**Production de rapports**

**Niveau SAAQ**

* Rapport global SAAQ – Analyse des résultats globaux et par VP

Document de référence : Résultats du sondage sur le climat organisationnel 2019 et Rapp analyse SCO17 170816

* Résultats globaux SAAQ

Document de référence : RapportSondage\_2019-SAAQ

* Résultats globaux SAAQ ventilés par VP

Document de référence : RapportSondage\_2019-VP\_SAAQ

**Niveau vice-présidence (VP)**

* Résultats globaux de la VP

Document de référence : RapportSondage\_2019-VP-CR-7001

* Résultats globaux de la VP ventilés par DG

Document de référence : RapportSondage\_2019-VP-DirGen-CR-7001

* Résultats globaux de la VP ventilés par direction

Document de référence : RapportSondage\_2019-VP-Dir-CR-7001

**Niveau direction générale (DG)**

* Résultats globaux de la DG

Document de référence : RapportSondage\_2019\_DirGen-CR-9700

* Résultats globaux de la DG ventilés par direction

Document de référence : RapportSondage\_2019\_DG-CR-5101

**Niveau direction**

* Résultats globaux de la direction

Document de référence : RapportSondage\_2019\_DR-CR-7201

* Résultats globaux de la direction ventilés par service

Document de référence : RapportSondage\_2019\_Dir et Serv-CR-9231

**Niveau services**

* Résultats globaux du service

Document de référence : RapportSondage\_2019\_Ser-CR-3130

**Contenu des différents rapports**

| **Titre du rapport** | **Répondants concernés** | **Éléments contenus dans le rapport** | **Résultats des thèmes apparaissant dans le rapport** | **Indicateurs calculés**  **\*Voir les formules à utiliser ici-bas dans le présent document** | **Précisions** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Analyse globale (organisationnelle et VP)** | | | | | |
| Rapport global SAAQ - Analyse des résultats du sondage sur l'expérience employé 2021 | Tous les répondants | * Méthodologie * Taux de participation global et taux de participation par VP * Résultats de chaque thème incluant la cote moyenne globale pour chaque thème par VP et pour la SAAQ * Petite analyse des résultats (cote moyenne la plus basse et la plus haute au niveau SAAQ et dans les VP) * Indicateurs du plan stratégique : * Taux de mobilisation * Pourcentage des employés qui considèrent la Société comme un employeur de choix   Les résultats des indicateurs du PS doivent être croisés avec les données sociodémographiques (Q47 à 51) et en fonction des VP   * Indicateurs complémentaires au plan stratégique 2021-10-29 :   + Pourcentage des employés qui considèrent avoir l’expertise pour réaliser leur travail   + Pourcentage des employés qui considèrent être accompagné dans le développement de leur plein potentiel   Les résultats des indicateurs complémentaires au PS doivent être croisés avec les données sociodémographiques (Q47 à 51) et en fonction des VP   * Indicateurs organisationnels : * Indice d'inclusion global * Expertise en matière de gestion de la diversité * Pourcentage des employés qui considèrent que la façon dont leur rendement est évalué leur permet de s’améliorer dans leur travail * Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation   Les résultats des indicateurs complémentaires au PS doivent être croisés avec les données sociodémographiques (Q47 à 51) et en fonction des VP  \*Pour l'indice d'inclusion, aucun croisement ne doit être fait avec les données sociodémographiques. Voir les particularités dans les précisions.   * Analyse du taux de mobilisation avec les années antérieures (2019-2017-2015) * Analyse des caractéristiques des répondants avec les cotes moyennes globales extrêmes | * Les pratiques de gestion * La mobilisation * Question ouverte - Expérience employé   \*Voir la particularité de la question sur l’expérience employé   * Informations sociodémographiques   \*Voir la particularité des informations sociodémographiques | * Plan stratégique (PS) : Taux de mobilisation * PS: Pourcentage des employés qui considèrent la Société comme un employeur de choix * PS complémentaire: Pourcentage des employés qui considèrent avoir l’expertise pour réaliser leur travail * PS complémentaire : Pourcentage des employés qui considèrent être accompagné dans le développement de leur plein potentiel * Indicateur organisationnel: Pourcentage des employés qui considèrent que la façon dont leur rendement est évalué leur permet de s’améliorer dans leur travail * Indicateur organisationnel: Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation * Indicateur organisationnel: Expertise en matière de gestion de la diversité * Indicateur organisationnel: Indice d'inclusion \*Voir les particularités de l’indice d’inclusion | Particularité de la question sur l’expérience employé :   * Faire ressortir les réponses par ordre décroissant de popularité. Nous ne voulons pas montrer toutes les réponses dans le rapport global, mais seulement un ordre d’importance des thèmes soulevés par les employés. La section détaillée avec tous les commentaires fera partie des résultats globaux SAAQ.     