



CONSEIL SCOLAIRE  
FRANCOPHONE  
PROVINCIAL

# Rapport du sondage de satisfaction des employés

Janvier 2022



## Contexte

### Conseil scolaire francophone provincial (CSFP)

Le Conseil scolaire francophone provincial est responsable de l'enseignement en français langue première des programmes du ministère de l'Éducation de la province, et cela, de la maternelle à la 12e année.

Six écoles publiques sont sous sa gouvernance, l'École des Grands-Vents (Saint-Jean), l'École Rocher-du-Nord (Saint-Jean), l'École Sainte-Anne (La Grand'Terre), l'École Notre-Dame-du-Cap (Cap Saint Georges), l'École l'ENVOL (Labrador City) et l'École Boréale (Happy Valley-Goose Bay).

### Attraction et rétention des employés

Le poste de gestionnaire des ressources humaines du CSFP a été créé en novembre 2020 avec pour objectif de trouver des solutions concrètes pour le recrutement et la rétention de notre personnel, en particulier les enseignants à cause, en autre, de la pénurie nationale. Ainsi, effectuer un sondage de satisfaction des employés est une volonté de longue date du CSFP afin de mieux comprendre et réagir aux défis auxquels nous faisons face et s'inscrit également dans une démarche d'amélioration du bien-être de nos employés.

# Le sondage

## Contenu du sondage

La gestionnaire des ressources humaines, Mme Caroline Fortune a travaillé étroitement pendant l'été avec la firme Descormiers Intelligence d'affaires, en concertation avec la direction générale de l'éducation, Mme Kim Christianson et l'une des conseillères scolaire, Mme Carole Gillingham, à l'élaboration du questionnaire de satisfaction des employés.

Après validation avec le comité exécutif et le Conseil d'Administration, un total de 99 questions (dont 9 questions sur le profil des employés) compose le sondage de satisfaction des employés, auxquelles il fallait répondre selon une échelle allant de 1 à 10 (pas du tout en accord (1), très en accord (10), ne s'applique pas (NA)), puis selon l'importance (« je considère cet aspect... » suivant la même échelle allant de 1 à 10).

Finalement, il était possible de remplir également 3 champs additionnels (commentaires positifs, commentaire constructifs et suggestions).

## Indices mesurés :

Les différents indices mesurés furent les suivants : la communication, la formation, le travail, la reconnaissance, l'encadrement et le soutien du supérieur immédiat, la gestion de l'organisation, la rémunération monétaire, l'équité salariale, les conditions de travail, la conciliation vie personnelle-travail, les avantages sociaux, l'atmosphère au travail, les mesures mises en place par mon employeur (Covid-19), l'expérience de travail en général et la mobilisation de nos employés.

## Période du sondage

Le sondage de satisfaction des employés a eu lieu du 30 septembre au 27 octobre 2021. Les employés ont eu une période de deux semaines pour répondre au sondage qui a été allongée afin de maximiser le taux de réponse.

Ainsi, deux rappels automatiques ont été fait pendant les deux premières semaines par Descormiers Intelligence d'affaires. Le même processus de rappel a été suivi par Descormiers Intelligence d'affaires pour les deux semaines additionnelles.

De plus, des courriels ponctuels ont été envoyés par le gestionnaire des communications et les secrétaires d'école. Nous avons aussi demandé aux directions d'école de faire des rappels lors de leur réunions d'équipe.

## Confidentialité

Après concertation, au vu du nombres restreint d'employés, il est apparu comme évident que si nous souhaitions assurer la confidentialité des réponses de nos employés nous devions faire appel à des services externes.

De plus, cela nous permettrait d'obtenir des réponses au plus proche de la réalité, ce qui nous aiderait pour l'élaboration de nos futurs plans (stratégique, action, recrutement et rétention, etc.). C'est pour cette raison qu'après demande de devis auprès de trois firmes, nous avons décidé de faire appel à la firme Descormiers Intelligence d'affaire.

## Analyses quantitatives

L'outil PerfoSTRATEGIK mis à notre disposition par Descormier Intelligence d'affaires nous permet d'identifier des priorités, nos meilleures performances et là où nous devons concentrer nos efforts grâce à leurs algorithmes. Différents rapports peuvent ainsi être produits selon des besoins spécifiques.

## Traitement des commentaires

Comme énoncé plus haut, 90 questions du sondage comportaient des sections commentaires (positifs, constructifs et suggestions). Ces commentaires seront traités lors de l'élaboration d'un plan à venir. Les grandes priorités découlant de ces commentaires seront aussi énoncées partiellement dans les parties correspondantes aux différents résultats du sondage ci-dessous.

## Participation

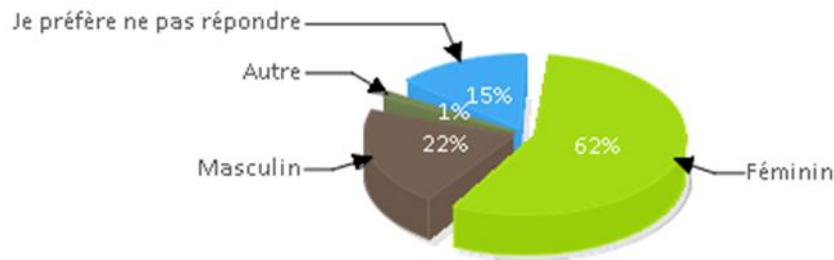
Le taux de participation fut de 67% et le taux de complétion de 55%. Nous avons souhaité donner l'opportunité à tous nos employés d'y répondre (incluant tous les suppléants).

Ainsi, 81 employés ont pris le temps de faire entendre leur voix sur le total des 122 invitations envoyées.

Il est bon de noter pour un futur sondage que certains employés, particulièrement les suppléants, ont beaucoup moins participé par rapport aux autres catégories ce qui a grandement impacté le taux de participation. Il faudra donc peaufiner notre stratégie de communication pour maximiser la participation de groupes d'employés moins représentés.

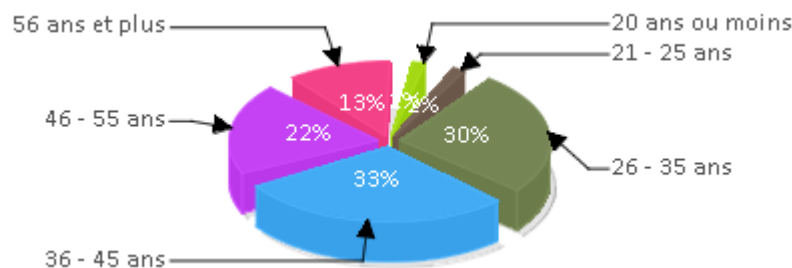
## Caractéristiques des répondants et représentativité

Sur les 81 répondants à la question de l'identité de genre, 50 sont de genre féminin (62%), 18 de genre masculin (22%), 1 de genre autre (1%) et 12 personnes (15%) n'ont pas souhaités répondre.



