

De : [Julie Boucher](#)
À : [REDACTED]
Cc : [Boîte accès_mce](#)
Objet : N/Réf. : 2526-159 - Votre demande d'accès à l'information
Date : 18 avril 2026 15:19:01
Pièces jointes : [159-document.pdf](#)
[159-articles.pdf](#)
[AVIS DE RECOURS.pdf](#)

[REDACTED]

Objet : *Votre demande en vertu de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#) (chapitre A-2.1)*

N/Réf. : 2526-159

Monsieur,

Nous donnons suite à votre demande d'accès du 28 mars 2026, reçue à nos bureaux le 30 mars 2026, dont le but est d'obtenir copie des documents ou présentations partagés lors de divers points dans le cadre des comités de direction.

Nous vous transmettons copie des documents détenus par le ministère du Conseil exécutif à l'égard de votre demande, dans lesquels les renseignements confidentiels au sens des articles 29, al. 2, 37 et 39 de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#) ont été caviardés, et ce, tel que le prévoit l'article 14 de cette loi.

De plus, conformément aux dispositions de l'article 13 de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#), nous vous informons que certains renseignements détenus par le ministère du Conseil exécutif à l'égard de votre demande font l'objet d'une diffusion sur Internet à l'adresse suivante :

[Tableau de bord- Tableau de bord de la performance](#)

Par ailleurs, certains documents détenus par le ministère relèvent davantage de la compétence du ministère de la Cybersécurité et du Numérique. En vertu de l'article 48 de la [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#), nous vous invitons à vous adresser à la personne responsable de l'accès aux documents de ce ministère, dont les coordonnées sont les suivantes :

Responsable de l'accès aux documents
Madame Isabelle Goulet
acces@mcn.gouv.qc.ca
418 644-1500
900, place D'Youville, 3e étage
Québec, (Québec) G1R 3P7

En ce qui a trait aux autres documents détenus par le ministère et visés par votre demande, ceux-ci ne sont pas accessibles, et ce, en application des articles 29, 33, 37 et 39 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* ou ne peuvent vous être transmis puisqu'ils sont formés en substance de renseignements confidentiels en vertu de ces mêmes articles, et ce, en application de l'article 14 de la Loi.

Vous trouverez ci-joint copie de l'avis relatif au recours prévu à la section III du chapitre IV de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, de même que des articles de cette loi mentionnés à la présente.

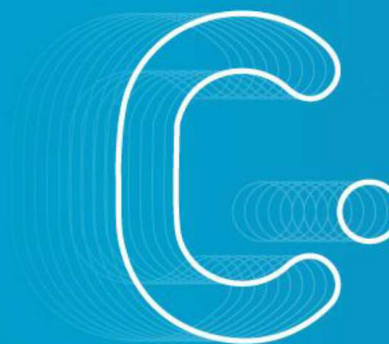
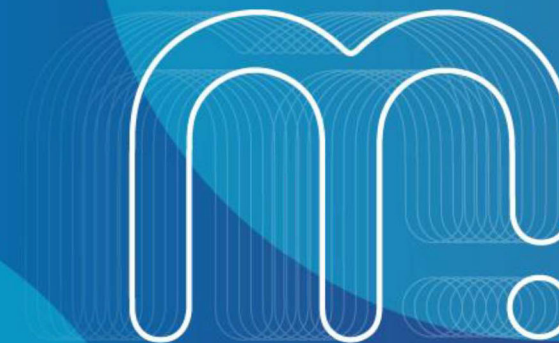
Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Julie Boucher

Responsable de l'accès à l'information
Ministère du Conseil exécutif
835, boulevard René-Lévesque Est, 2^e étage
Québec (Québec) G1A 1B4
Téléphone : 418 643-7355
mce.accesmce@mce.gouv.qc.ca

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.

Plan d'action RH



Québec 



Contexte

Le Secrétariat du Conseil du trésor a dévoilé la Stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique 2023-2028 à l'automne 2023.

Elle vise à aider les ministères et organismes à relever les nombreux défis d'attraction des talents, de fidélisation, de gestion des talents, d'organisation du travail, d'accélération de la transformation numérique et d'adoption des nouvelles technologies.

La stratégie permet à la fonction publique de déployer **l'expérience employé** pour en faire un employeur de choix, qui offre un parcours professionnel enrichissant du moment de postuler à un emploi jusqu'à la retraite.

Plan d'action RH





Consultation des secrétariats

Rencontres des gestionnaires de la DRH avec les secrétaires généraux associés entre la mi-mars et la mi-mai

Principales préoccupations :

- Attraction, expérience candidats, groupes cibles, É.D.I.
- Développement des compétences, surtout numériques
- Développement des compétences de gestion et relève de gestion
- Transfert d'expertise

Plan d'action RH





Axe 1 : Une expérience employé enrichissante

Se démarquer
comme
employeur de
choix

The screenshot shows a LinkedIn post from the 'Ministère du Conseil exécutif du Québec (MCE)'. The post text reads: 'Nous serons présents dans divers salons de l'emploi à l'automne. Faire carrière dans la fonction publique, ça vous intéresse? Venez discuter avec nous des possibilités d'emploi au sein de notre ministère! ... plus'. Below the text is a blue graphic with the organization's logo and the text 'Être dans l'action, plus qu'une carrière!'. The graphic lists three events: '26 septembre 9 h à 12 h' at INRS (Institut National de la Recherche Scientifique) for an 'Salon de l'emploi inversé'; '2 octobre 10 h à 15 h' at Pavillon Desjardins-Pollack, Université Laval for a 'Carrefour de l'emploi'; and '4 et 5 octobre' at Laurier Québec for a 'Salon de l'emploi et de la formation'. Logos for 'Votre gouvernement' and 'Québec' are at the bottom.

Plan d'action RH





Axe 1 : Une expérience employé enrichissante

Se démarquer
comme
employeur de
choix

The screenshot shows the Jobillico website interface. At the top, there is a search bar with the text "Titre du poste, mots-clés" and a magnifying glass icon. To the right of the search bar are navigation links: "Guide carrière", "Salaires au Canada", "Blog JI", and "Publier une offre". Below the search bar, the breadcrumb navigation reads "Recherche entreprise / Ministère du Conseil exécutif / Ministère du Conseil exécutif - Québec, QC".

The main content area features a large banner with the text "ÊTRE DANS L'ACTION PLUS QU'UNE CARRIÈRE !" and a graphic of the stylized chevron logo. Below the banner, the profile for "Ministère du Conseil exécutif" is displayed, including the address "875, Grande Allée Est, Québec, QC G1R 4Y8" and a link to the website. A green button says "Suivre l'entreprise sur jobillico" and indicates "1 114 personnes sont abonnées".

Below the profile, there is a section titled "Nos avantages" with a grid of 14 icons representing various benefits such as health insurance, disability, pension, and flexible work arrangements. To the right of this section is a "Partager cette page" button with social media icons for Facebook, X, and LinkedIn.

At the bottom, there is a section titled "Offres d'emploi" with a notification icon. One job listing is visible, dated "2 octobre 2024", for the position "Révisseur ou réviseur linguistique (Occasionnel un an)" in "Québec, QC".

At the very bottom of the page, there is a section titled "Qui sommes-nous" with a brief description of the ministry's role.

