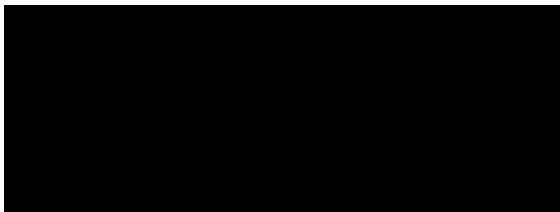




PAR COURRIEL

Québec, le 14 juillet 2025



N/D. : 25-01-126

Objet : Demande d'accès aux documents



La présente a pour objet le suivi de votre demande d'accès du 27 juin dernier visant à obtenir « *une copie des résultats issus du sondage de mobilisation effectué auprès du personnel de la RACJ au printemps 2024* ».

Après vérification, nous vous informons que nous pouvons vous transmettre le document visé en vertu de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1), ci-après désignée la « Loi sur l'accès ».

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez ci-joint une note explicative à cet effet.

Nous vous prions d'agréer, [REDACTED], l'expression de nos sentiments distingués.

La substitue de la responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels



Mariepier Dumais
Adjointe exécutive

p.j. Document

Avis de recours (art. 46, 48 et 51)

AVIS DE RECOURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

RÉVISION

Pouvoir

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

Les coordonnées la Commission d'accès à l'information sont les suivantes :

Québec Bureau 2.36 525, boulevard René-Lévesque Est Québec (Québec) G1R 5S9 Téléphone : 418 528-7741 Télécopieur : 418 529-3102	Montréal Bureau 900 2045, rue Stanley Montréal (Québec) H3A 2V4 Téléphone : 514 873-4196 Télécopieur : 514 844-6170
Sans frais : 1 888 528-7741 Courriel : cai.communications@cai.gouv.qc.ca	

Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).

Sondage sur la mobilisation du personnel

Rapport



**Régie des alcools,
des courses et des jeux**

Août 2024

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
Contenu du sondage.....	1
Méthodologie	2
Portrait des répondants	2
ANALYSE DES RÉSULTATS	3
Sommaire des résultats par thème	3
Principaux points forts pour l'ensemble des énoncés.....	4
Principales pistes d'amélioration pour l'ensemble des énoncés	5
Résultats détaillés par thème.....	6
1. Le sentiment d'appartenance.....	6
2. Le développement professionnel	7
3. Le bien-être au travail.....	8
4. La communication interne.....	10
5. La collaboration interne	12
6. L'organisation du travail	13
7. L'engagement	14
RECOMMANDATIONS.....	15

INTRODUCTION

Un des principaux enjeux soulevés dans le *Plan stratégique 2021-2025 modifié* de la Régie est de continuer de pouvoir compter sur un personnel engagé et mobilisé. Pour connaître le niveau d'engagement et de mobilisation de son personnel, la Régie consulte ses employés annuellement à l'aide d'un sondage. Les résultats du sondage et les commentaires des employés lui permettent :

- d'obtenir un portrait quantitatif et qualitatif du niveau de satisfaction et de mobilisation du personnel;
- de prendre connaissance des perceptions des employés quant aux différentes dimensions liées à la mobilisation au travail et, au besoin, d'adapter certaines pratiques de gestion;
- de déterminer des actions selon les priorités perçues par le personnel.

Ainsi, la Régie s'assure d'obtenir l'information nécessaire afin :

- d'augmenter le degré de mobilisation de ses employés;
- d'offrir une expérience employé enrichissante;
- de demeurer un employeur de choix et d'augmenter sa capacité à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre compétente pour la réalisation de sa mission;
- d'augmenter sa performance organisationnelle, surtout à l'ère du numérique et en contexte de travail hybride.

Contenu du sondage

La consultation de la littérature et de démarches similaires menées au sein d'autres organisations gouvernementales a permis de dégager différentes composantes du contexte de travail des employés liées à leur mobilisation au travail et a inspiré l'élaboration du questionnaire. À la lumière de ces éléments, les items du sondage ont été regroupés en sept thèmes distincts, soit :

- le sentiment d'appartenance (7 énoncés);
- le développement professionnel (5 énoncés);
- le bien-être au travail (7 énoncés);
- la communication interne (8 énoncés);
- la collaboration interne (6 énoncés);
- l'organisation du travail (8 énoncés);
- l'engagement (4 énoncés).