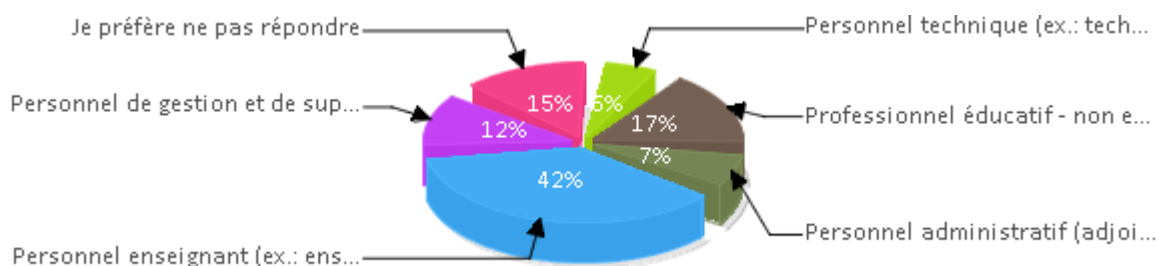
Les groupes d'âges se découpent de la façon suivante :

- 20 ans ou moins : 1 (1%)
- 21-25 ans : 1 (1%)
- 26-35 ans : 19 (30%)
- 36-45 ans : 21 (33%)
- 46-55 ans : 14 (22%)
- 56 ans et plus : 8 (13%)



Catégories d'employés :

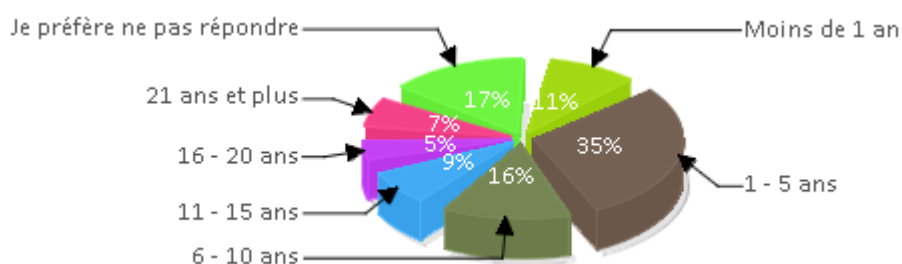
Le personnel enseignant représente la plus grande catégorie de nos répondants, soit 42%. Les deux catégories ayant le moins de répondants avec respectivement 6% et 7% personnes sont le personnel technique et administratif. Les professionnels éducatifs non enseignants représentent eux 17% et le personnel de gestion et de supervision 12%. 15% n'ont pas souhaité répondre.



Ces chiffres sont représentatifs du nombre réel d'employés par catégorie même si nous notons un fort pourcentage de participants n'ayant pas souhaité donner cette information.

#### Ancienneté :

La majeure partie de notre personnel travaille au CSFP depuis une période comprise entre 1 et 5 ans (35%), suivi par ceux travaillant depuis une période comprise entre 6 et 10 ans (16%). 11% sont des nouveaux employés travaillant depuis moins d'un an au CSFP, cela est encourageant par rapport au recrutement. Ainsi, nous voyons bien à travers ce pourcentage que de nombreux postes ont été pourvus récemment.



### Les résultats – La satisfaction globale

Les résultats du sondage offrent un aperçu des perceptions des employés du CSFP par rapport aux différents thèmes abordés précédemment à l'automne 2021.

Le taux de satisfaction global des employés du CSFP est de 71.92%.

Un rapport de position comparatif pour la satisfaction des employés se trouve en annexe.

### La mobilisation globale

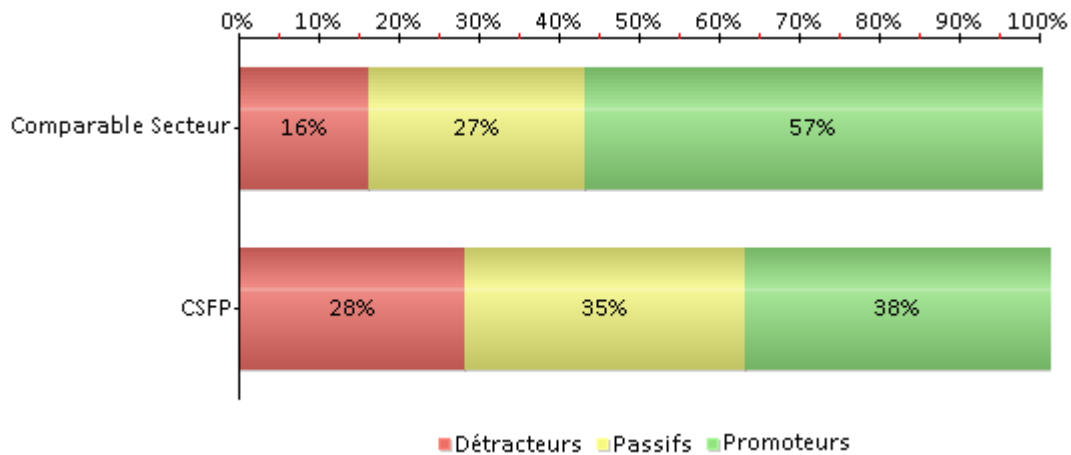
La mobilisation globale permet de mesurer l'engagement des employés. Selon les résultats du sondage, 52% de nos employés sont engagés (22%) à très engagés (30%) et 48% ne sont pas (26%) ou moins engagés (22%).

### Le NPS (Net promoter Score) global

Le NPS (Net promoter Score) est un indice servant à mesurer dans le cas présent la propension et la probabilité de recommandation du CSFP en tant qu'employeur par nos employés.

Ainsi, les répondants sont divisés en trois groupes : les détracteurs, les passifs et les promoteurs. L'intérêt étant d'aller chercher les employés « passifs » afin qu'ils deviennent des « promoteurs » et augmenter ainsi l'attractivité du CSFP pour le recrutement.

Nos pourcentages actuels sont les suivants : détracteurs 28%, passifs 35% et promoteurs 38%. Soit un NPS de 10%.



Augmenter notre NPS est un bel objectif à se fixer, ce qui nous permettrait à moyen terme d'augmenter l'attractivité du CSFP.

Cela est particulièrement vrai pour notre communauté francophone de Terre-Neuve-et-Labrador. Ainsi, le partage de nos offres d'emploi, de nos bonnes pratiques et de nos expériences d'épanouissement personnel et professionnel peut faire toute la différence pour nous aider à rayonner pour attirer de nouveaux talents.