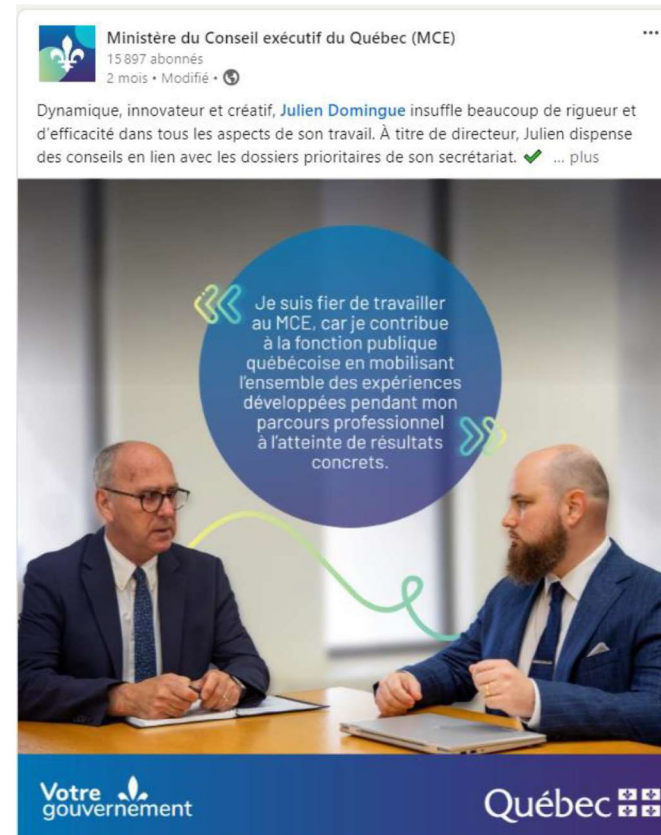
Plan d'action RH





Axe 1 : Une expérience employé enrichissante

Se démarquer
comme
employeur de
choix



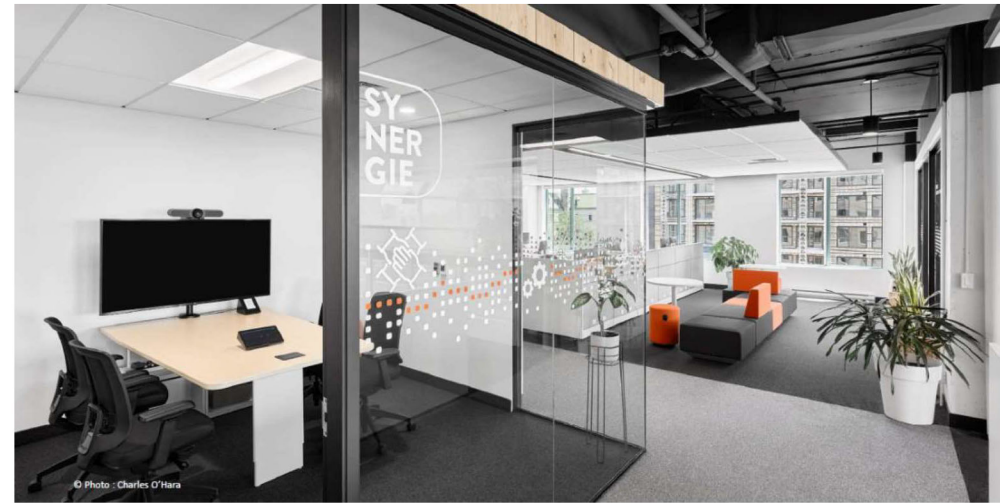
Plan d'action RH





Une expérience employé enrichissante (suite)

- **Déploiement d'une vision gouvernementale basée sur l'approche des milieux de travail axés sur les activités (MTAA)**
 - Accompagnement des unités en gestion du changement
 - Accompagnement des unités en prévention et en ergonomie

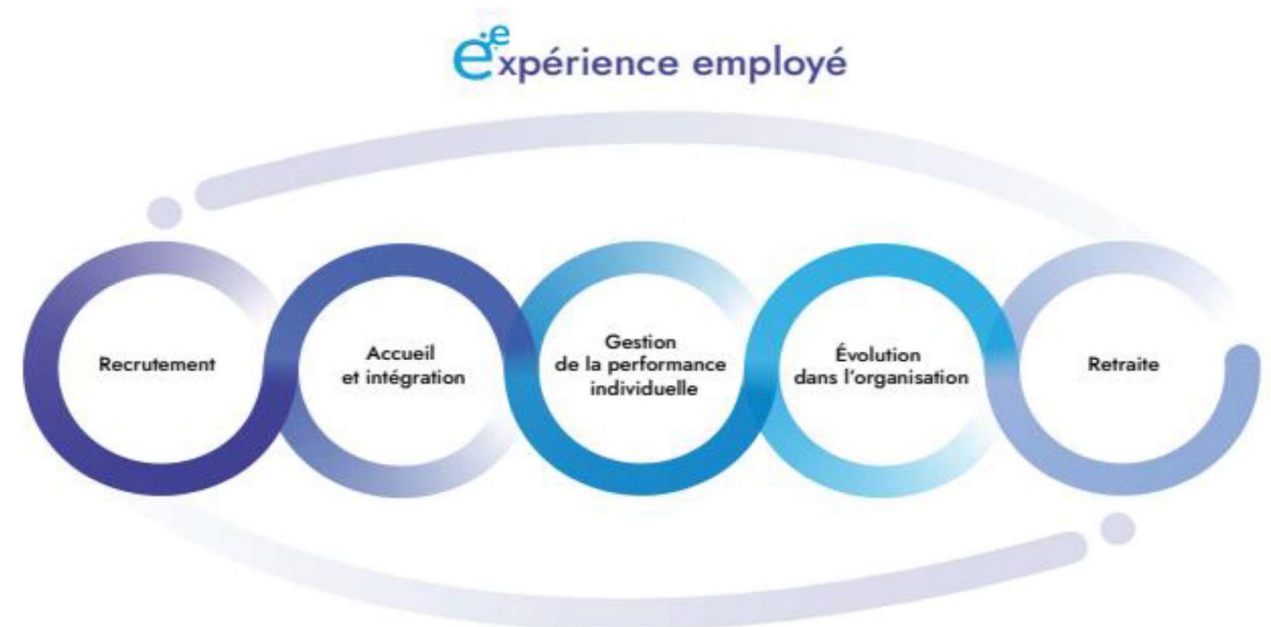




Une expérience employé enrichissante (suite)

Mise en œuvre d'une démarche de mobilisation à la suite du sondage sur l'expérience employé (en cours)

Sensibilisation et formation des gestionnaires quant à leurs rôles en lien avec l'expérience employé (2023-2024)



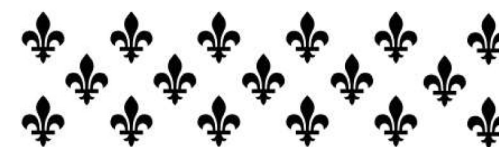


Une expérience employé enrichissante (suite)

Pratiquer une gestion éthique, inclusive et favorisant de meilleures conditions pour la santé globale des personnes

- Participation à la révision de la politique-cadre en santé des personnes (fonction publique) et mise en œuvre des changements y découlant (2023-2024)
- Bonification de l'offre de service en éthique (2024-2025)

Partie 2 GAZETTE OFFICIELLE DU QUÉBEC, 17 juillet 2024, 156^e année, n° 29 5006



ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

PREMIÈRE SESSION

QUARANTE-TROISIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 53
(2024, chapitre 21)

**Loi édictant la Loi sur la protection
contre les représailles liées à
la divulgation d'actes répréhensibles
et modifiant d'autres dispositions
législatives**

Présenté le 15 février 2024
Principe adopté le 10 avril 2024
Adopté le 29 mai 2024
Sanctionné le 30 mai 2024

Éditeur officiel du Québec
2024

© Éditeur officiel du Québec, 2024



Une expérience employé enrichissante (suite)

Pratiquer une gestion éthique, inclusive et favorisant de meilleures conditions pour la santé globale des personnes (suite)

- Sensibilisation des gestionnaires aux objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi (2023-2024)
- Réalisation de diverses activités de sensibilisation en vue d'instaurer une culture d'équité, de diversité et d'inclusion (2025-2026)





Axe 2 : Des organisation apprenantes et des parcours professionnels épanouissants

Organisation apprenante

- Développement d'un parcours personnalisé de formation en compétences numériques (2025-2026)



Microsoft Power Platform



Power BI
Business analytics



Power Apps
App development



Power Automate
Process automation



Power Pages
External-facing websites



Axe 2 : Des organisation apprenantes et des parcours professionnels épanouissants

Organisation apprenante

- Développement d'un parcours personnalisé de formation en compétences numériques (2025-2026)

Québec

Portail d'apprentissage de la fonction publique

Mon espace TABLEAU DE BORD MON PARCOURS

OFFRES DE FORMATION

Les formations et les parcours de formation offerts disponibles ci-dessous vous permettent de développer les compétences utiles dans la réalisation de vos fonctions respectives afin que vous puissiez jouer un rôle actif et contributif dans le fonctionnement de l'État québécois.

