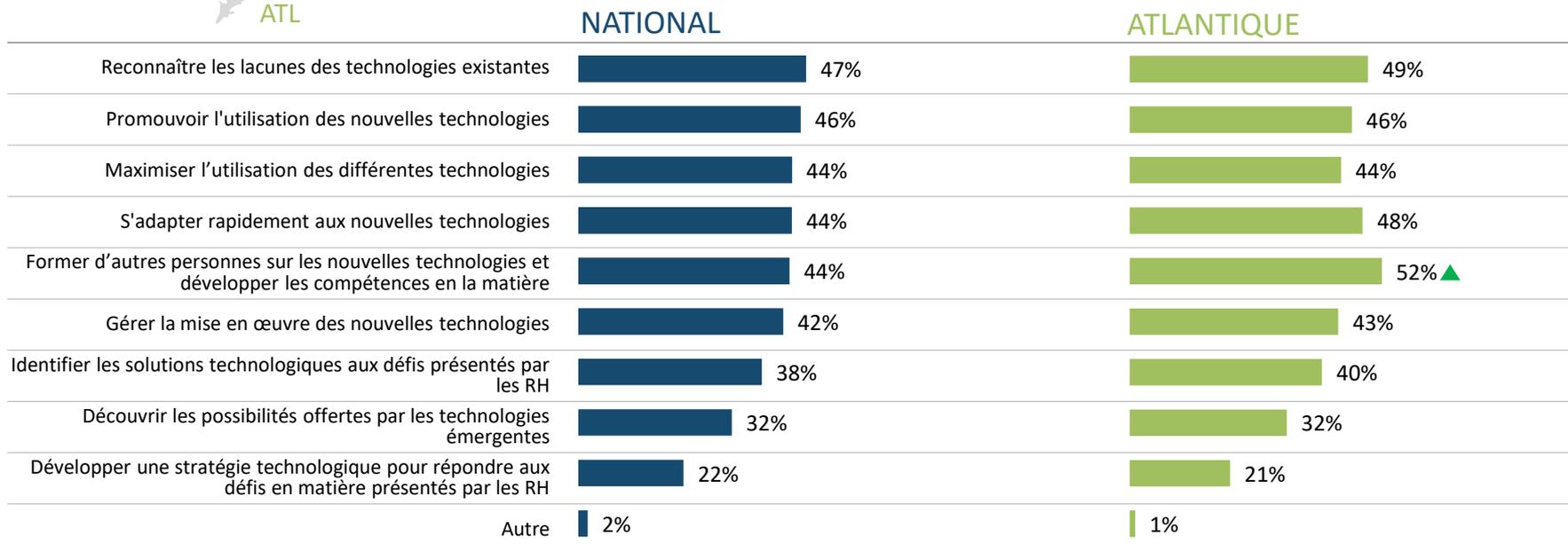
H3. De quelles manières votre organisation prévoit-elle recourir à l'automatisation?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison.



Compétences requises dans l'usage des technologies RH : PROVINCIAL

Les membres de l'Atlantique sont **plus susceptibles** d'avoir eu besoin de former et de perfectionner les compétences d'autres employés dans l'utilisation des nouvelles technologies. Les autres compétences principales sont l'identification des lacunes dans les technologies existantes et l'adaptation rapide aux nouvelles technologies.



Base : Ensemble des répondants (Total: n=1 954; ATL: n=179).

H4. Quelles compétences avez-vous dû développer et le plus utiliser en travaillant avec des technologies RH, qu'elles soient nouvelles ou existantes?

The background features a light blue gradient with a faint, repeating pattern of diagonal lines. In the center, there is a white organizational chart with a diamond-shaped decision node at the bottom, connected to several rectangular boxes above it. In the foreground, there are several dark blue silhouettes of business professionals in suits. One man in the center is pointing upwards with his right hand. Other silhouettes are positioned around him, some holding folders or papers.

Firmographie des organisations

Secteur d'activité:

PROVINCIAL



Comme dans le reste du Canada, plus de six sur dix des professionnels des RH du Canada atlantique travaillent dans le secteur privé, tandis qu'un tiers travaille dans le secteur public.