Le sondage proposé, qui visait à obtenir l'opinion des employés sur ces sujets importants pour la mobilisation des équipes, contenait 46 questions au total. Pour la plupart des énoncés, les employés ont indiqué dans quelle mesure ils étaient d'accord sur une échelle de 1 à 10. Le sondage contenait également des questions ouvertes visant à recueillir des commentaires et des suggestions en lien avec les différentes composantes de la mobilisation. Enfin, l'information concernant l'unité de travail ou administrative (la direction) a été colligée afin d'obtenir le profil des répondants. Il est à noter que cette information était destinée à nuancer les différentes analyses et qu'en aucun temps elles n'ont permis d'identifier les répondants.

Méthodologie

Le sondage a été élaboré en 2020 par le comité de mobilisation. Il a depuis été administré et analysé annuellement par la Direction des services à la gestion. Une extraction de données du système SAGIR a permis de recenser l'ensemble des employés actifs et présents au travail en date du 29 mars 2024. Au total, ce sont 225 employés qui ont reçu l'invitation à participer au sondage. Le sondage a eu lieu du 5 au 29 mars 2024. L'ensemble des réponses ont été recueillies à l'aide de l'outil Google Forms. Le sondage créé a été vérifié par la Direction des affaires juridiques afin que sa confidentialité et la protection des renseignements obtenus soient assurées.

Portrait des répondants

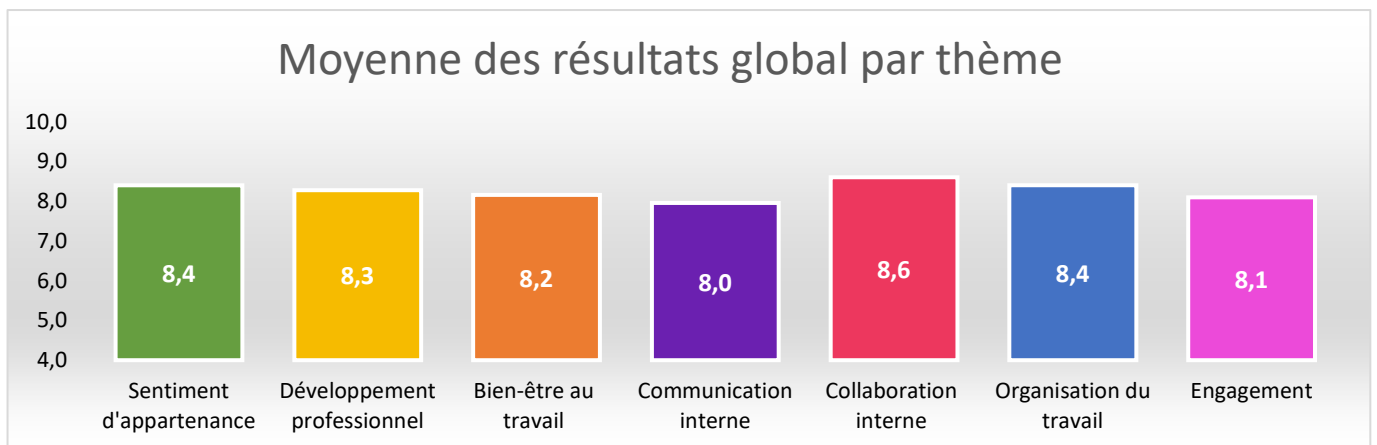
Ce sont 113 employés sur une possibilité de 225 qui ont répondu au questionnaire, ce qui représente un taux de participation de 50 %. À titre comparatif, le taux de participation au sondage de 2023 était de 70 %. Cette baisse du nombre de réponses au sondage interne peut s'expliquer par l'invitation à répondre, quelques semaines auparavant, à un sondage similaire mené par le Secrétariat du Conseil du trésor.