Vous avez un projet de formation ?
Voici un outil qui vous permettra de vous familiariser avec le processus de conception technopédagogique du Secrétariat du Conseil du trésor.

Employés	Gestionnaires	Ressources humaines
Codéveloppement	Webinaires	Événements



AUTOMNE 2024

PROGRAMMATION MINISTÉRIELLE DE FORMATION

L'intelligence artificielle : opportunités et enjeux Tout le personnel 25 septembre 15 h à 16 h 30	Partager sciemment des documents avec Teams, SharePoint et OneDrive Tout le personnel 3 octobre 8 h 30 à 12 h	L'intelligence émotionnelle et l'exercice du leadership Gestionnaires 4 octobre (1 ^{re} partie) 9 h à 12 h 11 octobre (2 ^e partie) 9 h à 12 h	Hyperconnectivité : comment mieux travailler autour de la technologie ? Tout le personnel 10 octobre 9 h à 12 h	Gérer ses tâches d'équipe et de projets avec Teams, Planner et To Do Tout le personnel 17 octobre (gr. 1) 8 h 30 à 12 h 27 novembre (gr. 2) 13 h à 16 h 30	À l'ère de l'IA : réflexions et stratégies pour placer l'humain au cœur de votre organisation Gestionnaires, chefs et chefs d'équipe, conseillers et conseillères RH 21 octobre CONFÉRENCE 13 h à 16 h 15	SharePoint : les essentiels Tout le personnel 23 octobre (1 ^{re} partie) 13 h à 16 h 30 30 octobre (2 ^e partie) 13 h à 16 h 30			
Influencer sans autorité formelle Tout le personnel 29 octobre (1 ^{re} partie) 8 h 30 à 12 h 5 novembre (2 ^e partie) 8 h 30 à 12 h	Rédiger avec l'IA générative : avantages, limites et impacts en milieu de travail Tout le personnel 6 novembre CONFÉRENCE 13 h à 16 h	Se donner une vision claire et la rendre mobilisante Gestionnaires, chefs et chefs d'équipe 8 novembre (1 ^{re} partie) 9 h à 12 h 16 novembre (2 ^e partie) 9 h à 12 h	Communiquer pour collaborer Tout le personnel 12 novembre (1 ^{re} partie) 9 h à 12 h 19 novembre (2 ^e partie) 9 h à 12 h	Gérer son équipe et développer les talents Gestionnaires, chefs et chefs d'équipe, conseillers et conseillères RH 18 novembre 13 h à 16 h 15	SharePoint : les essentiels Tout le personnel 21 novembre (1 ^{re} partie) 8 h 30 à 12 h 28 novembre (2 ^e partie) 8 h 30 à 12 h	Intégrer les principes éthiques dans sa transition vers l'intelligence artificielle (IA) Gestionnaires, chefs et chefs d'équipe, conseillers et conseillères RH 2 décembre CONFÉRENCE 13 h à 16 h 15	Power BI (Niveau 1) Tout le personnel 3 décembre (1 ^{re} partie) 13 h à 16 h 30 10 décembre (2 ^e partie) 13 h à 16 h 30	Oser les conversations courtoises dans la gestion des cas complexes Gestionnaires, chefs et chefs d'équipe, conseillers et conseillères RH 11 décembre (1 ^{re} partie) 9 h à 12 h 18 décembre (2 ^e partie) 9 h à 12 h	La gestion du temps et des priorités (D&F-Compétences) Tout le personnel 17 décembre 13 h à 16 h 15

POUR PLUS DE RENSEIGNEMENTS
Consulter la section **Développement des compétences** sous l'onglet **Mes services** de l'intranet ou écrivez à formation-diff@nce.gouv.qc.ca

FORMATIONS OFFERTES EN CYBERDÉFENSE
FORMATIONS OFFERTES PAR NOS PARTENAIRES

Ministère du Conseil exécutif Québec





Des organisation apprenantes et des parcours professionnels épanouissants (suite)

Élaboration d'un parcours de développement des compétences pour la relève de gestion (2025-2026)

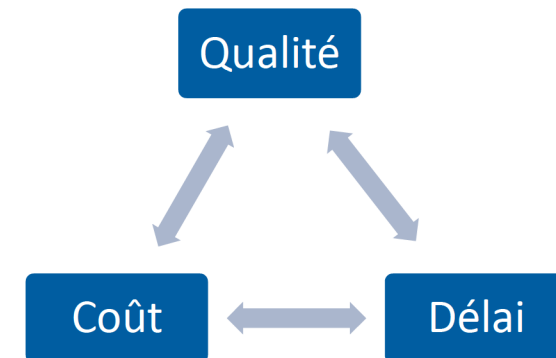




Axe 3 : Des organisation performantes – une gestion stratégique et innovante de la fonction ressources humaines

Poursuite de la transformation numérique des processus en RH

Développement et implantation d'une offre de service en gestion du changement pour les besoins du MCE (2025-2026)

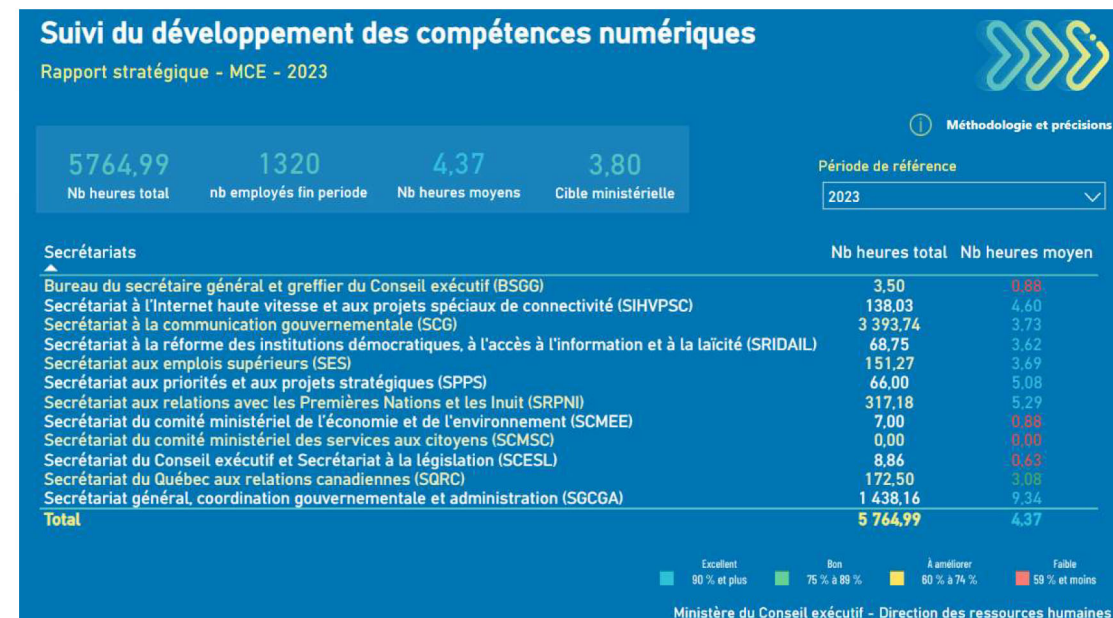




Axe 3 : Des organisation performantes – une gestion stratégique et innovante de la fonction ressources humaines

Participation à la modernisation des systèmes gouvernementaux et à leur implantation au MCE