Particularité des informations sociodémographiques:   * Pour les informations sociodémographiques où il y a moins de 5 répondants, les réponses doivent être caviardées.   Particularités de l'indice d'inclusion:   * Mesure de l’indice d’inclusion global (tous les répondants sauf ceux qui auront répondus « ne sais pas/ ne veut pas répondre » à la question 52) * Mesure de l’indice d’inclusion selon les groupes minoritaire : * En fonction des répondants ayant répondu « oui **»** à la question 52a à 52f, pour chaque classe de répondants (a à f), nous avons besoin d'obtenir :   + Les résultats de chaque énoncé des grands thèmes « pratiques de gestion » et « mobilisation »   + Le taux de mobilisation   + L’indice d'inclusion * Nous avons besoin d'une analyse des écarts entre les indices d’inclusion des groupes minoritaires en fonction de l'indice d'inclusion des personnes ayant répondu « non » aux questions 52a à 52f et quelques faits saillants. * Cet indicateur est mesuré seulement au niveau global. * Aucun croisement avec les autres données sociodémographiques ne doit être fait ni avec les données de la question 52a à f. |
| **Résultats organisationnels** | | | | | |
| Résultats globaux SAAQ | Tous les répondants | * Caractéristiques du sondage: * Répondants au sondage : * Nombre de répondants et taux de participation global * Répondants qui ont émis des commentaires:   + Nombre de répondants et taux de commentaires * Section faits saillants: * Sous-thème avec la cote la plus élevé et la plus basse (nom du sous-thème et valeur) * 10 énoncés avec la cote d'appréciation la plus élevée * 10 énoncés avec la cote la plus basse * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants * Tableau des cotes d'appréciation de chaque thème selon diverses caractéristiques sociodémographiques (Q47 à Q51) | * Les pratiques de gestion * La mobilisation * Question ouverte - Expérience employé \* * Informations sociodémographiques \* | N/A  Ces données sont disponibles dans le Rapport global SAAQ - Analyse des résultats du sondage sur l'expérience employé 2021 | Particularités de la question sur l’expérience employé :   * Toutes les réponses doivent être produites au niveau global seulement. Il n’y a pas de répartition par VP. * Les réponses doivent être dénominalisées. * Les réponses semblables doivent être regroupées entre elles et en ordre décroissant en fonction des mots-clés qui reviennent le plus souvent (du plus important au moins important).   Particularité des informations sociodémographiques:   * Pour les informations sociodémographiques où il y a 5 répondants ou moins à une question, les réponses doivent être caviardées.   Particularité des suggestions et commentaires:   * Cette section se retrouve dans le rapport des résultats globaux SAAQ ventilés par VP. Pour éviter la lourdeur du rapport, veuillez ne pas y inclure les commentaires et suggestions. |
| Résultats globaux SAAQ ventilés par VP | Tous les répondants | * Caractéristiques du sondage:   + Répondants au sondage :   + Nombre de répondants et taux de participation global   + Nombre de répondants et taux de participation par VP   + Répondants qui ont émis des commentaires: * Nombre de répondants et taux de commentaires global * Nombre de répondants et taux de commentaires par VP * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants * Moyenne des cotes d'appréciation par thème | * Les pratiques de gestion * La mobilisation * Informations sociodémographiques * Suggestions et commentaires | N/A  Ces données sont disponibles dans le Rapport global SAAQ - Analyse des résultats du sondage sur l'expérience employé 2021 | Particularité des informations sociodémographiques:   * Pour les informations sociodémographiques où il y a 5 répondants ou moins à une question, les réponses doivent être caviardées.   Particularité des suggestions et commentaires:   * Les réponses doivent être dénominalisées. * Les réponses semblables doivent être regroupées entre elles. * Les commentaires et suggestions doivent être regroupés par VP. |
| **Résultats par vice-présidence** | | | | | |