### Les priorités globales

Les 5 catégories classées comme les plus importantes pour les employés du CSFP sont les suivantes :

- Mon travail
- L'atmosphère de travail
- L'expérience de travail en général
- La communication
- Sécurité et environnement de travail

Les 5 énoncés les plus importants pour les employés du CSFP sont les suivants :

- « En général, j'ai du plaisir dans mon travail. »
- « La rémunération est égale, peu importe l'identité de genre, pour un travail correspondant avec des responsabilités égales. »
- « Les conditions de travail sont les mêmes entre tous les employés du CSFP, peu importe leur identité de genre. »
- « Dans l'ensemble, je suis satisfait de mes conditions de travail. »
- « Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon travail au CSFP. »

Une rapide synthèse des commentaires des employés fait ressortir les suggestions et aspects importants suivants:

- Promotion d'un climat de travail positif
- Plus de flexibilité et de collaboration entre collègues et entre équipes
- Besoin de plus de reconnaissance des employés
- Plus d'attention au bien-être et à la cohérence d'équipe
- Besoin en formation et plus de suivi pour l'équipe pédagogique
- Plus grande proximité et meilleure communication entre le siège social et les écoles, le Conseil scolaire est à taille humaine et cela devrait favoriser les échanges

### Les meilleures performances globales

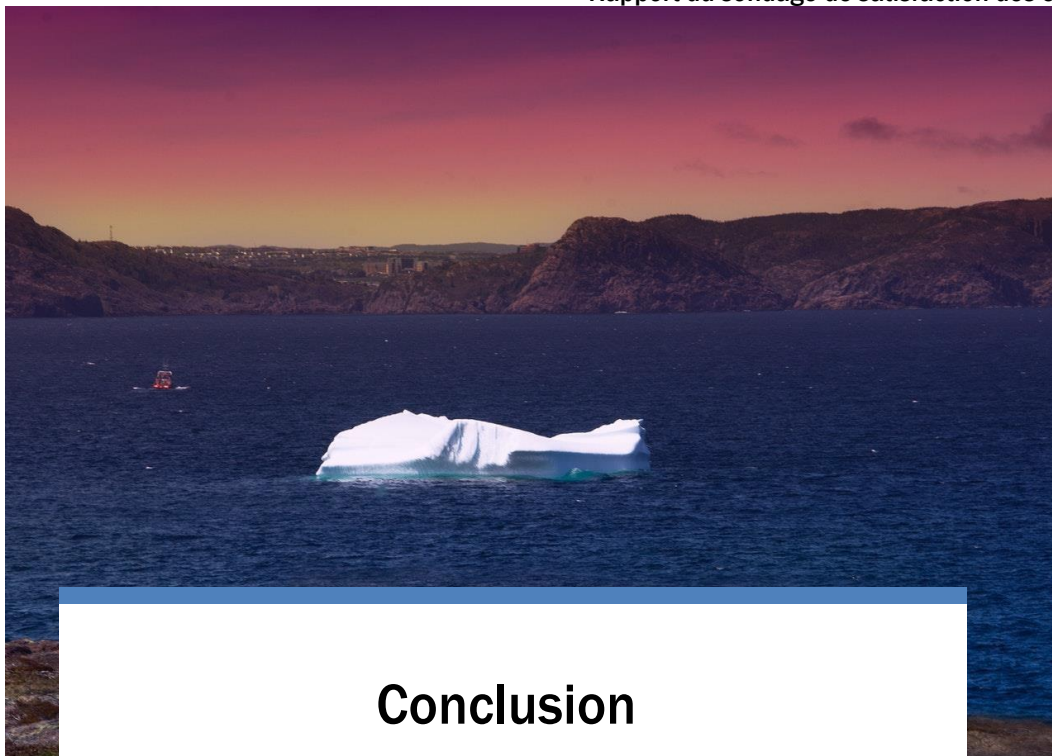
Nos 5 meilleures performances identifiées par ce sondage selon l'indice de satisfaction sont les suivantes :

- L'équité salariale
- Les mesures d'adaptation liées à la Covid-19
- Les mesures de protections liées à la clientèle (enfants, parents)
- Les conditions de travail
- L'encadrement et soutien du supérieur immédiat

Nos 5 meilleurs performances selon les énoncés sont les suivantes :

- « La rémunération est égale, peu importe l'identité de genre, pour un travail correspondant avec des responsabilités égales. » (équité salariale)
- « On se dit spontanément « Bonjour! » entre collègues. » (atmosphère de travail)
- « J'estime que mon milieu de travail est inclusif. » (atmosphère de travail)
- « Mon supérieur immédiat est suffisamment disponible (accessible). » (Encadrement et soutien du supérieur immédiat)
- « Les conditions de travail sont les mêmes entre tous les employés du CSFP, peu importe leur identité de genre. » (équité salariale)

Un rapport graphique des meilleures performances se trouve en annexe.



## Conclusion

### Aperçu

Ce sondage de satisfaction des employés a permis de prendre le pouls du CSFP. Les résultats nous serviront de base et de repère pour mesurer nos progrès dans certains domaines et créer un plan d'action RH pour la rétention et le bien-être des employés découlant des priorités identifiées.

Aussi, à titre d'exemple, la politique de reconnaissance des employés nouvellement crée fut une anticipation bienvenue, le sondage ayant clairement fait ressortir une perception de manque dans ce domaine. Les données récoltées par la suite lors d'un prochain suivi nous permettront de mesurer si la politique, et son application, correspondent aux attentes et besoins de nos employés.

Finalement, nous avons également pu identifier nos points forts et pratiques exemplaires ainsi que les domaines où nous devons concentrer nos efforts.

L'outil mis à disposition par la firme Descormiers Intelligence d'affaires nous permet d'extraire au besoin, selon un nombre de paramètres définis, différents rapports sous forme de tableau. Le logiciel est en constante évolution et de nouvelles fonctionnalités sont à venir comme l'ajout d'objectifs pour des priorités d'actions et des pistes permettant l'atteinte de ces

objectifs (les suggestions de proviennent de leur base de données globale incluant aussi les pistes et pratiques prometteuses d'autres conseils et commissions scolaires).

### **Prochaines étapes**

Le présent rapport est un bref aperçu du sondage nous montrant les tendances principales et besoins de nos employés.

Des suggestions et un plan d'action seront soumis prochainement Conseil d'Administration parmi lesquelles celle de créer un comité visant à l'amélioration du bien-être de nos employés en incluant des représentants des différentes catégories d'emplois présent au CSFP (équipe pédagogique, équipe administrative, personnel de soutien, etc.).

Finalement, une recommandation possible serait aussi d'effectuer des sondages de suivi à intervalles réguliers (l'espacement entre les sondages est à déterminer) afin de mesurer l'impact du futur plan d'action et l'évolution de la satisfaction de nos employés afin de nous assurer de leur bien-être et d'améliorer la rétention du personnel.

# Annexe 1 - Rapport de satisfaction, importance, mobilisation et NPS pour tous les répondants

## Résultats de satisfaction, importance, mobilisation et NPS pour tous les répondants

|                     | N  | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détecteurs | Passifs  | Promoteurs | NPS | Risque de départ |        |
|---------------------|----|------|------|-----------------|-------|------------|----------|------------|-----|------------------|--------|
|                     |    |      |      | E/VE            | NE/LE |            |          |            |     | Très risqué      | Risqué |
| Tous les répondants | 80 | 7.19 | 9.03 | 52              | 48    | 28% (19)   | 35% (24) | 38% (26)   | 10% | 14%              | 4%     |

## Identité de genre

| Identité de genre          | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détecteurs | Passifs  | Promoteurs | NPS  | Risque de départ |        |
|----------------------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|------------|----------|------------|------|------------------|--------|
|                            |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |            |          |            |      | Très risqué      | Risqué |
| Féminin                    | 50 | 61.73 | 7.68 | 9.39 | 64              | 36    | 17% (7)    | 33% (14) | 50% (21)   | 33%  | 12%              | 5%     |
| Masculin                   | 18 | 22.22 | 6.56 | 8.61 | 29              | 71    | 41% (7)    | 35% (6)  | 24% (4)    | -17% | 0%               | 6%     |
| Autre                      | 1  | -     | -    | -    | -               | -     | -          | -        | -          | -    | -                | -      |
| Je préfère ne pas répondre | 12 | 14.81 | 5.99 | 8.17 | 33              | 67    | 56% (5)    | 33% (3)  | 11% (1)    | -45% | 56%              | 0%     |

## Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

## Groupe d'âge

| Groupe d'âge    | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détecteurs | Passifs  | Promoteurs | NPS  | Risque de départ |        |
|-----------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|------------|----------|------------|------|------------------|--------|
|                 |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |            |          |            |      | Très risqué      | Risqué |
| 20 ans ou moins | 1  | -     | -    | -    | -               | -     | -          | -        | -          | -    | -                | -      |
| 21 - 25 ans     | 1  | -     | -    | -    | -               | -     | -          | -        | -          | -    | -                | -      |
| 26 - 35 ans     | 19 | 29.69 | 7.17 | 9.3  | 50              | 50    | 11% (2)    | 56% (10) | 33% (6)    | 22%  | 11%              | 11%    |
| 36 - 45 ans     | 21 | 32.81 | 7.32 | 9.16 | 40              | 60    | 33% (5)    | 53% (8)  | 13% (2)    | -20% | 13%              | 0%     |
| 46 - 55 ans     | 14 | 21.88 | 7.68 | 9.4  | 64              | 36    | 21% (3)    | 14% (2)  | 64% (9)    | 43%  | 7%               | 0%     |
| 56 ans et plus  | 8  | 12.5  | 9.38 | 9.84 | 100             | 0     | 0% (0)     | 0% (0)   | 100% (7)   | 100% | 0%               | 0%     |

**Légende des couleurs**

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

**Catégorie d'employé**

| Catégorie d'employé                                                                                                                                     | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détracteurs | Passifs | Promoteurs | NPS | Risque de départ |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|-------------|---------|------------|-----|------------------|--------|
|                                                                                                                                                         |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |             |         |            |     | Très risqué      | Risqué |
| Personnel technique<br>(ex.: technicien, informaticien, gestionnaire de bâtiment, etc.)                                                                 | 5  | 6.17  | 6.76 | 9.25 | 20              | 80    | 40% (2)     | 20% (1) | 40% (2)    | 0%  | 0%               | 0%     |
| Professionnel éducatif - non enseignant (ex.: orthophoniste, travailleur social, agent en construction identitaire, aide-pédagogique, aide-élève, etc.) | 14 | 17.28 | 7.87 | 9.49 | 62              | 38    | 31% (4)     | 31% (4) | 38% (5)    | 7%  | 0%               | 0%     |
| Personnel administratif (adjoint administrative, secrétaire, communication, etc.)                                                                       | 6  | 7.41  | 8.02 | 9.77 | 60              | 40    | 20% (1)     | 20% (1) | 60% (3)    | 40% | 0%               | 0%     |

|                                                                                                                           |    |       |      |      |    |    |         |          |         |      |     |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------|------|------|----|----|---------|----------|---------|------|-----|-----|
| Personnel enseignant (ex.: enseignant, conseiller pédagogique, etc.)                                                      | 34 | 41.98 | 6.93 | 8.92 | 52 | 48 | 26% (7) | 41% (11) | 33% (9) | 7%   | 19% | 7%  |
| Personnel de gestion et de supervision (ex.: administrateur, gestionnaire, direction d'école, directions adjointes, etc.) | 10 | 12.35 | 7.17 | 9.12 | 56 | 44 | 11% (1) | 44% (4)  | 44% (4) | 33%  | 11% | 11% |
| Je préfère ne pas répondre                                                                                                | 12 | 14.81 | 6.87 | 8.27 | 44 | 56 | 44% (4) | 22% (2)  | 33% (3) | -11% | 44% | 0%  |

### Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

### Niveau scolaire

| Niveau scolaire              | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | DétRACTEURS | PASSIFS  | PROMOTEURS | NPS  | Risque de départ |        |
|------------------------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|-------------|----------|------------|------|------------------|--------|
|                              |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |             |          |            |      | Très risqué      | Risqué |
| Primaire                     | 1  | -     | -    | -    | -               | -     | -           | -        | -          | -    | -                | -      |
| Secondaire                   | 6  | 7.41  | 8.14 | 9.42 | 40              | 60    | 40% (2)     | 40% (2)  | 20% (1)    | -20% | 0%               | 0%     |
| Collégial - Diplôme          | 8  | 9.88  | 7.71 | 9.51 | 60              | 40    | 40% (2)     | 0% (0)   | 60% (3)    | 20%  | 0%               | 0%     |
| Universitaire - Certificat   | 1  | -     | -    | -    | -               | -     | -           | -        | -          | -    | -                | -      |
| Universitaire - Baccalauréat | 23 | 28.4  | 7.51 | 9.42 | 50              | 50    | 20% (4)     | 45% (9)  | 35% (7)    | 15%  | 15%              | 0%     |
| Universitaire - Maîtrise     | 28 | 34.57 | 7.16 | 9.22 | 56              | 44    | 16% (4)     | 40% (10) | 44% (11)   | 28%  | 12%              | 12%    |

|                            |    |       |      |      |    |    |         |         |         |      |     |    |
|----------------------------|----|-------|------|------|----|----|---------|---------|---------|------|-----|----|
| Universitaire - Doctorat   | 1  | -     | -    | -    | -  | -  | -       | -       | -       | -    | -   | -  |
| Je préfère ne pas répondre | 13 | 16.05 | 6.13 | 8.13 | 50 | 50 | 50% (5) | 20% (2) | 30% (3) | -20% | 40% | 0% |

### Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

### Ancienneté

| Ancienneté                 | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détracteurs | Passifs  | Promoteurs | NPS  | Risque de départ |        |
|----------------------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|-------------|----------|------------|------|------------------|--------|
|                            |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |             |          |            |      | Très risqué      | Risqué |
| Moins de 1 an              | 9  | 11.11 | 8.44 | 9.36 | 67              | 33    | 11% (1)     | 22% (2)  | 67% (6)    | 56%  | 0%               | 0%     |
| 1 - 5 ans                  | 28 | 34.57 | 7.31 | 9.28 | 50              | 50    | 23% (5)     | 45% (10) | 32% (7)    | 9%   | 14%              | 5%     |
| 6 - 10 ans                 | 13 | 16.05 | 7.52 | 9    | 58              | 42    | 17% (2)     | 33% (4)  | 50% (6)    | 33%  | 8%               | 8%     |
| 11 - 15 ans                | 7  | 8.64  | 6.61 | 9.23 | 50              | 50    | 50% (2)     | 25% (1)  | 25% (1)    | -25% | 25%              | 25%    |
| 16 - 20 ans                | 4  | 4.94  | 6.36 | 9.03 | 25              | 75    | 50% (2)     | 25% (1)  | 25% (1)    | -25% | 25%              | 0%     |
| 21 ans et plus             | 6  | 7.41  | 7.44 | 9.15 | 67              | 33    | 17% (1)     | 33% (2)  | 50% (3)    | 33%  | 0%               | 0%     |
| Je préfère ne pas répondre | 14 | 17.28 | 6.1  | 8.22 | 36              | 64    | 55% (6)     | 27% (3)  | 18% (2)    | -37% | 36%              | 0%     |

### Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

### Statut d'emploi

| Statut d'emploi | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détracteurs | Passifs  | Promoteurs | NPS | Risque de départ |        |
|-----------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|-------------|----------|------------|-----|------------------|--------|
|                 |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |             |          |            |     | Très risqué      | Risqué |
| Temps plein     | 60 | 74.07 | 7.19 | 9.1  | 56              | 44    | 22% (12)    | 39% (21) | 39% (21)   | 17% | 11%              | 6%     |
| Temps partiel   | 9  | 11.11 | 7.85 | 9.83 | 43              | 57    | 43% (3)     | 14% (1)  | 43% (3)    | 0%  | 14%              | 0%     |

|                            |    |       |      |     |    |    |         |         |         |      |     |    |
|----------------------------|----|-------|------|-----|----|----|---------|---------|---------|------|-----|----|
| Je préfère ne pas répondre | 12 | 14.81 | 6.46 | 7.8 | 29 | 71 | 57% (4) | 14% (1) | 29% (2) | -28% | 43% | 0% |
|----------------------------|----|-------|------|-----|----|----|---------|---------|---------|------|-----|----|

### Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

### Équipe

| Équipe                     | N  | %     | Sat  | Imp  | Mobilisation(%) |       | Détracteurs | Passifs | Promoteurs | NPS  | Risque de départ |        |
|----------------------------|----|-------|------|------|-----------------|-------|-------------|---------|------------|------|------------------|--------|
|                            |    |       |      |      | E/VE            | NE/LE |             |         |            |      | Très risqué      | Risqué |
| École des Grands-Vents     | 18 | 22.22 | 7.23 | 9.31 | 54              | 46    | 31% (4)     | 23% (3) | 46% (6)    | 15%  | 8%               | 0%     |
| École Rocher-du-Nord       | 11 | 13.58 | 7.57 | 9.26 | 50              | 50    | 10% (1)     | 60% (6) | 30% (3)    | 20%  | 10%              | 0%     |
| École Sainte-Anne          | 6  | 7.41  | 6.23 | 9.14 | 40              | 60    | 20% (1)     | 40% (2) | 40% (2)    | 20%  | 0%               | 40%    |
| École Notre-Dame-du-Cap    | 6  | 7.41  | 7.96 | 9.41 | 75              | 25    | 0% (0)      | 75% (3) | 25% (1)    | 25%  | 0%               | 0%     |
| École l'ENVOL              | 6  | 7.41  | 8.36 | 9.61 | 83              | 17    | 17% (1)     | 0% (0)  | 83% (5)    | 66%  | 17%              | 0%     |
| École Boréale              | 2  | -     | -    | -    | -               | -     | -           | -       | -          | -    | -                | -      |
| Siège social               | 16 | 19.75 | 6.78 | 9.08 | 36              | 64    | 29% (4)     | 43% (6) | 29% (4)    | 0%   | 14%              | 7%     |
| Je préfère ne pas répondre | 16 | 19.75 | 6.76 | 8.17 | 50              | 50    | 50% (7)     | 21% (3) | 29% (4)    | -21% | 36%              | 0%     |

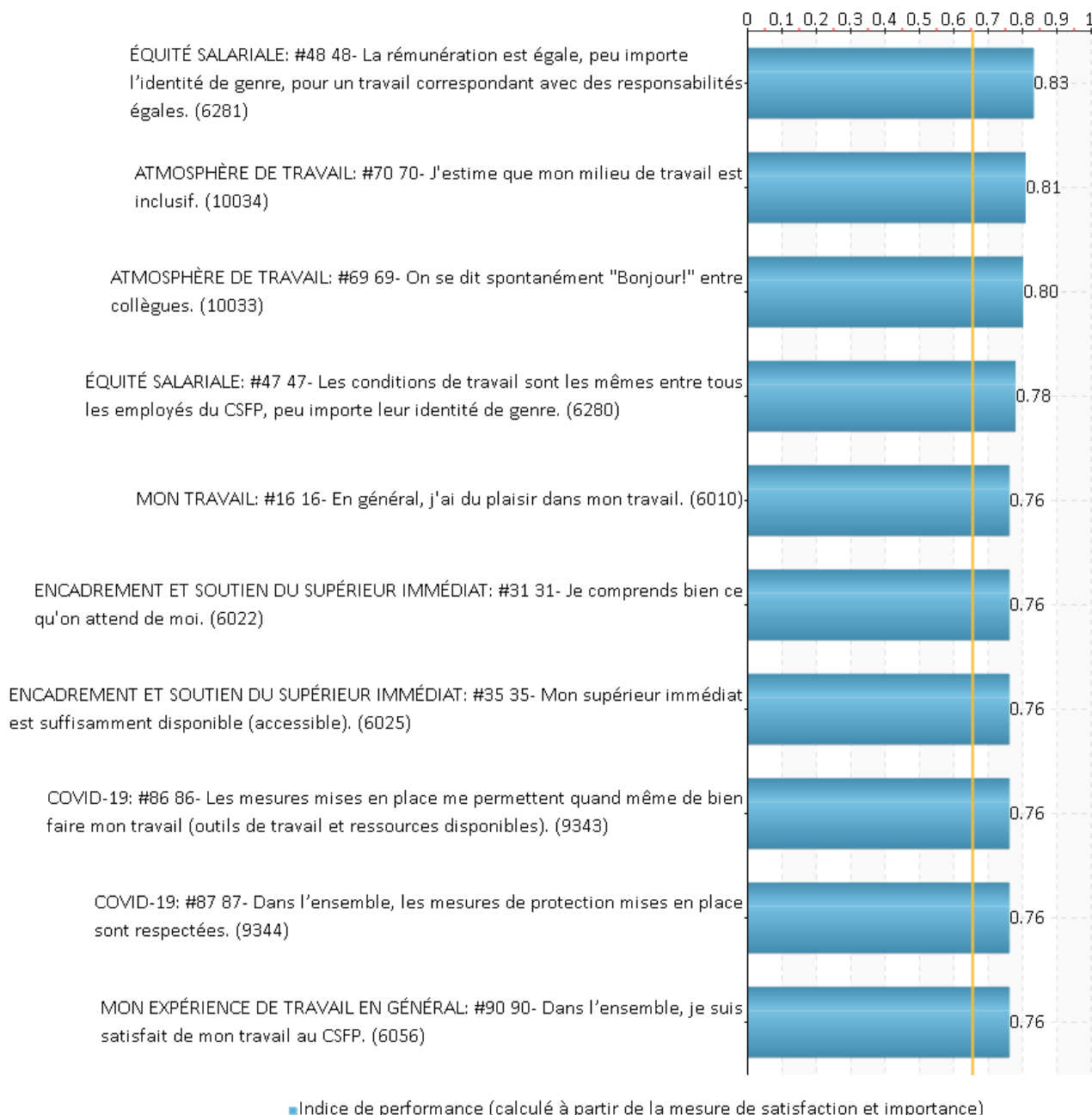
### Légende des couleurs

|  |                                           |
|--|-------------------------------------------|
|  | Moyenne                                   |
|  | Inférieure à 6                            |
|  | Supérieure ou égale à 6 et inférieure à 7 |
|  | Supérieure ou égale à 7 et inférieure à 8 |
|  | Supérieure ou égale à 8                   |