Développement de rapports Power Bi soutenant la prise de décision





45 actions

23 déjà existantes

22 nouvelles actions

4 d'ici le 31 mars 2024

5 en 2025-2026

4 en 2026-2027

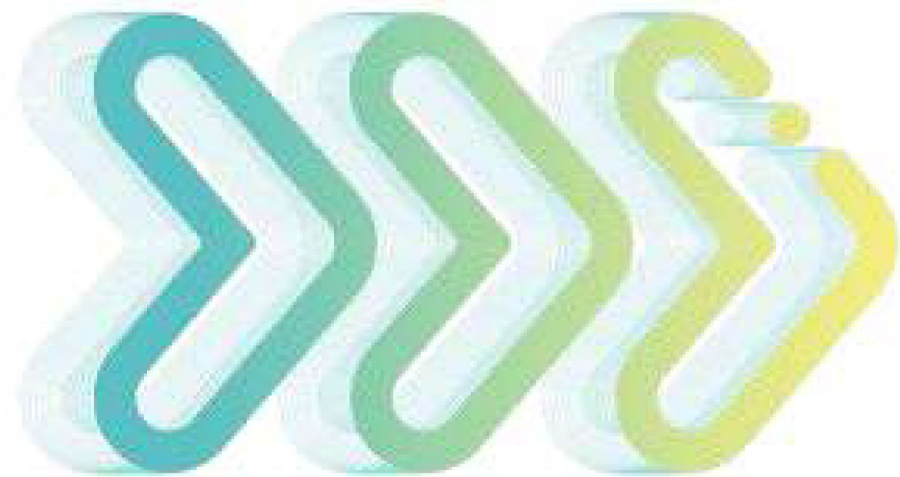
4 en 2027-2028

5 autres dont l'échéance est liée aux travaux du SCT

Plan d'action RH



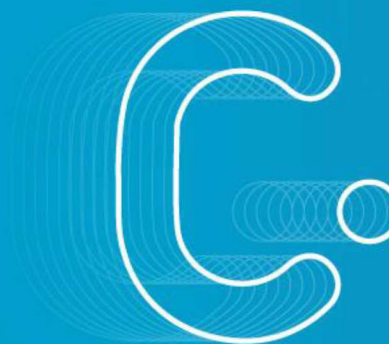
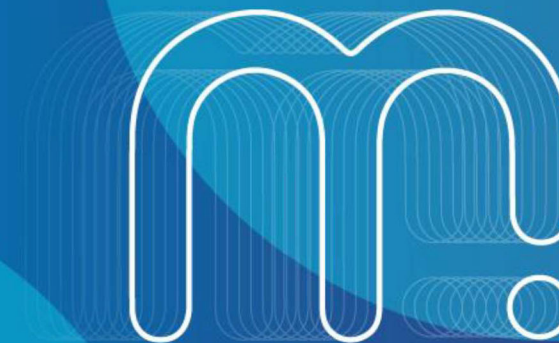
Questions Commentaires



Plan d'action RH



Gestion intégrée des risques Plan 2024-2025



Québec 

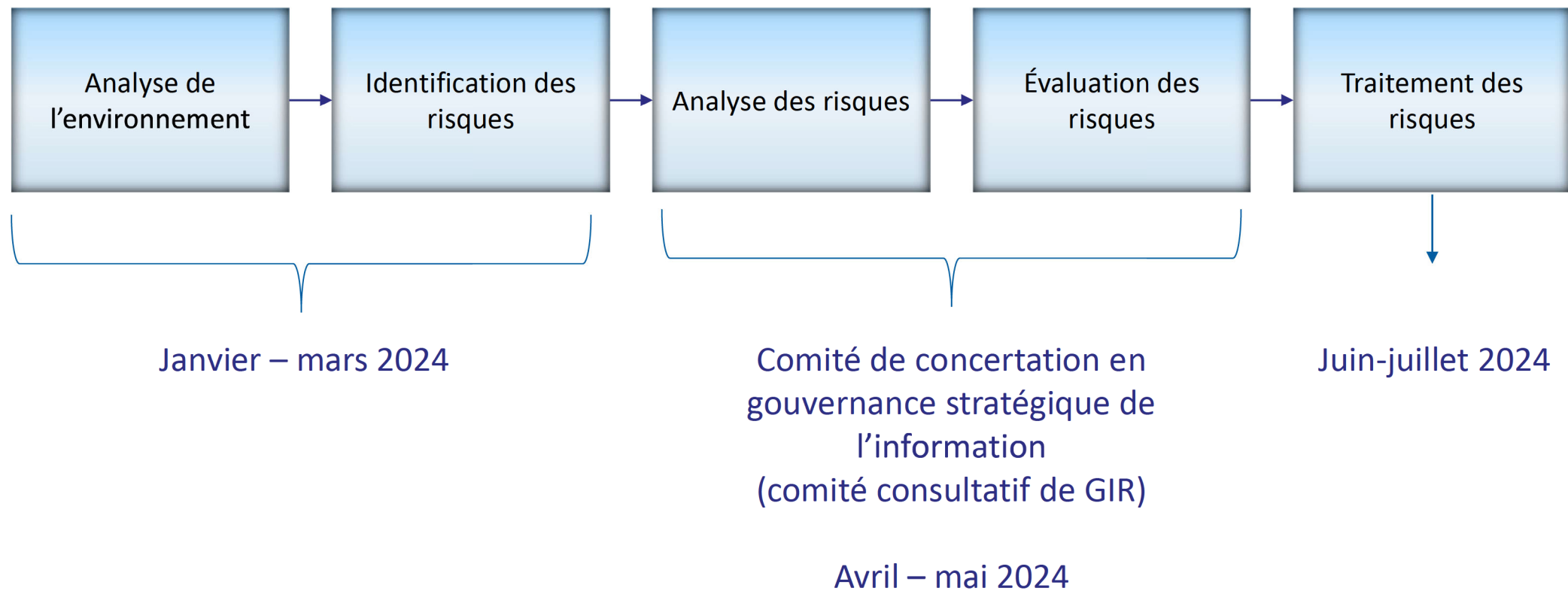


MISE EN CONTEXTE

- Orientations du Conseil du trésor en matière de gestion des risques.
- Historique au ministère du Conseil exécutif.
- Premier plan qui intègre les risques des secteurs et des secrétariats.