| Résultats globaux PCD | Tous les répondants PCD (incluant DGAJSG et DVIEP) | * Caractéristiques du sondage:   + Répondants au sondage :   + Nombre de répondants et taux de participation global   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la VP   + Répondants qui ont émis des commentaires: * Nombre de répondants et taux de commentaires global * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la VP * Section faits saillants: * Sous-thème avec la cote la plus élevé et la plus basse (nom du sous-thème et valeur) * 10 énoncés avec la cote d'appréciation la plus élevée * 10 énoncés avec la cote la plus basse * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants ainsi que dans un but de comparaison, les résultats globaux SAAQ (cote en % et nombre de répondants) \* * Moyenne des cotes d'appréciation par thème * Tableau des cotes d'appréciation de chaque thème selon diverses caractéristiques sociodémographiques (Q47 à Q51) | * Les pratiques de gestion associées à la VP * La mobilisation associée à la VP * Informations sociodémographiques associées à la VP\* * Suggestions et commentaires associés à la VP\* | * Indicateur du plan stratégique : Taux de mobilisation associé à la VP * Indicateur organisationnel : Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation associé à la VP   Les résultats des indicateurs doivent être croisés avec les données sociodémographiques (Q47 à 51) pour chaque VP\* | Résultats pour chaque énoncé :   * Dans le cas des unités où cinq personnes ou moins ont répondu, les résultats globaux pour les différents thèmes ne seront pas dévoilés aux gestionnaires concernés, mais compilés à un niveau supérieur (global).   Particularité des informations sociodémographiques:   * Pour les informations sociodémographiques où il y a moins de 5 répondants, les réponses doivent être caviardées.     Particularité des suggestions et commentaires:   * Les réponses doivent être dénominalisées. * Les réponses semblables doivent être regroupées entre elles. * Les commentaires et suggestions doivent être regroupés par VP.   Particularités des indicateurs :   * Pour les informations sociodémographiques où il y a 5 répondants ou moins, les indicateurs ne doivent pas être croisés avec les données sociodémographiques.   Par exemple : Q47a) Il y aura moins de 5 répondants puisqu’il y a seulement 4 cadres à la PCD. Donc, on ne doit pas connaître le taux de mobilisation du personnel d’encadrement de la PCD. |
| Résultats globaux VPAPSPR | Tous les répondants VPAPSPR |
| Résultats globaux VPCRSV | Tous les répondants VPCRSV |
| Résultats globaux VPFCO | Tous les répondants VPFCO |
| Résultats globaux VPRHMSN | Tous les répondants VPRHMSN |
| Résultats globaux VPIA | Tous les répondants VPIA |
| Résultats globaux VPASRR | Tous les répondants VPASRR |
| **Résultats par direction générale** | | | | | |
| DG de la PCD | Voir la structure hiérarchique | * Caractéristiques du sondage:   + Répondants au sondage :   + Nombre de répondants et taux de participation global   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la VP   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la DG   + Répondants qui ont émis des commentaires: * Nombre de répondants et taux de commentaires global * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la VP * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la DG * Section faits saillants: * Sous-thème avec la cote la plus élevé et la plus basse (nom du sous-thème et valeur) * 10 énoncés avec la cote d'appréciation la plus élevée * 10 énoncés avec la cote la plus basse * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants ainsi que dans un but de comparaison, les résultats de la VP associée et de la SAAQ (cote en % et nombre de répondants) \* * Moyenne des cotes d'appréciation par thème | * Les pratiques de gestion * La mobilisation | * Indicateur du plan stratégique : Taux de mobilisation associé à la DG * Indicateur organisationnel : Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation associé à la DG   Les résultats des indicateurs ne doivent pas être croisés avec les données sociodémographiques. | Résultats pour chaque énoncé :   * Dans le cas des unités où cinq personnes ou moins ont répondu, les résultats globaux pour les différents thèmes ne seront pas dévoilés aux gestionnaires concernés, mais compilés à un niveau supérieur (VP). * Les résultats présentés par direction générale, direction et service excluent ceux des répondants s’étant identifiés au « personnel d’encadrement ». Cela permet de présenter aux gestionnaires la perception des employés qui ont répondu au sondage. |
| DG de la VPAPSPR  \*Il n'y a pas de DG à la VPAPSPR |
| DG de la VPFCO |
| DG de la VPCRSV |
| DG de la VPRHMSN |
| DG de la VPIA |
| DG de la VPASRR |
| **Résultats par direction** | | | | | |