ANALYSE DES RÉSULTATS

Les résultats du sondage sont présentés dans cette section de manière à faire ressortir les forces de la Régie et les possibilités d'amélioration, et ce, dans le but de cibler ses priorités d'action. Un portrait global des sept thèmes associés à la mobilisation du personnel permet d'illustrer les grandes tendances, alors que l'analyse des énoncés présente plus en détail les éléments à consolider ou à améliorer.

Sommaire des résultats par thème

Les résultats globaux pour les sept thèmes sont présentés dans le graphique 1. Pour chaque thème, la cote moyenne attribuée aux énoncés correspondants a été calculée. Les thèmes présentant une moyenne égale ou supérieure à 8,3 peuvent être considérés comme des forces organisationnelles. Il s'agit du sentiment d'appartenance, du développement professionnel, de la collaboration interne et de l'organisation du travail.



Graphique 1

L'indice global de mobilisation est de 8,3. En comparaison, l'indice global pour 2023 était de 8,5. Bien que ce résultat indique un degré élevé de mobilisation des employés, plusieurs énoncés, liés à différents thèmes, présentent des résultats plus faibles pouvant correspondre à des zones d'amélioration ou de consolidation. Les pratiques liées à ces énoncés devraient être examinées afin d'améliorer la satisfaction au travail et de consolider le degré de mobilisation des employés.

Principaux points forts pour l'ensemble des énoncés

Les énoncés présentant une cote moyenne de 8,3 ou plus ont été retenus comme indiquant les principaux points forts à la Régie.