## Annexe 2 Rapport de meilleures performances

### Sondage de satisfaction des employés

Graphique : Classement des énoncés en ordre décroissant de meilleures performances



**Tableau : Classement de tous les énoncés en ordre décroissant d'indice de performance**

| Thèmes                                       | Énoncés                                                                                                                                     | N  | Indice de performance | Sat  | Imp  |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------|------|------|
| ÉQUITÉ SALARIALE                             | #48 48- La rémunération est égale, peu importe l'identité de genre, pour un travail correspondant avec des responsabilités égales. (6281)   | 44 | 0.83                  | 8,86 | 9,52 |
| ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL                        | #70 70- J'estime que mon milieu de travail est inclusif. (10034)                                                                            | 63 | 0.81                  | 8,70 | 9,38 |
| ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL                        | #69 69- On se dit spontanément "Bonjour!" entre collègues. (10033)                                                                          | 65 | 0.80                  | 8,80 | 9,18 |
| ÉQUITÉ SALARIALE                             | #47 47- Les conditions de travail sont les mêmes entre tous les employés du CSFP, peu importe leur identité de genre. (6280)                | 53 | 0.78                  | 8,38 | 9,43 |
| MON TRAVAIL                                  | #16 16- En général, j'ai du plaisir dans mon travail. (6010)                                                                                | 74 | 0.76                  | 8,03 | 9,64 |
| ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT | #31 31- Je comprends bien ce qu'on attend de moi. (6022)                                                                                    | 72 | 0.76                  | 8,25 | 9,35 |
| ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT | #35 35- Mon supérieur immédiat est suffisamment disponible (accessible). (6025)                                                             | 69 | 0.76                  | 8,51 | 9,04 |
| COVID-19                                     | #86 86- Les mesures mises en place me permettent quand même de bien faire mon travail (outils de travail et ressources disponibles). (9343) | 61 | 0.76                  | 8,38 | 9,23 |
| COVID-19                                     | #87 87- Dans l'ensemble, les mesures de protection mises en place sont respectées. (9344)                                                   | 59 | 0.76                  | 8,34 | 9,22 |
| MON EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL         | #90 90- Dans l'ensemble, je suis satisfait de mon travail au CSFP. (6056)                                                                   | 66 | 0.76                  | 8,15 | 9,41 |
| COMMUNICATION                                | #9 9- La communication est adéquate avec mon supérieur immédiat. (6005)                                                                     | 77 | 0.75                  | 8,06 | 9,40 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL                        | #49 49- Je suis satisfait de mon horaire de travail. (6033)                                                                                 | 65 | 0.75                  | 8,14 | 9,34 |
| SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL         | #79 79- Je suis satisfait du niveau de bruit de mon espace de travail. (6048)                                                               | 63 | 0.75                  | 8,33 | 9,06 |
| MON TRAVAIL                                  | #20 20- Je sens que le CSFP me fait suffisamment confiance dans mon travail. (6014)                                                         | 71 | 0.74                  | 8,08 | 9,20 |
| MON TRAVAIL                                  | #22 22- Dans l'ensemble, je suis satisfait de l'autonomie que le CSFP m'accorde. (6235)                                                     | 65 | 0.73                  | 8,02 | 9,20 |
| CONDITIONS DE TRAVAIL                        | #52 52- Dans l'ensemble, je suis satisfait de mes conditions de travail. (6269)                                                             | 66 | 0.73                  | 7,88 | 9,42 |
| SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL         | #78 78- Je me sens suffisamment en sécurité dans mon milieu de travail. (6047)                                                              | 64 | 0.73                  | 7,92 | 9,27 |
| SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL               | #72 72- Je me sens soutenu lorsque je dois composer avec des problèmes personnels ou familiaux. (6053)                                      | 52 | 0.72                  | 7,88 | 9,19 |
| COVID-19                                     | #88 88- En somme, je sens que mon environnement de travail est sécuritaire dans                                                             | 65 | 0.72                  | 7,92 | 9,23 |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                   |           |             |             |             |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
|                                                     | <b>le contexte de la COVID-19. (9347)</b>                                                                                                                                                         |           |             |             |             |
| <b>MON EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL</b>         | <b>#89 89- J'aime travailler au sein du CSFP. (6055)</b>                                                                                                                                          | <b>67</b> | <b>0.72</b> | <b>7,70</b> | <b>9,39</b> |
| <b>MON TRAVAIL</b>                                  | <b>#21 21- J'ai de la flexibilité dans l'organisation de mon travail. (6015)</b>                                                                                                                  | <b>68</b> | <b>0.71</b> | <b>7,93</b> | <b>8,99</b> |
| <b>ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</b> | <b>#37 37- Dans l'ensemble, je suis satisfait de l'encadrement que je reçois. (6251)</b>                                                                                                          | <b>71</b> | <b>0.71</b> | <b>7,94</b> | <b>9,01</b> |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>                        | <b>#51 51- Le CSFP me fournit de bons outils de travail. (6035)</b>                                                                                                                               | <b>63</b> | <b>0.71</b> | <b>7,67</b> | <b>9,33</b> |
| <b>AVANTAGES SOCIAUX</b>                            | <b>#62 62- Le CSFP offre un régime de retraite adéquat. (6040)</b>                                                                                                                                | <b>35</b> | <b>0.71</b> | <b>7,80</b> | <b>9,26</b> |
| <b>COVID-19</b>                                     | <b>#85 85- Les équipements de protection nécessaires sont disponibles (protection, désinfection, nettoyage...). (9342)</b>                                                                        | <b>62</b> | <b>0.71</b> | <b>7,85</b> | <b>9,16</b> |
| <b>MON EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL</b>         | <b>#92 92- Je me suis senti bien accueilli dans mon équipe. (10029)</b>                                                                                                                           | <b>64</b> | <b>0.71</b> | <b>7,75</b> | <b>9,23</b> |
| <b>MON TRAVAIL</b>                                  | <b>#17 17- Je sens que mon travail est utile et/ou a une influence pour l'atteinte des objectifs du CSFP tel que retrouvés dans le plan stratégique. (6012)</b>                                   | <b>65</b> | <b>0.70</b> | <b>7,91</b> | <b>8,91</b> |
| <b>ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</b> | <b>#36 36- Mon supérieur immédiat amène mon équipe à résoudre les problèmes dans un délai raisonnable. (6026)</b>                                                                                 | <b>63</b> | <b>0.70</b> | <b>7,81</b> | <b>9,02</b> |
| <b>GESTION DU CSFP</b>                              | <b>#38 38- L'élève est suffisamment au centre des préoccupations de l'organisation. (6027)</b>                                                                                                    | <b>65</b> | <b>0.70</b> | <b>7,68</b> | <b>9,22</b> |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b>                       | <b>#45 45- Les clauses contenues dans mon contrat de travail sont satisfaisantes. (6032)</b>                                                                                                      | <b>56</b> | <b>0.70</b> | <b>7,77</b> | <b>9,14</b> |
| <b>CONDITIONS DE TRAVAIL</b>                        | <b>#50 50- Mon espace de travail est convenable. (6034)</b>                                                                                                                                       | <b>64</b> | <b>0.70</b> | <b>7,66</b> | <b>9,27</b> |
| <b>AVANTAGES SOCIAUX</b>                            | <b>#61 61- Le CSFP offre un régime d'assurances adéquat. (6039)</b>                                                                                                                               | <b>50</b> | <b>0.70</b> | <b>7,84</b> | <b>8,96</b> |
| <b>COVID-19</b>                                     | <b>#84 84- Les mesures mises en place par le CSFP sont efficaces. (9340)</b>                                                                                                                      | <b>52</b> | <b>0.70</b> | <b>7,63</b> | <b>9,19</b> |
| <b>COMMUNICATION</b>                                | <b>#8 8- La communication est adéquate avec mes collègues de travail. (6003)</b>                                                                                                                  | <b>78</b> | <b>0.69</b> | <b>7,51</b> | <b>9,29</b> |
| <b>COMMUNICATION</b>                                | <b>#10 10- La communication est suffisamment ouverte et franche. (6004)</b>                                                                                                                       | <b>76</b> | <b>0.69</b> | <b>7,59</b> | <b>9,21</b> |
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b>        | <b>#53 53- Je suis satisfait de la conciliation vie personnelle-travail offerte par le CSFP. (6036)</b>                                                                                           | <b>57</b> | <b>0.69</b> | <b>7,44</b> | <b>9,39</b> |
| <b>AVANTAGES SOCIAUX</b>                            | <b>#63 63- Dans l'ensemble, je considère que mes avantages sociaux sont satisfaisants. (6274)</b>                                                                                                 | <b>51</b> | <b>0.69</b> | <b>7,75</b> | <b>8,94</b> |
| <b>ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL</b>                        | <b>#68 68- Dans l'ensemble, je suis satisfait de l'appui entre les collègues de travail. (6044)</b>                                                                                               | <b>67</b> | <b>0.69</b> | <b>7,63</b> | <b>9,10</b> |
| <b>AVANTAGES SOCIAUX</b>                            | <b>#59 59- J'apprécie la possibilité d'échange « heures supplémentaires/congés personnels ». (6037)</b>                                                                                           | <b>37</b> | <b>0.69</b> | <b>7,76</b> | <b>8,97</b> |
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b>        | <b>#54 54- De façon générale, mon employeur est ouvert à proposer des accommodements pour m'aider à concilier mes obligations liées à mon emploi avec mes responsabilités personnelles (6300)</b> | <b>54</b> | <b>0.68</b> | <b>7,50</b> | <b>9,09</b> |