| Direction de la PCD | Voir la structure hiérarchique | * Caractéristiques du sondage:   + Répondants au sondage :   + Nombre de répondants et taux de participation global   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la VP   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la DG   + Répondants qui ont émis des commentaires: * Nombre de répondants et taux de commentaires global * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la VP * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la DG * Section faits saillants: * Sous-thème avec la cote la plus élevé et la plus basse (nom du sous-thème et valeur) * 10 énoncés avec la cote d'appréciation la plus élevée * 10 énoncés avec la cote la plus basse * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants ainsi que dans un but de comparaison, les résultats de la DG associée, de la VP associée et de la SAAQ (cote en % et nombre de répondants) \* * Tableau de moyennes des cotes d'appréciation par thème | * Les pratiques de gestion * La mobilisation | * Indicateur du plan stratégique : Taux de mobilisation associé à la direction * Indicateur organisationnel : Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation associé à la direction   Les résultats des indicateurs ne doivent pas être croisés avec les données sociodémographiques. | Résultats pour chaque énoncé :   * Dans le cas des unités où cinq personnes ou moins ont répondu, les résultats globaux pour les différents thèmes ne seront pas dévoilés aux gestionnaires concernés, mais compilés à un niveau supérieur (DG). Dans cette situation, le niveau supérieur en question ne recevra pas de statistique sur son seul centre de responsabilité (CR) si un autre CR est compilé à son niveau. Il ne recevra que les résultats globaux de manière à ne pas être capable de déduire ce que le CR de 5 répondants ou moins a répondu. * Les résultats présentés par direction générale, direction et service excluent ceux des répondants s’étant identifiés au « personnel d’encadrement ». Cela permet de présenter aux gestionnaires la perception des employés qui ont répondu au sondage. * Pour plus de précision à savoir quelle direction relève de quelle DG et quels CR font partie de chacune des directions, voir la structure hiérarchique. |
| Directions de la VPAPSPR |
| Directions de la VPFCO |
| Directions de la VPCRSV |
| Directions de la VPRHMSN |
| Directions de la VPIA |
| Directions de la VPASRR |
| **Résultats par service** | | | | | |
| Services de la PCD | Voir la structure hiérarchique | * Caractéristiques du sondage:   + Répondants au sondage :   + Nombre de répondants et taux de participation global   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la VP   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la DG   + Nombre de répondants et taux de participation associés à la direction   + Répondants qui ont émis des commentaires: * Nombre de répondants et taux de commentaires global * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la VP * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la DG * Nombre de répondants et taux de commentaires associés à la direction * Section faits saillants: * Sous-thème avec la cote la plus élevé et la plus basse (nom du sous-thème et valeur) * 10 énoncés avec la cote d'appréciation la plus élevée * 10 énoncés avec la cote la plus basse * Résultats pour chaque énoncé : Indiquer la cote en % et le nombre de répondants ainsi que dans un but de comparaison, les résultats de la direction associée, les résultats de la DG associée, de la VP associée et de la SAAQ (cote en % et nombre de répondants) \* * Tableau de moyennes des cotes d'appréciation par thème | * Les pratiques de gestion * La mobilisation | * Indicateur du plan stratégique : Taux de mobilisation associé à la direction * Indicateur organisationnel : Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation associé à la direction   Les résultats des indicateurs ne doivent pas être croisés avec les données sociodémographiques. | Résultats pour chaque énoncé :   * Dans la structure hiérarchique, lorsqu’un professionnel est responsable d’une unité sans être un cadre par intérim, les résultats de son service ou de sa division doivent être intégrés au rapport de niveau supérieur de façon distincte, c’est-à-dire de manière que le cadre supérieur puisse obtenir les résultats de cette unité. Cela s’applique s’il y a plus de 5 répondants. * Dans le cas des unités où cinq personnes ou moins ont répondu, les résultats globaux pour les différents thèmes ne seront pas dévoilés aux gestionnaires concernés, mais compilés à un niveau supérieur (direction). Dans cette situation, le niveau supérieur en question ne recevra pas de statistique sur son seul centre de responsabilité (CR) si un autre CR est compilé à son niveau. Il ne recevra que les résultats globaux de manière à ne pas être capable de déduire ce que le CR de 5 répondants ou moins a répondu. * Les résultats présentés par direction générale, direction et service excluent ceux des répondants s’étant identifiés au « personnel d’encadrement ». Cela permet de présenter aux gestionnaires la perception des employés qui ont répondu au sondage. * Pour plus de précision à savoir quel service fait partie de chaque direction et quel CR fait partie de chacun des services, voir la structure hiérarchique. |
| Services de la VPAPSPR |
| Services de la VPFCO |
| Services de la VPCRSV |
| Services de la VPRHMSN |
| Services de la VPIA |
| Services de la VPASRR |