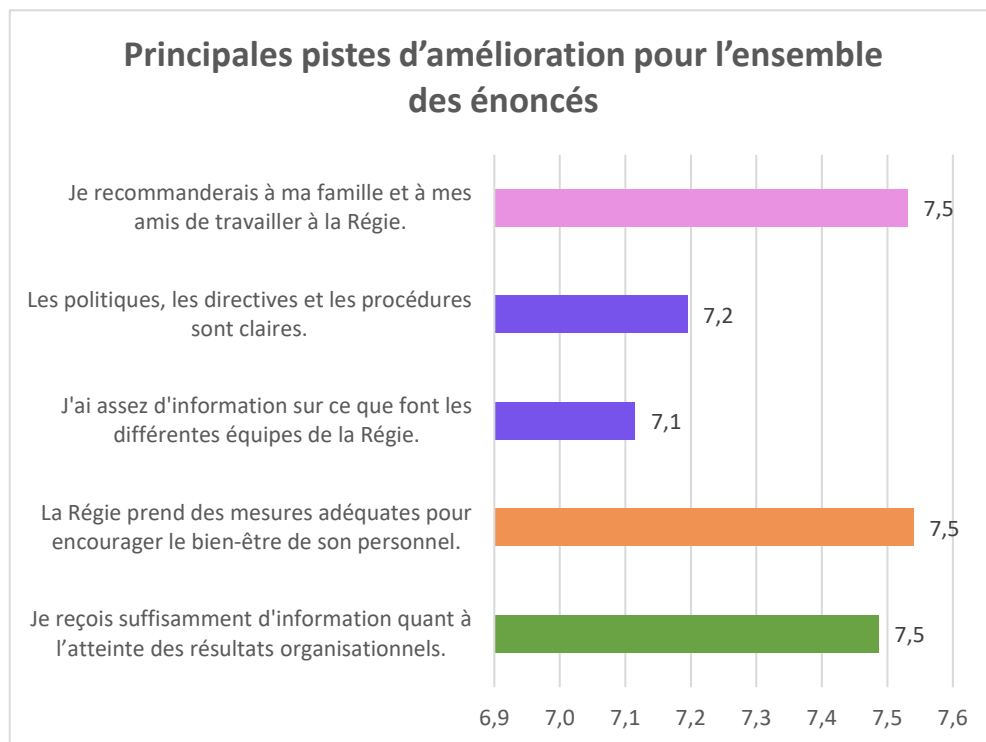


Graphique 2

Comme l'illustre le graphique 2, les thèmes de l'organisation du travail (5 sur 21), de la collaboration interne (4 sur 21) et du sentiment d'appartenance (4 sur 21) sont ceux qui ont obtenu le plus grand nombre d'énoncés considérés comme des points forts. Les employés déclarent notamment qu'ils ont toute la liberté nécessaire à l'accomplissement de leur travail et que les tâches et les responsabilités qui leur sont confiées les satisfont. Ils indiquent par ailleurs qu'ils peuvent exprimer leur opinion dans leur unité et peuvent compter sur la collaboration de leurs collègues au besoin. Ils affirment aussi qu'ils contribuent à promouvoir une image positive de la Régie.

Principales pistes d'amélioration pour l'ensemble des énoncés

Les énoncés présentant une cote moyenne de 7,5 ou moins ont été retenus comme indiquant les principaux points à optimiser à la Régie.



Graphique 3

Comme l'illustre le graphique 3, les éléments à optimiser sont liés principalement au thème de la communication interne (2 sur 5). Les employés considèrent qu'ils n'ont pas assez d'information sur ce que font les différentes équipes de la Régie et que les politiques, les directives et les procédures ne sont pas toujours claires.

Résultats détaillés par thème

Cette section présente chacun des thèmes abordés dans le sondage de façon plus détaillée. Ainsi, les résultats moyens sur 10 pour chacun des énoncés se rattachant à un même thème sont illustrés dans un tableau.

À des fins d'analyse et comme mentionné précédemment, les énoncés auxquels correspond une moyenne égale ou supérieure à 8,3 sont considérés comme représentatifs des forces de l'organisation. Cependant, rien n'empêche de poursuivre les efforts déployés pour maximiser la satisfaction quant aux pratiques visées ou de les utiliser comme levier dans l'amélioration d'autres éléments de mobilisation. Les énoncés auxquels correspond une moyenne de 7,5 ou moins sont quant à eux considérés comme représentatifs des points à optimiser.

1. Le sentiment d'appartenance

Le sentiment d'appartenance représente le degré d'identification et d'attachement d'un individu à son organisation. Il se mesure notamment par l'adéquation qu'un employé fait entre ses valeurs personnelles et celles de l'organisation ainsi que par son adhésion à la mission, à la vision et aux objectifs organisationnels. Les résultats liés au sentiment d'appartenance sont positifs, la moyenne pour ce thème étant de 8,4.

Points forts

- Les employés affirment qu'ils contribuent à la promotion d'une image positive de la Régie.
- Ils déclarent qu'ils adhèrent à la mission, à la vision, aux orientations et aux priorités organisationnelles.
- Ils considèrent que l'information sur la mission, la vision et les valeurs de la Régie est facilement accessible.
- Ils indiquent qu'ils éprouvent de la fierté à travailler pour la Régie.

Tableau 1

Sentiment d'appartenance (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q1 ¹	L'information sur la mission, la vision et les valeurs de la Régie est facilement accessible.	8,6	8,7
Q2	Je reçois suffisamment d'information sur notre vision, notre mission et nos valeurs.	8,0	8,2
Q3	J'adhère à la mission, à la vision, aux orientations et aux priorités de la Régie.	8,9	8,7
Q4	Je reçois suffisamment d'information quant à l'atteinte des résultats organisationnels.	7,8	7,7
Q5	Je contribue à promouvoir une image positive de la Régie.	9,3	8,8
Q6	J'éprouve de la fierté à travailler pour la Régie.	8,6	8,5
Q7	J'ai un sentiment d'appartenance à la Régie.	8,4	7,9

1. L'information liée à la question 1 du sondage, qui portait sur l'unité de travail ou administrative des employés et a uniquement été colligée afin d'obtenir le profil des répondants, ne fait pas l'objet des résultats présentés dans le rapport. C'est donc la question 2 du sondage qui est devenue ici la question 1 et la suite des autres questions a été numérotée en conséquence.