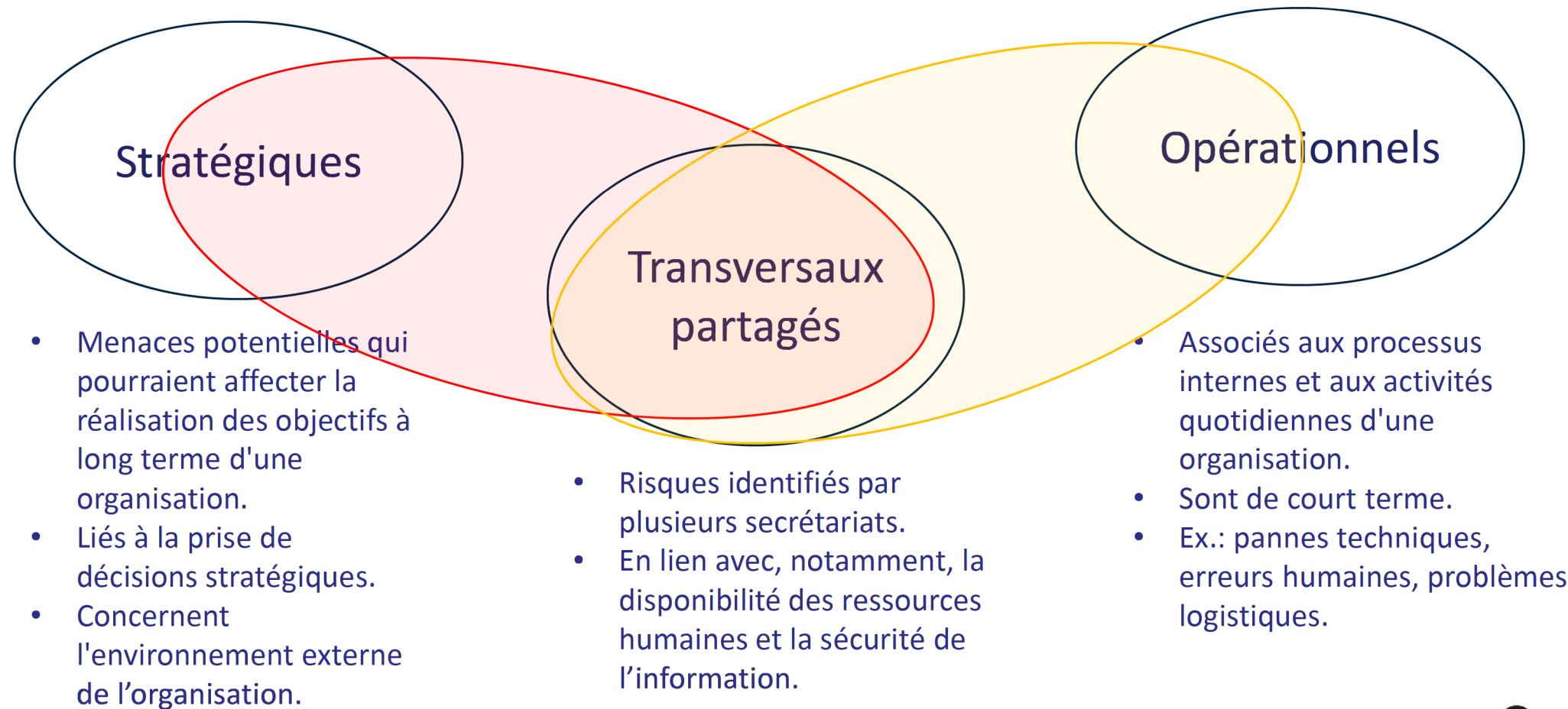


DÉMARCHE





CATÉGORIES DE RISQUES IDENTIFIÉS





IDENTIFICATION DES RISQUES



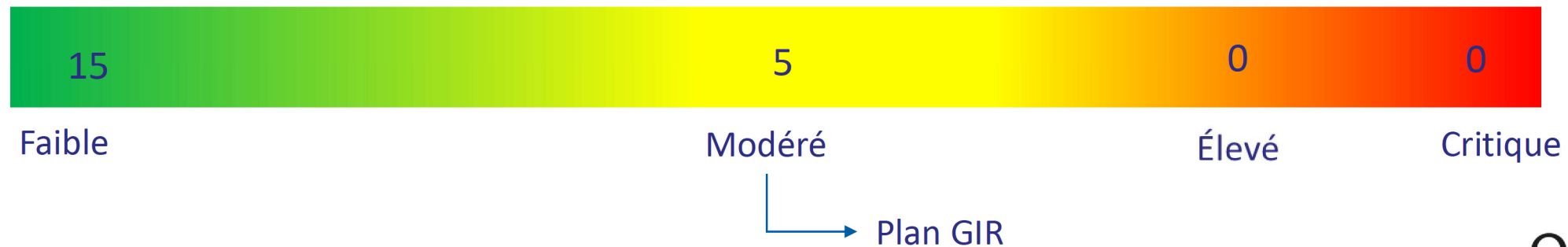


ANALYSE ET ÉVALUATION (APPRÉCIATION DES RISQUES)

Risques stratégiques avant contrôle :



Risques stratégiques après contrôle :

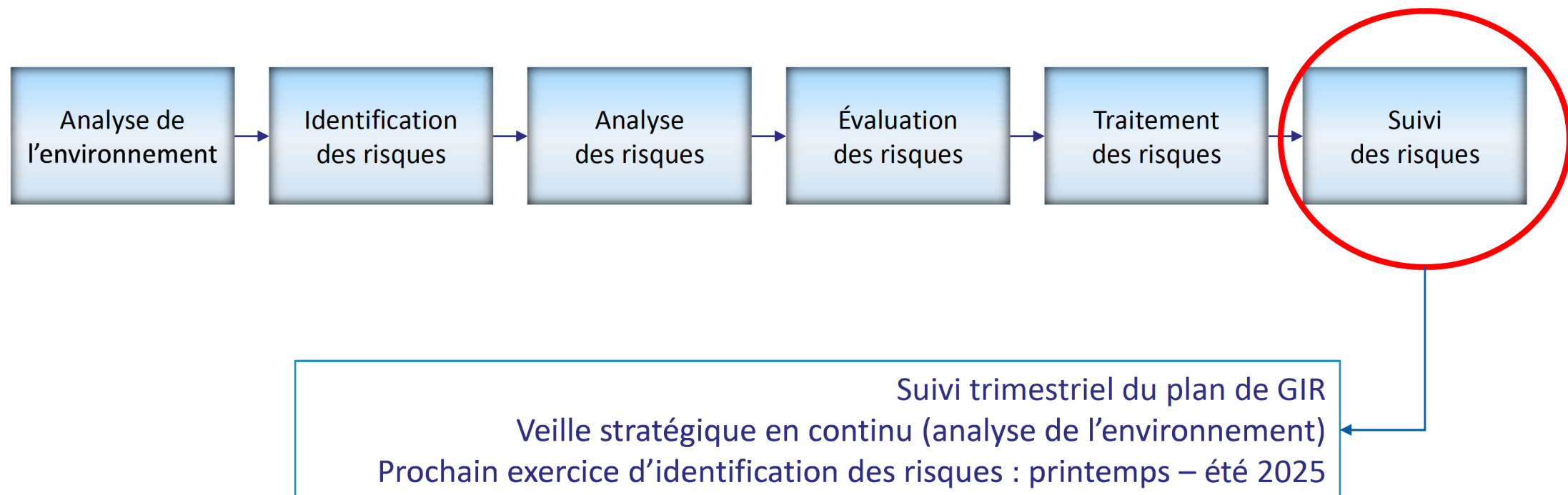








PROCHAINES ÉTAPES

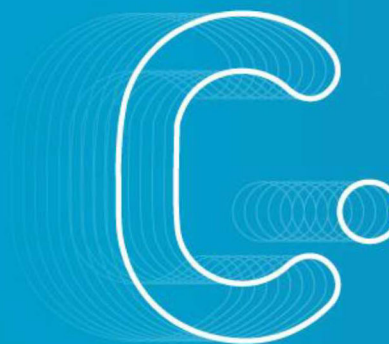




Merci !

Programme de consolidation des centres de traitement informatique (PCCTI)

Sommaire exécutif
Novembre 2024



Québec 



Objectifs de la présentation exécutive

1. Définitions
2. Contexte du PCCTI
3. Contexte du projet PCCTI spécifique au MCE
4. Planification stratégique approuvée
5. Activités en cours et terminées
6. Calendrier de réalisation et avancement





- **Nuage externe :**
le nuage externe est une offre infonuagique qui permet la création et le déploiement des applications en bénéficiant des innovations et des infrastructures matérielles infonuagiques d'un fournisseur externe.
- **Nuage gouvernemental du Québec (NGQ) :**
le NGQ est un service infonuagique offert par le MCN et basé sur le modèle IaaS (*Infrastructure as a Service*). Hébergé dans des environnements physiques sécurisés conçus pour les données importantes pour le service aux citoyennes et aux citoyens, il consiste en un service automatisé pouvant être consommé en mode libre-service par les ministères et organismes publics.
- **Centre de traitement informatique (CTI) :**
un CTI est un lieu physique, situé au Québec, qui héberge des infrastructures technologiques, sous la responsabilité du MCN.