**Formules pour mesurer les indicateurs**

**Indicateurs du plan stratégique**

**1- Pourcentage des employés qui considèrent la Société comme un employeur de choix**

Afin de mesurer l’indicateur, la formule suivante est utilisée :

Nombre d’employés ayant attribué une cote de 8 et plus à l’énoncé de la mobilisation indiqué ici-bas x 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à l’énoncé du thème de la mobilisation

|  |  |
| --- | --- |
| **Énoncé** | **Mobilisation** |
| #44 (Automne 2021) | Je considère la Société comme un employeur de choix |

**2- Taux de mobilisation des employés**

Les énoncés du Sondage sur l’expérience employé permettant d’évaluer le taux de mobilisation des employés sont les suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| **Édition 2021** |  |
| 32 - Mobilisation | Je m'investis dans mon travail |
| 33 - Mobilisation | J'ai à cœur de réaliser un travail de qualité |
| 34 - Mobilisation | J’éprouve de la fierté à dire que je travaille à la Société |
| 35 - Mobilisation | J'ai un sentiment d'appartenance à la Société |
| 36 - Mobilisation | J'ai un sentiment d'appartenance à mon unité administrative |
| 38 - Mobilisation | Je considère la Société comme un employeur de choix |
| 37 - Mobilisation | La haute direction exerce un leadership mobilisateur |
| 1 – Pratiques de gestion | J'adhère aux enjeux et aux orientations du plan stratégique de la Société |
| 2 – Pratiques de gestion | Les valeurs organisationnelles (rigueur, cohérence, respect, engagement) servent à guider les décisions et actions Société |

La moyenne globale des cotes attribuées par les employés aux 9 énoncés traitant de la mobilisation est calculée comme suit :

Somme des moyennes des cotes attribuées par chaque employé aux énoncés mentionnés ici-haut 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à au moins un énoncé utilisé pour le calcul du taux de mobilisation