NATIONAL



■ Secteur privé ■ Secteur public ■ Secteur parapublic

ATLANTIQUE



■ Secteur privé ■ Secteur public ■ Secteur parapublic

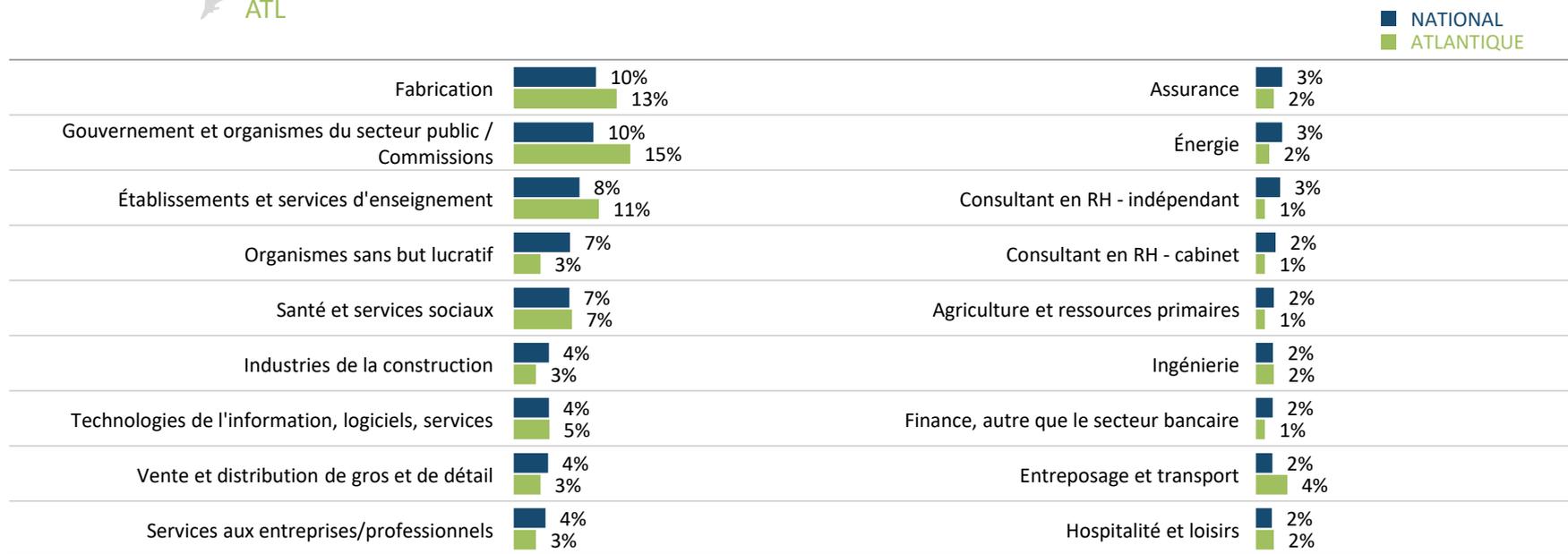
Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 954; ATL: n=179).
 X1. Dans quel(s) secteur(s) travaillez-vous?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
 ▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 59



Secteur d'activité: PROVINCIAL

Les professionnels des RH de l'Atlantique comme dans le reste du Canada exercent dans une grande panoplie de secteurs d'activités.



*Remarque : seuls les résultats de 2% et plus sont présentés.

Base : Ensemble des répondants, excluant « je préfère ne pas répondre ». (Total: n=1 938; ATL: n=177).

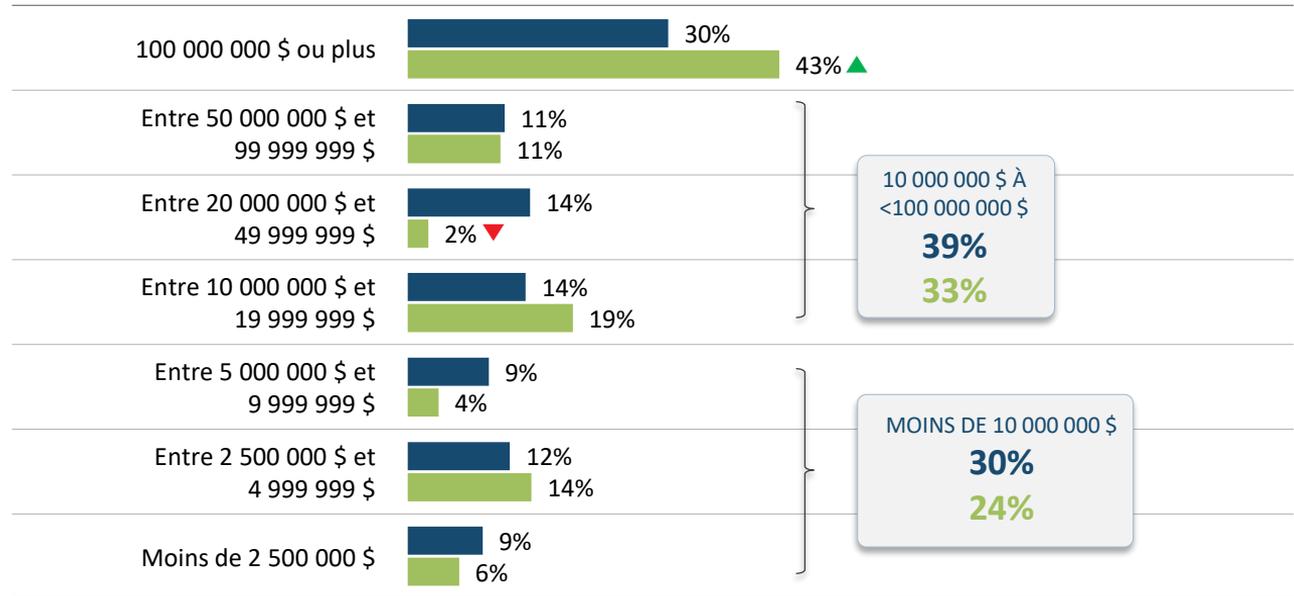
X2. Dans quelle industrie travaillez-vous?