Commentaires et suggestions des employés

À la question « Qu'est-ce que la Régie pourrait faire pour renforcer davantage votre sentiment d'appartenance à l'organisation? » les employés ont répondu :

- Reconnaître les bons coups des employés et promouvoir la cohésion d'équipe par le biais d'événements et d'activités.
- Favoriser une communication transparente en donnant des informations sur les tâches des unités et en uniformisant les pratiques.
- Cultiver le sentiment d'appartenance en mettant davantage l'accent sur la vision et les valeurs de la Régie.
- Renforcer la transparence dans la communication, prendre plus en compte les opinions des employés et souligner le travail des employés dévoués ou expérimentés.

2. Le développement professionnel

Le développement professionnel concerne le développement et le maintien des compétences des employés au quotidien. Les résultats liés au développement professionnel sont positifs, la moyenne pour ce thème étant de 8,3.

Points forts

- Les employés indiquent qu'ils partagent leurs connaissances avec leurs collègues de travail.
- Ils considèrent qu'ils ont la chance d'apprendre de nouvelles choses et d'acquérir de nouvelles habiletés.
- Ils estiment qu'ils peuvent mettre à profit leurs compétences dans leur travail.

Tableau 2

Développement professionnel (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q8	J'ai la possibilité de mettre à profit mes compétences dans mon travail.	8,6	8,4
Q9	J'ai la chance d'apprendre de nouvelles choses et d'acquérir de nouvelles habiletés.	8,5	8,3
Q10	Les formations reçues me permettent d'exécuter mon travail de manière efficace.	8,1	7,8
Q11	Le soutien nécessaire pour m'adapter aux nouveaux équipements, aux changements technologiques ou à tout autre type de changement m'est apporté.	8,2	7,7
Q12	Je partage mes connaissances avec mes collègues de travail.	9,1	9,2

3. Le bien-être au travail

Le bien-être au travail est lié à la satisfaction que procure le travail à une personne. Ce thème concerne la perception qu'ont les employés de l'harmonie au sein de leur équipe, de la qualité des relations entre les individus et les équipes, de la charge de travail, du niveau de stress ainsi que des mesures visant le bien-être et la conciliation travail-vie personnelle. Les résultats liés au bien-être au travail sont positifs bien qu'ils soient en deçà de 8,3, la moyenne pour ce thème étant de 8,1.

Points forts

- Les employés estiment avoir la latitude nécessaire pour concilier leur travail et leur vie personnelle.
- Les employés indiquent que leurs relations avec leurs collègues les satisfont.

Piste d'amélioration

- La Régie devrait trouver des mesures plus adéquates pour encourager le bien-être des membres du personnel à leur satisfaction.

Tableau 3

Bien-être au travail (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q13	La latitude nécessaire pour concilier mon travail et ma vie personnelle m'est offerte.	9,0	9,1
Q14	Le niveau de stress que je ressens au travail est acceptable.	8,1	8,2
Q15	Ma charge de travail est adéquate.	8,0	8,1
Q16	Les relations que j'entretiens avec mes collègues me satisfont.	9,0	9,1
Q17	La Régie prend des mesures adéquates pour encourager le bien-être de son personnel.	8,1	7,5
Q18	La Régie accorde de l'importance aux questions de santé et de sécurité du personnel.	8,3	7,6
Q19	La Régie prend les mesures adéquates pour prévenir les situations de conflits et de harcèlement au travail.	8,0	7,6

Commentaires et suggestions des employés

À la question « Quels éléments contribuent le plus à votre bien-être au travail? » les employés ont répondu :

- Les relations avec les collègues et la cohésion d'équipe.
- La possibilité de bénéficier d'un horaire flexible, le télétravail et l'autonomie dans le travail.

À la question « Quels éléments nuisent à votre bien-être au travail? » les employés ont répondu :

- Le manque de reconnaissance de la part de l'organisation.
- Des problèmes de communication entre les équipes et des difficultés liées à la collaboration entre les différentes directions de l'organisation.
- La surcharge de travail, les échéanciers serrés et le stress qui y est associé.
- Le manque de directives, d'orientations ou d'objectifs définis, ce qui peut entraîner de la confusion ou de l'insatisfaction.
- Le bruit dans les bureaux dans le contexte de l'application du modèle MTAA.
- Des outils technologiques inadéquats.