La formule de calcul pour le taux de mobilisation peut s’écrire sous la forme suivante :

où est la réponse du répondant i à l’énoncé j

est le nombre de réponse numérique du répondant i aux 9 énoncés

est la moyenne des réponses aux 9 énoncés du répondant i

est la moyenne des pour tous les répondants (la moyenne globale des 9 énoncés)

est le nombre de répondants pour lesquels une moyenne a été calculée

**Indicateurs complémentaires au plan stratégique**

**3- Pourcentage des employés qui considèrent avoir l’expertise pour réaliser leur travail**

Les énoncés permettant d’évaluer le pourcentage des employés qui considèrent avoir l’expertise pour réaliser leur travail sont les suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Sous-thème | Automne 2021 | Énoncé | Aspect |
| Communication | 32 | J’ai l’information nécessaire pour accomplir mon travail | Information |
| 33 | Je reçois l’information pertinente lorsque des changements surviennent dans mon travail. |
| Le développement et l’utilisation des compétences | 6 | Je reçois la formation nécessaire au moment opportun pour faire mon travail | Formation |
| 7 | Mes compétences liées à mon travail sont pleinement utilisées | Compétences |
| Capacité à faire son travail (Moyens et soutien) | 29 | J’ai les ressources nécessaires pour faire mon travail | Outils |

Le calcul se fait comme suit :

* Les employés doivent donner une cote d’appréciation pour chacun des cinq énoncés, cotes allant de 0 à 10 (0 étant en total désaccord et 10 étant totalement d’accord).
* Moyenne calculée : La moyenne de ces cinq cotes est calculée pour chaque employé. En cas de valeurs manquantes (i.e. l’employé n’a pas répondu à un des énoncés ou si l’employé a répondu « ne sait pas »), le calcul de la moyenne se fait uniquement sur les valeurs numériques données par les répondants.
* Numérateur : Nombre d’employés ayant une moyenne de réponses égale ou supérieure à 7.
* Dénominateur : Nombre total d’employés ayant une moyenne calculée.

Proportion = Nombre de répondants ayant une moyenne égale ou supérieure à 7 x 100 %

Nombre total d’employés ayant une moyenne calculée

Il a été déterminé que les répondants qui obtiennent une moyenne égale ou supérieure à 7 pour ces énoncés considèrent avoir les compétences nécessaires à l’exécution de leur travail.

La formule pour la proportion des employés qui considèrent avoir l’expertise pour réaliser leur travail peut s’écrire sous la forme suivante :

Où

L’indice i étant un employé ayant répondu au sondage

est la réponse du répondant i à l’énoncé 32

est la réponse du répondant i à l’énoncé 33

est la réponse du répondant i à l’énoncé 6

est la réponse du répondant i à l’énoncé 7

est la réponse du répondant i à l’énoncé 29

**4- Pourcentage des employés qui considèrent être accompagné dans le développement de leur plein potentiel**

Afin de mesurer l’indicateur, la formule suivante est utilisée :

Nombre d’employés ayant attribué une cote de 7 et plus à l’énoncé indiqué ici-bas x 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à l’énoncé ici-bas

|  |  |
| --- | --- |
| Énoncé Automne  2021 |  |
| Développement et utilisation des compétences #10 | Dans le cadre de mon travail, je peux obtenir de l’accompagnement pour développer mon plein potentiel. |

**Indicateurs organisationnels**

**5- Indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation**

Les énoncés du sondage sur l’expérience employé permettant d’évaluer l’indicateur de bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation sont les suivants :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sous-thèmes | Énoncés 2021 |  |
| Compréhension de la stratégie et des objectifs | 3 | Les objectifs de mon unité administrative sont clairs. |
| 4 | Mon supérieur immédiat communique clairement les attentes à l'égard de mon travail. |
| Développement et utilisation des compétences | 5 | Je peux mettre à profit mes compétences dans mon travail. |
| 8 | Dans le cadre de mon travail, j’ai la possibilité de développer mes compétences. |
| Appréciation de la contribution et reconnaissance | 19 | À la Société, les efforts sont valorisés et reconnus. |
| 20 | La qualité de mon travail est reconnue par mon supérieur immédiat. |
| 21 | Je reçois de mon supérieur immédiat des commentaires constructifs sur la qualité de mon travail. |
| 22 | Mes opinions et suggestions sont prises en compte par mon supérieur immédiat. |
| Climat de travail | 23 | Les situations problématiques sont gérées efficacement par mon gestionnaire. |
| 25 | Il règne un climat de confiance au sein de mon unité. |
| Capacité à faire son travail | 28 | Je reçois de mon supérieur immédiat le soutien nécessaire pour réaliser un travail de qualité. |