|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |           |             |             |             |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b>        | <b>#56 56 – Compte tenu de mes besoins personnels en matière de conciliation vie personnelle-travail, je considère que les mesures offertes par le CSFP sont suffisantes. (9543)</b>                                                                                                                     | <b>52</b> | <b>0.68</b> | <b>7,25</b> | <b>9,38</b> |
| <b>SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>         | <b>#81 81- Je suis satisfait du niveau de confort dans mon milieu de travail (température, éclairage, outils de travail sécuritaires). (6050)</b>                                                                                                                                                        | <b>65</b> | <b>0.67</b> | <b>7,34</b> | <b>9,20</b> |
| <b>MON TRAVAIL</b>                                  | <b>#18 18- Je sens que mon travail est apprécié. (6013)</b>                                                                                                                                                                                                                                              | <b>72</b> | <b>0.66</b> | <b>7,29</b> | <b>9,13</b> |
| <b>ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL</b>                        | <b>#64 64- Je suis satisfait de l'atmosphère qui règne dans mon équipe de travail. (6041)</b>                                                                                                                                                                                                            | <b>68</b> | <b>0.66</b> | <b>7,13</b> | <b>9,31</b> |
| <b>ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</b> | <b>#34 34- Mon supérieur immédiat fournit les ressources adéquates à l'atteinte des résultats. (6024)</b>                                                                                                                                                                                                | <b>61</b> | <b>0.66</b> | <b>7,44</b> | <b>8,93</b> |
| <b>MON TRAVAIL</b>                                  | <b>#19 19- Dans l'ensemble, je sens que mon travail est important pour le CSFP. (6232)</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>71</b> | <b>0.65</b> | <b>7,30</b> | <b>8,90</b> |
| <b>MON TRAVAIL</b>                                  | <b>#23 23- Dans l'ensemble, le CSFP me permet suffisamment de me réaliser professionnellement. (6016)</b>                                                                                                                                                                                                | <b>69</b> | <b>0.65</b> | <b>7,25</b> | <b>9,01</b> |
| <b>ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</b> | <b>#32 32- Mon supérieur immédiat me donne suffisamment de rétroaction (feedback) sur mon travail. (6023)</b>                                                                                                                                                                                            | <b>67</b> | <b>0.65</b> | <b>7,30</b> | <b>8,93</b> |
| <b>ENCADREMENT ET SOUTIEN DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT</b> | <b>#33 33- Mon supérieur immédiat fournit l'encadrement nécessaire à l'atteinte des résultats. (6247)</b>                                                                                                                                                                                                | <b>61</b> | <b>0.65</b> | <b>7,41</b> | <b>8,72</b> |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b>                       | <b>#44 44- Le processus de la paie est efficace (remboursement des frais, période). (6031)</b>                                                                                                                                                                                                           | <b>62</b> | <b>0.65</b> | <b>7,05</b> | <b>9,15</b> |
| <b>SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL</b>               | <b>#71 71- Mes situations difficiles au travail sont prises en compte efficacement. (6052)</b>                                                                                                                                                                                                           | <b>52</b> | <b>0.65</b> | <b>7,04</b> | <b>9,23</b> |
| <b>COVID-19</b>                                     | <b>#83 83- Le CSFP me donne et/ou m'a donné suffisamment d'information en lien avec les mesures mises en place. (9338)</b>                                                                                                                                                                               | <b>55</b> | <b>0.65</b> | <b>7,16</b> | <b>9,07</b> |
| <b>SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>         | <b>#80 80- Je suis satisfait de la qualité de l'air de mon espace de travail (poussières, odeurs, etc.). (6049)</b>                                                                                                                                                                                      | <b>61</b> | <b>0.64</b> | <b>6,87</b> | <b>9,26</b> |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b>                       | <b>#46 46- Dans l'ensemble, je suis satisfait de ma rémunération (salaire). (6264)</b>                                                                                                                                                                                                                   | <b>66</b> | <b>0.63</b> | <b>6,85</b> | <b>9,20</b> |
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b>        | <b>#55 55- À ma connaissance, il existe des mesures dans mon milieu de travail pour me permettre de concilier travail et responsabilités personnelles (par exemple : modifier l'horaire, reprendre du temps à un autre moment, travailler de la maison, prendre un congé exceptionnel, etc.). (9542)</b> | <b>54</b> | <b>0.63</b> | <b>6,94</b> | <b>9,09</b> |
| <b>RECONNAISSANCE</b>                               | <b>#27 27- Le mode de reconnaissance utilisé par mon supérieur immédiat a pour effet de me motiver. (6240)</b>                                                                                                                                                                                           | <b>57</b> | <b>0.63</b> | <b>7,30</b> | <b>8,67</b> |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b>                       | <b>#43 43- Mon salaire se compare avantageusement à celui offert par des concurrents ou d'autres conseils scolaires. (6257)</b>                                                                                                                                                                          | <b>48</b> | <b>0.63</b> | <b>6,98</b> | <b>8,92</b> |