À la question « Qu'est-ce que la Régie pourrait faire pour améliorer votre bien-être au travail? » les employés ont répondu :

- Donner plus de latitude quant à l'horaire de présence au bureau.
- Reconnaître les bons coups de façon plus formelle.
- Célébrer les événements spéciaux (embauches, promotions, départs, anniversaires, etc.) par l'organisation de déjeuners ou de dîners à l'extérieur.
- Assurer une meilleure communication, des consignes claires et uniformes ainsi qu'une coordination efficace entre les différentes directions.
- Offrir des activités sociales et des occasions de renforcer la cohésion d'équipe.

4. La communication interne

Ce thème fait référence à la qualité et à l’accessibilité de l’information, en ce qui a trait tant aux tâches des employés au quotidien qu’aux activités et aux orientations organisationnelles véhiculées au sein de la Régie. Les résultats concernant la communication interne demeurent stables, la cote moyenne pour ce thème étant de 8,0 en 2024 tout comme en 2023.

Points forts

- Les employés considèrent que leur gestionnaire fait preuve de transparence dans ses communications avec le personnel sous sa responsabilité.
- Ils indiquent qu’ils sont satisfaits de la façon dont, globalement, l’information circule dans leur direction.

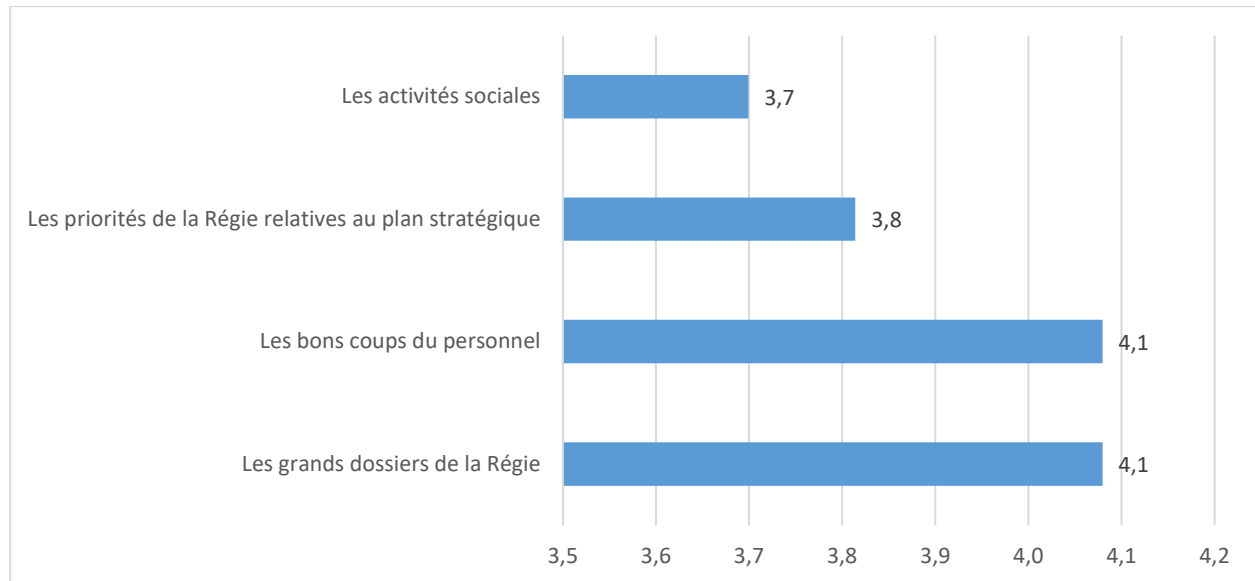
Pistes d’amélioration

- La Régie devrait faire en sorte que les employés puissent recevoir assez d’information sur ce que font ses différentes équipes.
- La Régie devrait veiller à ce que les politiques, les directives et les procédures soient toujours claires.