Revenu brut annuel de l'organisation : PROVINCIAL

On retrouve au Canada atlantique plus de professionnels des RH qui travaillent pour des entreprises à revenus élevés (100 millions de dollars ou plus) que dans le reste du Canada.

■ NATIONAL
■ ATLANTIQUE



Base : Ensemble des répondants, excluant « ne s'applique pas » (Total: n=980; ATL: n=83).
X6. Laquelle des options suivantes décrit le mieux les revenus bruts annuels de votre organisation, toutes sources confondues?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 61

Nombre d'employés : PROVINCIAL



Les professionnels des RH de l'Atlantique sont plus susceptibles d'exercer au sein d'organisations employant entre 50 et 1 000 employés.

NATIONAL



■ 1 - 49 ■ 50 - 250 ■ 251 - 1000 ■ 1001 - 5000 ■ 5001+

ATLANTIQUE



■ 1 - 49 ■ 50 - 250 ■ 251 - 1000 ■ 1001 - 5000 ■ 5001+

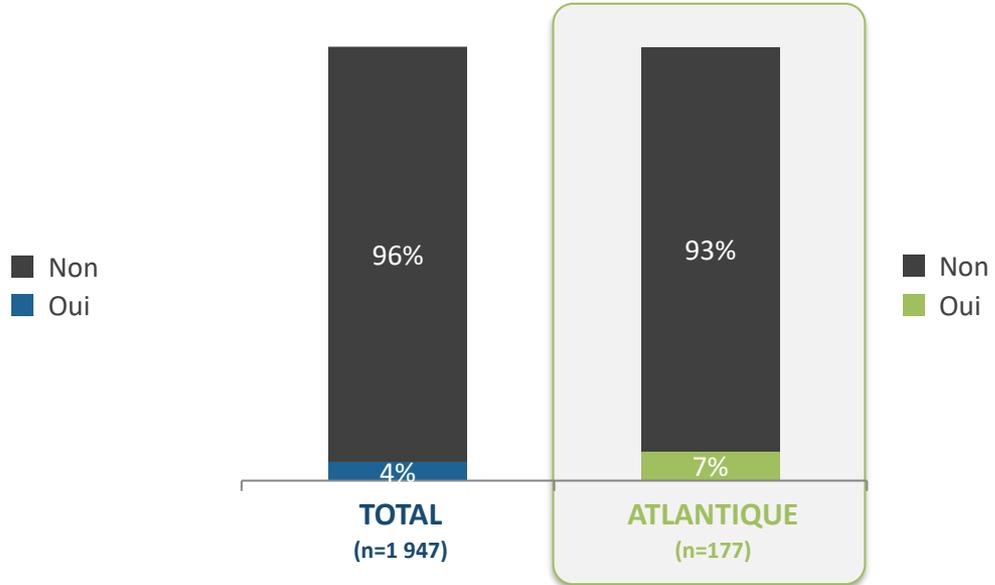
Base : Ensemble des répondants, excluant « je ne sais pas ». (Total: n=1 942; ATL: n=179).
X3. Combien d'employés travaillent dans votre organisation?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 62