Contexte du PCCTI



- Initiative gouvernementale dont l'objectif principal est d'effectuer la consolidation des centres de traitement informatique vers l'infonuagique dont les cibles globales sont :
 - Nuage externe, 80% des charges;
 - Nuage gouvernemental du Québec (NGQ), maximum de 20% des charges.
- Le PCCTI est régi par le Décret 596-2020 du 10 juin 2020, et la mise à jour du 30 janvier 2023 prévoit que la réalisation des travaux doit se terminer au plus tard le 31 décembre 2025;
- L'exécution et l'accompagnement des MO ont été confiés au CSPQ (MCN), et ce service est disponible via :
 - Un catalogue infonuagique contenant une liste de firmes externes préqualifiées par le MCN;
 - Les MO peuvent signer des ententes gré à gré avec les prestataires de services pour l'accompagnement.









Une expérience employé enrichissante

Pour une gestion
moderne et évolutive

Votre
gouvernement

Québec 

Qu'est-ce que l'expérience employé ?



2

- C'est la somme des interactions d'un employé avec son employeur ou ses représentants. Il s'en dégage un sentiment d'attachement ou au contraire, un détachement qui pourrait éventuellement susciter un départ.
- L'expérience employé se réfère à l'ensemble du cycle de vie d'un employé au sein de son organisation, de son accueil et intégration dans son nouveau poste jusqu'à son départ, en passant par sa gestion quotidienne.

Quel est le cycle de vie d'un employé ?



Quels sont les avantages d'une expérience employé enrichissante ?

- Se démarquer comme un employeur de choix
- La satisfaction et l'engagement personnel
- La rétention des meilleurs talents
- La mobilisation des équipes
- Un climat de travail sain dans un esprit de sécurité psychologique et de bien-être

Quelle est votre contribution pour garantir une expérience employé enrichissante ?



5

- Endosser et porter la vision engageante de l'organisation
- Veiller avec bienveillance au bien-être de l'équipe
- Connaître ses employés
- Être attentif et conscient de l'impact de ses paroles et de ses comportements
- Donner de la reconnaissance
- Adopter une posture de gestionnaire-coach alignée sur les différents rôles du référentiel de compétences du gestionnaire leader

Quel est l'accompagnement RH ?



6

À la suite du prochain sondage Expérience employé

- Atelier de formation et de réflexion sur les principes de l'expérience employé et les pratiques de gestion qui propulsent l'expérience employée positive.
- Autoévaluation des compétences de gestion soutenant les pratiques de gestion mobilisatrice dans un but de bâtir un plan de développement.
- Coaching de groupe pour soutenir l'appropriation des compétences en regard de l'un des rôles du gestionnaire de la FP, celui de propulseur de l'expérience employés enrichissante.

L'outil de mesure



7

- Sondage portant sur :
 - Le sens du travail
 - Le leadership de gestionnaires
 - Les pratiques de gestion des RH
 - L'organisation du travail
 - L'environnement, la santé et le mieux-être
 - Questions baromètres (fierté, appartenance, intention de rester)

Retour sur le sondage 2024



8

- Firme Léger Marketing
- Taux de participation au MCE : 66 %
 - Taux fonction publique: 57 %
- Résultat global au MCE : 7,5 / 10
 - Résultat global dans la fonction publique: 7,3 / 10

Sondage 2025



9

- Mêmes questions
- Firme de sondage SOM
- Collecte de données du 25 février au 14 mars
- Réception du rapport global du MCE le 30 mai
- La DRH va acquérir des rapports détaillés de SOM
- Démarche de diffusion et accompagnement de la DRH à l'automne 2025

À faire



10

1. Assurer le suivi des actions entreprises à automne 2024
2. Stimuler une participation accrue au sondage

Rappel de terminer les évaluations de rendement pour :

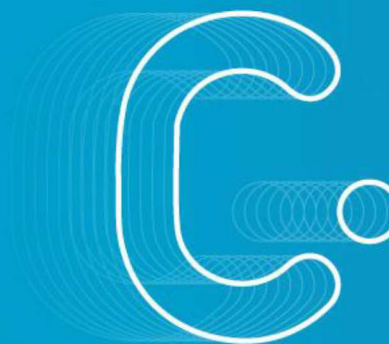
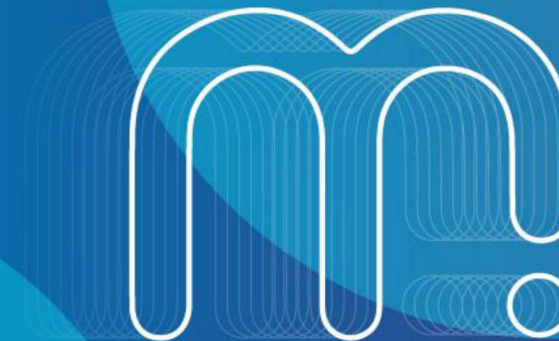
- *reconnaitre les contributions*
- *discuter du développement des compétences*
- *échanger sur le cheminement de carrière*

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

Rencontre du comité de direction

Développement des compétences numériques

Mai 2025



Québec 



Soutenir le développement des compétences numériques du personnel



La transformation numérique gouvernementale vise à offrir des services publics plus rapides et adaptés à la réalité de la population, en tirant profit du numérique

Le Ministère entend continuer d'offrir des formations de qualité à son personnel afin de les appuyer dans le développement de leurs compétences et de soutenir, et même accélérer la transformation numérique

*Les publications du Ministère sont disponibles via le site [Québec.ca](https://www.quebec.ca).



Améliorer les services à la clientèle et aux partenaires



Le Ministère s'est doté de cinq ambitions d'affaires, dont celle de renforcer les capacités numériques du personnel du Ministère, incluant les compétences en intelligence artificielle

Pour atteindre cet objectif, il est essentiel de miser sur le développement des compétences et des talents numériques de tous les employées et employés

Initiatives du PTN

- › Augmenter le nombre d'heures moyen par employée et employé consacré au développement des compétences numériques
- › Développer un parcours d'apprentissage sur les compétences numériques

*Les publications du Ministère sont disponibles via le site [Québec.ca](https://www.quebec.ca).



Culture organisationnelle apprenante



La Stratégie de gestion des ressources humaines prévoit la mise en œuvre d'un environnement d'apprentissage de la fonction publique permettant à toutes et tous de développer leur plein potentiel

Une culture d'organisation apprenante permet de sensibiliser l'ensemble du personnel à l'adoption d'une posture proactive dans le développement de leurs compétences actuelles et futures