Tableau 4

Communication interne (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q20	Les moyens de communication que la Régie utilise pour m’informer me satisfont.	8,4	8,2
Q21	La Régie applique des pratiques efficaces de collecte d’information auprès du personnel afin de connaître ses opinions, ses suggestions et ses préoccupations.	8,1	7,7
Q22	Ma ou mon gestionnaire fait preuve de transparence dans ses communications avec le personnel sous sa responsabilité.	8,3	9
Q23	Globalement, la façon dont circule l’information à la Régie me satisfait.	7,9	7,8
Q24	Globalement, la façon dont circule l’information dans ma direction me satisfait.	8,6	8,6
Q25	J’ai accès à l’information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	8,4	8,2
Q26	J’ai assez d’information sur ce que font les différentes équipes de la Régie.	7,0	7,1
Q27	Les politiques, les directives et les procédures sont claires.	7,4	7,2

Les employés ont été invités à classer, sur une échelle de 1 à 5, l'importance des sujets sur lesquels ils pourraient obtenir de l'information. L'ordre des résultats est présenté dans le graphique 4 en fonction des moyennes obtenues.



Graphique 4

Dans la catégorie « Autre », les employés ont suggéré les sujets suivants :

- La mobilité professionnelle à l'intérieur de l'organisation.
- Les grands dossiers de tous les secteurs de la Régie.

Commentaires et suggestions des employés

À l'appel « Avez-vous des suggestions d'amélioration ou des commentaires à apporter en lien avec la communication interne? Donnez-nous des exemples d'information que vous aimeriez obtenir sur une base régulière. » les employés ont répondu :

- Avoir un suivi régulier des dossiers de la direction.
- Avoir des rencontres trimestrielles, incluant tous les membres du personnel de la Régie, où il serait question des grands dossiers.
- Mettre de l'avant les dossiers d'actualité auxquels la Régie participe.
- Recevoir une infolettre mensuelle informant le personnel des projets en cours à la Régie : objectifs, principales étapes et échéanciers, employés visés, clientèle touchée, etc.

5. La collaboration interne

Ce thème souligne l'importance de la collaboration, tant entre les différentes équipes de la Régie qu'au sein même de chaque équipe. De manière générale, les résultats liés à la collaboration interne sont positifs, la cote moyenne qu'ils présentent atteignant 8,6. Bien que la collaboration avec les collègues soit évaluée comme étant excellente, il semble que la collaboration entre les différentes équipes de la Régie pourrait être meilleure, le résultat correspondant étant tout de même au-dessus de 7,5.

Points forts

- Les employés estiment qu'ils sont capables de se rallier à une décision de groupe.
- Ils considèrent qu'ils peuvent compter sur la collaboration de leurs collègues lorsqu'ils en ont besoin.
- Ils indiquent qu'ils peuvent exprimer leur opinion dans leur unité de travail.
- Ils indiquent qu'ils ont la possibilité de proposer des idées pour améliorer l'organisation du travail ou le fonctionnement au sein de leur équipe.

Tableau 5

Collaboration interne			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q28	Je suis capable de me rallier à une décision de groupe.	9,2	9,1
Q29	Dans mon unité, je peux exprimer mes opinions.	9,2	9,3
Q30	Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	9,1	9,3
Q31	Les structures actuelles de la Régie facilitent la coopération et la collaboration entre les diverses équipes.	7,7	7,6
Q32	Il y a une bonne collaboration entre les différentes équipes à la Régie pour faciliter le travail.	7,7	7,6
Q33	J'ai la possibilité de proposer des idées pour améliorer l'organisation du travail ou le fonctionnement au sein de mon équipe.	8,9	8,8

6. L'organisation du travail

Ce thème concerne la perception qu'ont les employés de l'organisation du travail dans leur équipe : les tâches et les responsabilités, la répartition du travail, l'efficacité, la disponibilité des outils et des ressources, etc. De façon générale, l'organisation du travail apparaît comme une force de l'organisation, la moyenne pour ce thème étant de 8,4.