|                                              |                                                                                                                                                                    |    |      |      |      |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------|------|------|
| <b>AVANTAGES SOCIAUX</b>                     | #60 60- Le CSFP est suffisamment souple dans le choix de mes vacances. (6038)                                                                                      | 30 | 0.63 | 7,07 | 8,93 |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b>                | #41 41- Je considère que mon salaire reflète mes compétences. (6029)                                                                                               | 67 | 0.62 | 6,61 | 9,19 |
| <b>SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL</b>        | #73 73- J'ai le sentiment de faire partie d'une communauté au travail. (6054)                                                                                      | 62 | 0.62 | 6,87 | 8,94 |
| <b>FORMATION</b>                             | #13 13- Le CSFP me donne la possibilité de développer mes compétences. (6008)                                                                                      | 71 | 0.60 | 6,58 | 8,92 |
| <b>RECONNAISSANCE</b>                        | #26 26- La reconnaissance et/ou les récompenses que je reçois sont significatives pour moi. (6019)                                                                 | 61 | 0.60 | 7,15 | 8,21 |
| <b>SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>  | #82 82- Le CSFP est suffisamment soucieux de mon environnement de travail. (6051)                                                                                  | 58 | 0.60 | 6,62 | 8,84 |
| <b>COMMUNICATION</b>                         | #11 11- Le CSFP dispose d'outils de communication interne qui sont efficaces. (6006)                                                                               | 72 | 0.59 | 6,42 | 8,94 |
| <b>COMMUNICATION</b>                         | #12 12- Dans l'ensemble, je suis satisfait des communications au sein du CSFP. (6224)                                                                              | 73 | 0.59 | 6,34 | 9,01 |
| <b>RECONNAISSANCE</b>                        | #24 24- Je reçois suffisamment de marques de reconnaissance de la part de mes collègues. (6017)                                                                    | 67 | 0.59 | 7,04 | 8,18 |
| <b>RECONNAISSANCE</b>                        | #25 25- Je reçois suffisamment de marques de reconnaissance en lien avec mon travail. (6018)                                                                       | 64 | 0.59 | 6,92 | 8,45 |
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b> | #57 57- Je considère être bien informé des mesures facilitant la conciliation vie personnelle-travail qui sont offertes dans le cadre de mon emploi. (9544)        | 59 | 0.59 | 6,32 | 9,19 |
| <b>SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>  | #76 76- Le CSFP se préoccupe suffisamment de la santé et sécurité au travail. (6045)                                                                               | 58 | 0.59 | 6,52 | 8,88 |
| <b>MON EXPÉRIENCE DE TRAVAIL EN GÉNÉRAL</b>  | #93 93- Lors de mon embauche ou d'une nouvelle affectation, on a pris la peine de me rencontrer afin de m'expliquer le fonctionnement. (10030)                     | 60 | 0.59 | 6,30 | 9,17 |
| <b>CONCILIATION VIE PERSONNELLE -TRAVAIL</b> | #58 58- J'estime être bien informé de la procédure à suivre si je souhaite obtenir un accommodement pour faciliter la conciliation vie personnelle-travail. (9545) | 59 | 0.57 | 6,12 | 8,93 |
| <b>ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL</b>                 | #65 65- Le CSFP utilise des moyens efficaces pour maintenir une bonne ambiance de travail. (6042)                                                                  | 60 | 0.57 | 6,10 | 9,05 |
| <b>ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL</b>                 | #66 66- Je suis satisfait de l'atmosphère qui règne au CSFP en général. (6277)                                                                                     | 61 | 0.56 | 6,03 | 8,92 |
| <b>FORMATION</b>                             | #14 14- Le CSFP offre un programme de formation suffisant pour mon emploi. (6009)                                                                                  | 68 | 0.55 | 5,87 | 8,87 |
| <b>FORMATION</b>                             | #15 15- Dans l'ensemble, je suis satisfait des possibilités de formation. (6228)                                                                                   | 66 | 0.55 | 5,97 | 8,79 |
| <b>GESTION DU CSFP</b>                       | #40 40- Dans l'ensemble, je suis satisfait de la gestion du CSFP. (6028)                                                                                           | 62 | 0.55 | 5,92 | 8,81 |
| <b>ATMOSPHÈRE DE TRAVAIL</b>                 | #67 67- Je sens que nous formons une équipe unie. (6043)                                                                                                           | 62 | 0.55 | 5,89 | 8,97 |
| <b>SÉCURITÉ ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL</b>  | #77 77- Les règles de santé et sécurité sont clairement identifiées par le CSFP. (6046)                                                                            | 53 | 0.54 | 6,00 | 8,70 |

|                               |                                                                                                                                                                         |           |             |             |             |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------|-------------|
| <b>GESTION DU CSFP</b>        | <b>#39 39- Il y a une bonne cohérence entre les départements du CSFP. (6253)</b>                                                                                        | <b>51</b> | <b>0.52</b> | <b>5,55</b> | <b>8,78</b> |
| <b>RÉMUNÉRATION MONÉTAIRE</b> | <b>#42 42- Je sens que mes augmentations de salaire me protègent adéquatement contre l'augmentation du coût de la vie. (6030)</b>                                       | <b>59</b> | <b>0.49</b> | <b>4,88</b> | <b>8,92</b> |
| <b>RECONNAISSANCE</b>         | <b>#28 28- Je suis satisfait de la façon dont l'employeur souligne les événements de ma vie (naissance, réalisation personnelle, anniversaire, décès, etc.). (6020)</b> | <b>52</b> | <b>0.49</b> | <b>6,37</b> | <b>7,21</b> |
| <b>RECONNAISSANCE</b>         | <b>#30 30- Dans l'ensemble, le CSFP fait bien son travail de reconnaissance et/ou récompense des employés. (6243)</b>                                                   | <b>58</b> | <b>0.48</b> | <b>5,03</b> | <b>8,52</b> |
| <b>RECONNAISSANCE</b>         | <b>#29 29- Je suis satisfait de la reconnaissance collective manifestée par le CSFP. (6242)</b>                                                                         | <b>59</b> | <b>0.48</b> | <b>5,78</b> | <b>7,75</b> |
| <b>SANTÉ PHYSIQUE</b>         | <b>#74 74- Le CSFP facilite ma pratique d'activités physiques ou de bien-être. (9580)</b>                                                                               | <b>50</b> | <b>0.47</b> | <b>5,14</b> | <b>8,30</b> |
| <b>SANTÉ PHYSIQUE</b>         | <b>#75 75- Le CSFP encourage une alimentation saine. (10028)</b>                                                                                                        | <b>42</b> | <b>0.47</b> | <b>5,26</b> | <b>8,07</b> |