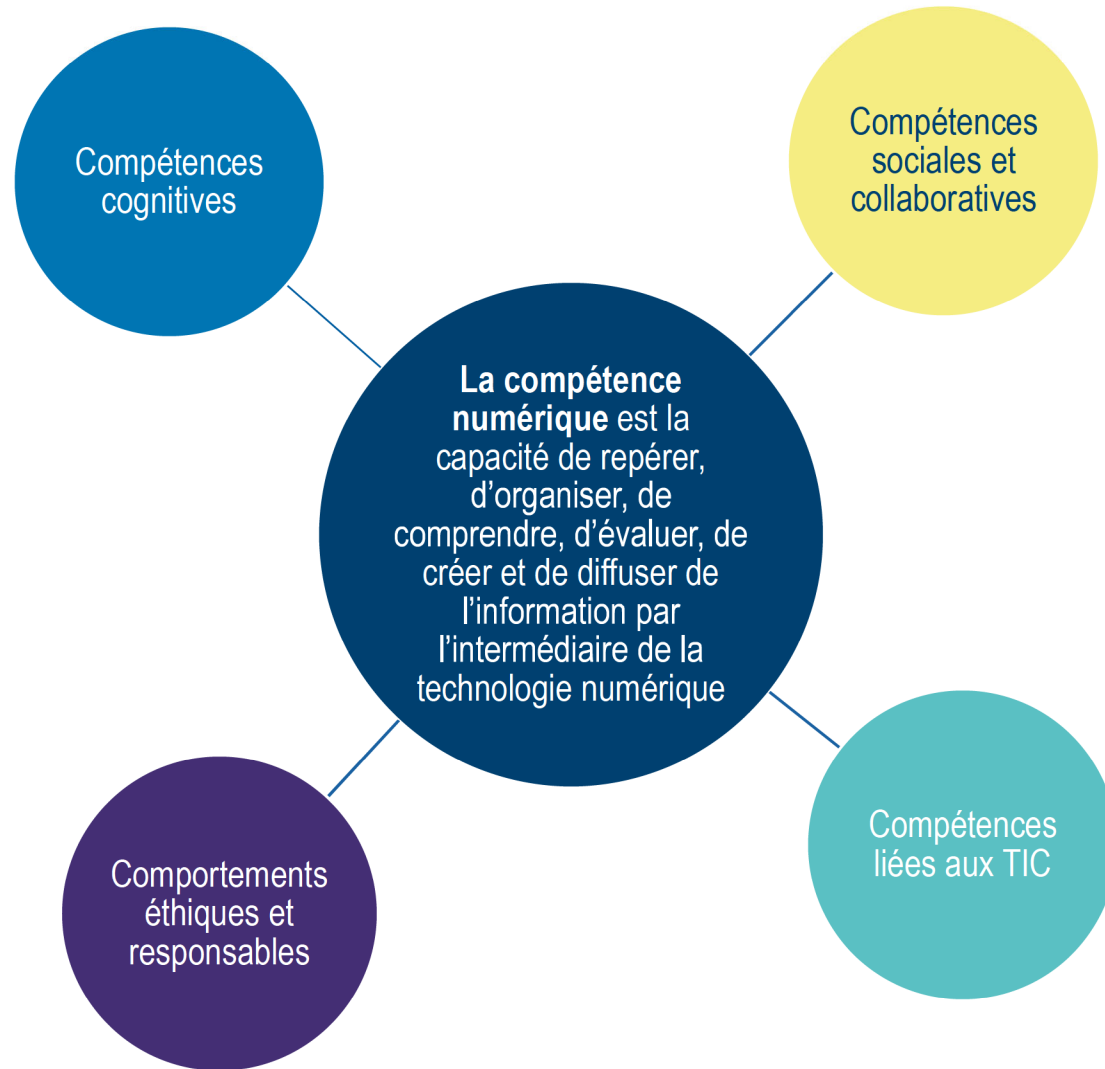
Axe 2

Des organisations apprenantes et des parcours professionnels épanouissants

Objectif 3

Valoriser une fonction publique apprenante tout en misant sur l'évolution des emplois et des compétences

Définition de la compétence numérique

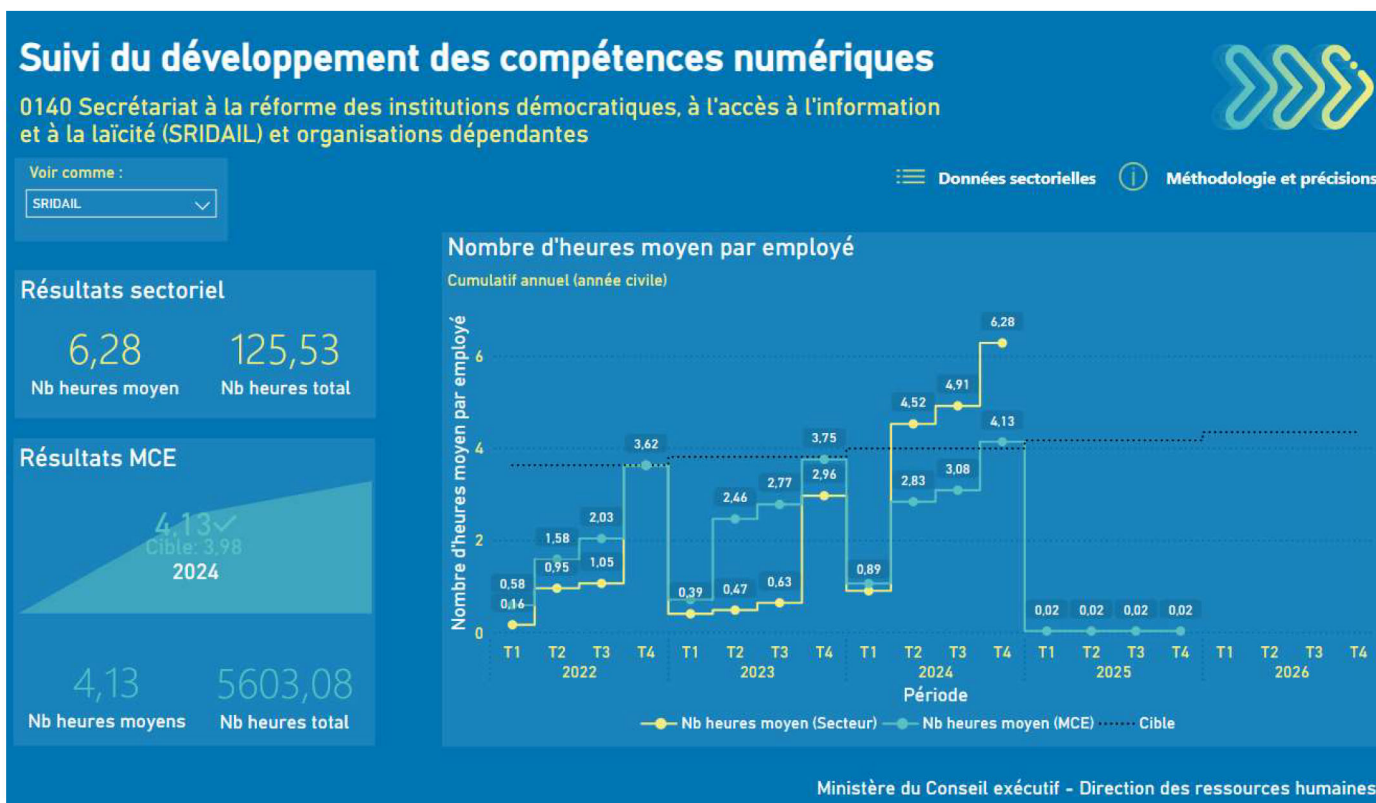


Le Ministère compte soutenir les employées et les employés dans la transformation numérique, en augmentant de **20 %**, **d'ici 2026-2027**, le nombre d'heures moyen par personne consacré au développement des compétences numériques, incluant l'intelligence artificielle



Tableau de bord

Le MCE a développé un **outil de suivi** ministériel avec Power BI portant sur le développement des **compétences numériques**



Le tableau de suivi permet à la DRH et aux secteurs de suivre l'évolution du nombre d'heures de formation consacrées au développement de leurs compétences



Nombre d'heures moyen par employé

Des cibles ont été fixées, soit le pourcentage d'augmentation par rapport à la valeur de départ qui correspond à la mesure établie pour 2022, soit **3,62 h** en moyenne par employée et employé.