Points forts

- Les employés estiment qu'ils ont la liberté nécessaire pour accomplir leur travail.
- Ils indiquent qu'ils sont satisfaits des tâches et des responsabilités qui leur sont confiées.
- Ils estiment qu'au sein de leur équipe, les rôles et responsabilités des membres sont clairs et que le travail est organisé de manière efficace.
- Ils considèrent que leur travail leur permet de relever des défis.

Tableau 6

Organisation du travail (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q34	Je dispose des outils et des ressources nécessaires pour effectuer mon travail.	8,5	8,2
Q35	J'estime que le travail est réparti de façon équitable dans mon équipe.	8,2	8,2
Q36	J'ai le sentiment que mon travail est important et qu'il a une valeur pour la Régie.	8,7	8,1
Q37	J'ai toute la liberté nécessaire pour accomplir mon travail.	9,0	8,7
Q38	Dans mon équipe les rôles et les responsabilités de chacune et chacun sont clairs.	8,4	8,6
Q39	Les tâches et les responsabilités qui me sont confiées me satisfont.	8,8	8,7
Q40	Mon travail me permet de relever des défis.	8,5	8,4
Q41	Dans mon équipe, le travail est organisé de façon efficace.	8,4	8,4

7. L'engagement

Ce thème fait référence au degré d'intérêt que les employés manifestent pour leur travail et pour l'organisation ainsi qu'à l'effort fourni pour atteindre les objectifs de la Régie. La cote globale pour ce thème est de 8,1, les moyennes obtenues pour certains énoncés ayant connu une légère diminution. C'est notamment le cas de la moyenne correspondant à l'énoncé « Je resterais à la Régie si un emploi semblable m'était offert dans une autre organisation », qui est passée de 8,5 en 2023 à 7,9 en 2024. C'est aussi le cas de la moyenne correspondant à l'énoncé « Je recommanderais à ma famille et à mes amis de travailler à la Régie », qui est passée de 8,3 en 2023 à 7,5 en 2024.

Point fort

- Les employés indiquent qu'ils ont la volonté de donner le meilleur d'eux-mêmes quotidiennement dans leur travail.

Pistes d'amélioration

- La Régie devrait veiller à ce que ses employés se sentent à l'aise de recommander à leur famille et à leurs amis de travailler dans l'organisation.

Tableau 7

Engagement (moyenne par question)			
Q.	Énoncés	2023	2024
Q42	Je recommanderais à ma famille et à mes amis de travailler à la Régie.	8,3	7,5
Q43	J'ai la volonté de donner le meilleur de moi-même quotidiennement dans mon travail.	9,4	8,9
Q44	Je resterais à la Régie si un emploi semblable m'était offert dans une autre organisation.	8,5	7,9
Q45	Mon travail me permet de m'épanouir et je retire de la fierté de ce que j'accomplis tous les jours.	8,3	8,1

Commentaires et suggestions des employés

À la question « Qu'est-ce que la Régie pourrait faire pour mobiliser davantage son personnel? » les employés ont répondu :

- Favoriser le développement de la carrière.
- Assurer le bon fonctionnement des outils technologiques.
- Organiser des rencontres d'équipe régulières.
- Reconnaître le travail accompli et renforcer le sentiment d'appartenance.
- Impliquer les employés dans les décisions et les projets qui les concernent.
- Organiser des activités sociales et de consolidation d'équipe (*team building*).
- Assurer un suivi régulier et personnalisé auprès des employés.
- Promouvoir une communication ouverte et efficace.

RECOMMANDATIONS

En fonction des résultats du sondage ainsi que des commentaires et des suggestions des employés, il est recommandé que soient déterminées, dans un plan d'action annuel lié à la mobilisation, des actions en lien avec les énoncés pour lesquels des points à optimiser et des pistes d'amélioration ont été relevés.

Dans la perspective de s'inscrire dans un processus d'amélioration continue durable, il est également recommandé que le sondage soit de nouveau proposé au personnel à l'hiver 2025. Cela permettrait de mesurer l'évolution du niveau de satisfaction et de mobilisation des employés au regard des cibles établies et, au besoin, de déterminer de nouvelles actions à mener.