On suppose que les 11 questions ont toutes la même importance. La moyenne globale des cotes attribuées par les employés aux 11 énoncés traitant des bonnes pratiques de gestion en matière de mobilisation est calculée comme suit :

Somme des moyennes des cotes attribuées par chaque employé aux énoncés ci-haut x 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à au moins un des 11 énoncés utilisés pour le calcul de l’indicateur

La formule de calcul pour l’indicateur de bonnes pratiques en matière de mobilisation peut s’écrire sous la forme suivante :

où est la réponse du répondant i à l’énoncé j

est le nombre de réponse numérique du répondant i aux 11 énoncés

est la moyenne des réponses aux 11 énoncés du répondant i

est la moyenne des pour tous les répondants (la moyenne globale des 11 énoncés)

est le nombre de répondants pour lesquels une moyenne a été calculée

**6- Pourcentage des employés qui considèrent que la façon dont leur rendement est évalué leur permet de s’améliorer dans leur travail**

Afin de mesurer l’indicateur, la formule suivante est utilisée :

Nombre d’employés ayant attribué une cote de 7 et plus à l’énoncé indiqué ici-bas x 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à l’énoncé ici-bas

|  |  |
| --- | --- |
| Énoncé Automne  2021 |  |
| Développement et utilisation des compétences #17 | Les échanges avec mon supérieur immédiat à l’égard de ma contribution me permettent de m’améliorer dans mon travail |

**7- Indice d’inclusion**

Les énoncés du Sondage sur l’expérience employé permettant d’évaluer la perception du sentiment d’inclusion des employés sont les suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| No énoncé – Automne 2021 | Énoncés mesurant la perception d’inclusion |
| No 19 | À la Société, les efforts sont valorisés et reconnus. |
| No 22 | Mes opinions et suggestions sont prises en compte par mon supérieur immédiat. |
| No 34 | Je suis satisfait de la transparence et de l’ouverture dont font preuve les membres de la haute direction dans leurs communications avec le personnel. |
| No 24 | Je me sens à l’aide d’exprimer mes idées au travail. |
| No 26 | Dans mon équipe, les personnes de tous les horizons sont acceptées pour qui elles sont. |
| No 27 | Dans mon équipe, les personnes font preuve de bienveillance les unes à l’égard des autres. |
| No 45 | Les employés et les gestionnaires de la Société reflètent la diversité de la population québécoise. |

Le calcul de l’indice suppose que les réponses aux sept énoncés ont toutes la même importance.

La moyenne globale des cotes attribuées par les employés aux sept énoncés traitant de l’inclusion est calculée comme suit :

Somme des moyennes des cotes attribuées par chaque employé aux énoncés du thème de l’inclusion x 100 %

Nombre d’employés ayant répondu à au moins un énoncé du thème de l’inclusion

**Énoncé no 52 : question sociodémographique**

Dans une perspective d’équité, de diversité et d’inclusion, la Société souhaite connaître l’opinion des membres de groupes cibles ou minoritaires constituant une partie de son personnel. Les réponses à cette question seront recueillies pour l’ensemble de la Société. Elles ne font l’objet d’aucune répartition par vice-présidence, direction ou service. Afin d’assurer l’anonymat des répondants, les résultats seront transmis à la Société une sous-question à la fois, sans croisement.