Adhésion à un syndicat : PROVINCIAL

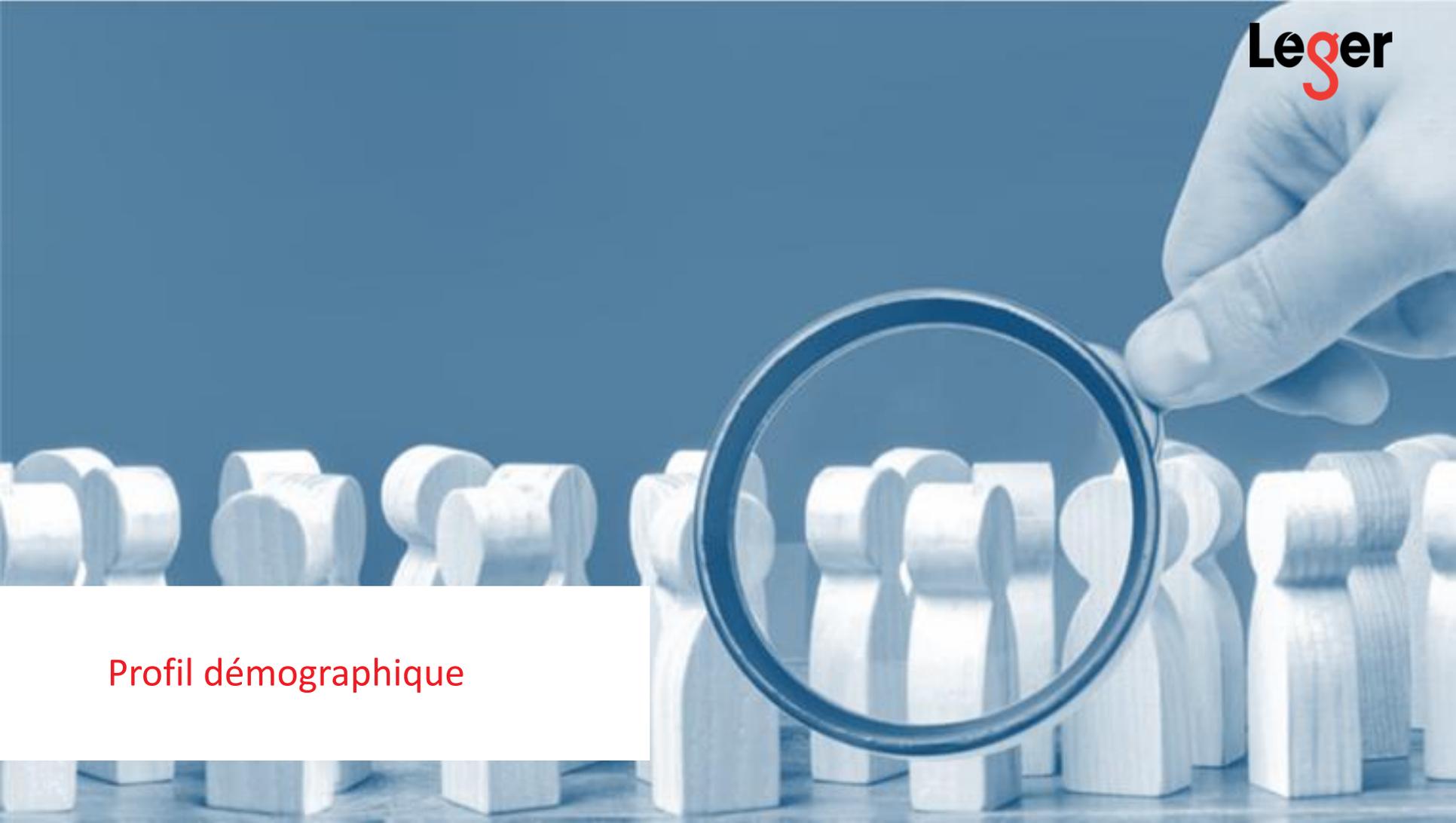
7 % des professionnels des RH de l'Atlantique sont membres d'un syndicat.



Base : Ensemble des répondants.
X5. Êtes-vous membre d'un syndicat au travail?

▲ Significativement supérieur aux régions de comparaison.
▼ Significativement inférieur aux régions de comparaison. 63

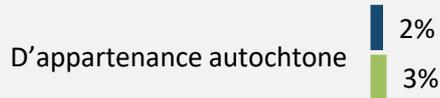
Profil démographique





GROUPES VISÉS PAR L'ÉQUITÉ

% OUI – s'identifiant comme...



ETHNICITÉ

Sud-Asiatique	TOTAL NATIONAL	3%
Sud-Asiatique	ATLANTIQUE	0%
Noir	TOTAL NATIONAL	3%
Noir	ATLANTIQUE	1%
Est-Asiatique	TOTAL NATIONAL	2%
Est-Asiatique	ATLANTIQUE	1%
Asiatique du Sud-Est	TOTAL NATIONAL	1%
Asiatique du Sud-Est	ATLANTIQUE	0%
Latino-Américain	TOTAL NATIONAL	1%
Latino-Américain	ATLANTIQUE	0%
D'Asie occidentale / du Moyen-Orient	TOTAL NATIONAL	1%
D'Asie occidentale / du Moyen-Orient	ATLANTIQUE	1%
Blanc	TOTAL NATIONAL	1%
Blanc	ATLANTIQUE	0%
Indo-Caribéen	TOTAL NATIONAL	1%
Indo-Caribéen	ATLANTIQUE	0%
Autochtone non originaire d'Amérique du Nord	TOTAL NATIONAL	<1%
Autochtone non originaire d'Amérique du Nord	ATLANTIQUE	0%
Autre	TOTAL NATIONAL	1%
Autre	ATLANTIQUE	0%

Leger

ALLAN DAWE

Vice-président

adawe@leger360.com

604-424-1017