1. Minorités visibles, ethniques ou les deux
2. Personnes handicapées
3. Autochtones (Premières Nations, Inuits, Métis)
4. LGBTQ2+
5. Anglophones
6. Allophones

**Modalités de présentation des résultats**

Mesure de l’indice d’inclusion global : résultats de tous les répondants ayant répondu « oui » à au moins une des sous‑questions de l’énoncé no 52 et de ceux ayant répondu « non » à toutes les sous-questions de l’énoncé no 52. Les répondants ayant inscrit NSP/NRP à une ou plusieurs des sous-questions sont exclus du calcul de l’indice global.

Mesure de l’indice d’inclusion par groupe : l’indice est calculé séparément pour chacun des groupes « a à f ». L’indice du groupe « g », soit celui des répondants ayant répondu « non » à toutes les sous-questions de l’énoncé no 52, fait aussi l’objet d’un calcul séparé.

Les résultats présentent une analyse des écarts en fonction des répondants de chacun des groupes « a » à « f » par rapport aux répondants du groupe « g » (ceux ayant répondu « non » à toutes les sous-questions de l’énoncé no 52).

L’utilisation des réponses à l’énoncé no 52 pourrait aussi faire l’objet d’une présentation ventilée par groupe de répondants pour d’autres indices ou questions évalués par le sondage, par exemple :

* les résultats de chaque énoncé des thèmes « pratiques de gestion » et « mobilisation »;
* le taux de mobilisation.

Aucun croisement entre les données des réponses à l’énoncé no 52 ne doit être fait pour assurer la protection des renseignements personnels des répondants.

**8- Pourcentage des employés en contact avec la clientèle qui considèrent avoir l’expertise nécessaire en diversité pour réaliser leur travail**

Le Sondage sur l’expérience employé prévoit la question filtre suivante : « Êtes-vous en contact avec la clientèle externe de la Société, au téléphone ou en personne, que ce soit à l’occasion ou fréquemment? »

Les énoncés suivants permettent d’évaluer le pourcentage des employés en contact avec la clientèle qui considèrent avoir l’expertise nécessaire en diversité pour réaliser leur travail :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Thème | No | Énoncé | Aspect |
| La communication | 12 | J’ai l’information nécessaire en diversité pour interagir avec une clientèle diversifiée | Information |
| Le développement et l’utilisation des compétences | 13 | La formation à laquelle j’ai accès (p. ex. : « La gestion de la diversité, un atout pour la Société ») me permet de bien interagir avec une clientèle diversifiée | Formation |
| 14 | J’ai les compétences nécessaires en diversité pour bien interagir avec une clientèle diversifiée | Compétences |
| 15 | Mes compétences en diversité sont pleinement utilisées dans le cadre de mon travail | Compétences |
| L’organisation du travail | 16 | J’ai accès à suffisamment de ressources et d’outils pour bien interagir avec une clientèle diversifiée | Outils |

Seuls les membres du personnel en contact direct avec la clientèle sont considérés dans le calcul de l’indicateur. Le calcul se fait comme suit :

* Les employés doivent indiquer leur niveau d’accord pour chacun des cinq énoncés, cotes allant de 0 à 10 (0 étant pas du tout d’accord et 10 étant totalement d’accord).
* Moyenne calculée : la moyenne de ces cinq cotes est calculée pour chaque employé. En cas de valeurs manquantes (i.e. l’employé n’a pas répondu à un des énoncés ou l’employé a répondu « Ne sait pas/Ne réponds pas »), le calcul de la moyenne se fait uniquement sur les valeurs numériques données par les répondants.
* Numérateur : Nombre d’employés ayant une moyenne de réponses égale ou supérieure à 7.
* Dénominateur : Nombre total d’employés ayant une moyenne calculée.

Nombre d’employés ayant indiqué une cote de 7 et plus en réponse aux énoncés ci-dessus\*100%

Nombre d’employés ayant une moyenne calculée

Il a été déterminé que les répondants qui obtiennent une moyenne égale ou supérieure à 7 pour ces énoncés considèrent avoir les compétences nécessaires à l’exécution de leur travail.