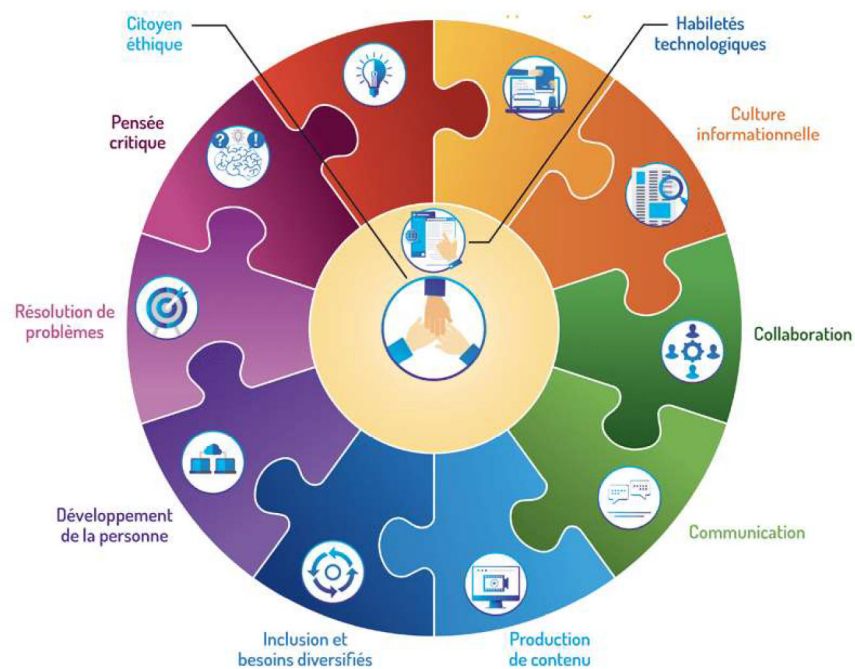
Une augmentation de **20 %**, répartie sur 4 ans, est visée au 31 décembre 2026

OBJECTIF	INDICATEUR	CIBLE 2022	CIBLE 2023	CIBLE 2024	CIBLE 2025	CIBLE 2026
Soutenir le développement des compétences numériques du personnel	Taux d'augmentation du nombre d'heures moyen par employée et employé consacré au développement des compétences numériques	Valeur de départ	5 % par rapport à la mesure de départ	10 % par rapport à la mesure de départ	15 % par rapport à la mesure de départ	20 % par rapport à la mesure de départ
		3,62 h	3,80 h	3,98 h	4,16 h	4,34 h
		—	4,34 h	6,03 h	—	—
		—	20 % par rapport à la mesure de départ	67 % par rapport à la mesure de départ	—	—

Évaluation des besoins en développement de compétences numériques

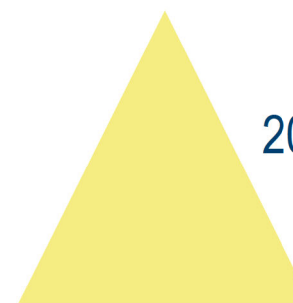
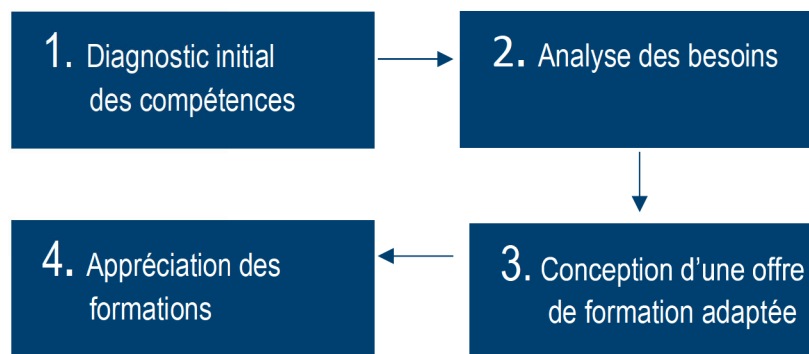


Identifier et analyser les besoins en développement de compétences et de formations numériques des gestionnaires et de leurs employés



Accessibilité Accès à l'information Dernière mise à jour : 2024-03-24

Québec



2024 | **34** rencontres

2023 | **25** rencontres



Québec

Offre de formations en développement de compétences numériques



Programmation ministérielle de formations



HIVER 2023 PROGRAMMATION MINISTÉRIELLE DE FORMATION											
137 h formation	67 h numérique	117 participants	Total 690 h								

137 h formation | **67 h numérique**
117 participants | Total 690 h

AUTOMNE 2023 PROGRAMMATION MINISTÉRIELLE DE FORMATION											
118 h formation	56 h numérique	139 participants	Total 644 h								

118 h formation | **56 h numérique**
139 participants | Total 644 h

HIVER 2024 PROGRAMMATION MINISTÉRIELLE DE FORMATION											
129 h formation	93 h numérique	438 participants	Total 1 197 h								

129 h formation | **93 h numérique**
438 participants | Total 1 197 h

AUTOMNE 2024 PROGRAMMATION MINISTÉRIELLE DE FORMATION											
82 h formation	44 h numérique	463 participants	Total 784 h								

82 h formation | **44 h numérique**
463 participants | Total 784 h

Année **2023**
123 h de formation numérique
256 participants
1 334 h consacrées au développement de compétences numériques

Année **2024**
137 h de formation numérique
901 participants
1 981 h consacrées au développement de compétences numériques

Offre de formations en développement de compétences numériques



Formations privées



En **2023** et **2024**, le MCE a organisé plusieurs formations privées en développement de compétences numériques répondant à des besoins spécifiques de **135** employés des secteurs et unités administratives totalisant **720 h** de formations.

Année **2023**

42 h de formation numérique
93 participants
Total 493 h

Année **2024**

20 h de formation numérique
42 participants
Total 227 h



Partenaires collaborateurs



En **2024**

7 stages en technologie numérique : **2 664 h**
LinkedIn Learning : **359 h**
Abonnement programme 365e Pro : **138 h**
L'Académie de transformation numérique (ATN) et le Portail d'apprentissage de la fonction publique (SCT) : **83 h**

Les parcours d'apprentissage sur les compétences numériques 2025-2026



Parcours numérique M365 (21h)

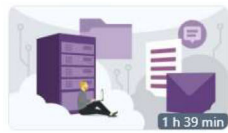
LinkedIn Learning – *disponible dès maintenant

D'efficacité individuelle à efficacité organisationnelle. En développant les compétences numériques de nos équipes, nous optimisons les performances individuelles et collectives propulsant ainsi l'efficacité et la croissance de notre organisation

Les essentiels

Microsoft 365

1 ÉLÉMENT • 1 h 39 min



COURS

Découvrir Microsoft 365

LinkedIn • Par : Chantal Bossé • juil. 2024

1 h 39 min

Il reste 1 h 38 min 45 sec

L'essentiel de OneDrive

2 ÉLÉMENTS • 1 h 21 min



VIDÉO

Découvrir OneDrive

LinkedIn • Du cours : Découvrir Microsoft 365 (2019)

2 min 29 sec

Il reste 1 min 41 sec

L'essentiel d'Outlook

1 ÉLÉMENT • 3 h 52 min



COURS

L'essentiel d'Outlook (Microsoft 365)

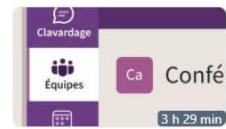
LinkedIn • Par : Martial Auroy • Mis à jour le juin 2024

3 h 52 min

Il reste 3 h 51 min 26 sec

L'essentiel de Microsoft Teams

1 ÉLÉMENT • 3 h 29 min



COURS

L'essentiel de Microsoft Teams

LinkedIn • Par : Chantal Bossé • Mis à jour il y a 3 mois

3 h 29 min

Il reste 3 h 29 min 1 sec

Microsoft Copilot

2 ÉLÉMENTS • 38 min 34 sec



VIDÉO

Découvrir Copilot

LinkedIn • Mis à jour il y a 3 mois • Du cours : Copilot dans Outlook

Copilot est un compagnon virtuel intelligent qui s'adapte à vos besoins et vous aide continuellement à partir des interactions avec les utilisateurs. C'est un peu comme un assistant personnel.

1565 apprenants

4 min 1 sec

L'essentiel de OneNote

1 ÉLÉMENT • 2 h 6 min



COURS

L'essentiel de OneNote (Microsoft 365)

LinkedIn • Par : Martial Auroy • févr. 2023

2 h 6 min

Il reste 2 h 5 min 48 sec

L'essentiel de Power BI

1 ÉLÉMENT • 4 h 50 min



COURS

L'essentiel de Power BI

LinkedIn • Par : André Meyer-Roussillon • juin 2024

4 h 50 min

Il reste 4 h 47 min



COURS

Simplifiez votre travail avec Microsoft Copilot

LinkedIn • Par : Vincent Terrasi • mai 2024

Avec Vincent Terrasi, boostez votre productivité et libérez votre créativité. Travaillez en toute éthique.

12 901 apprenants

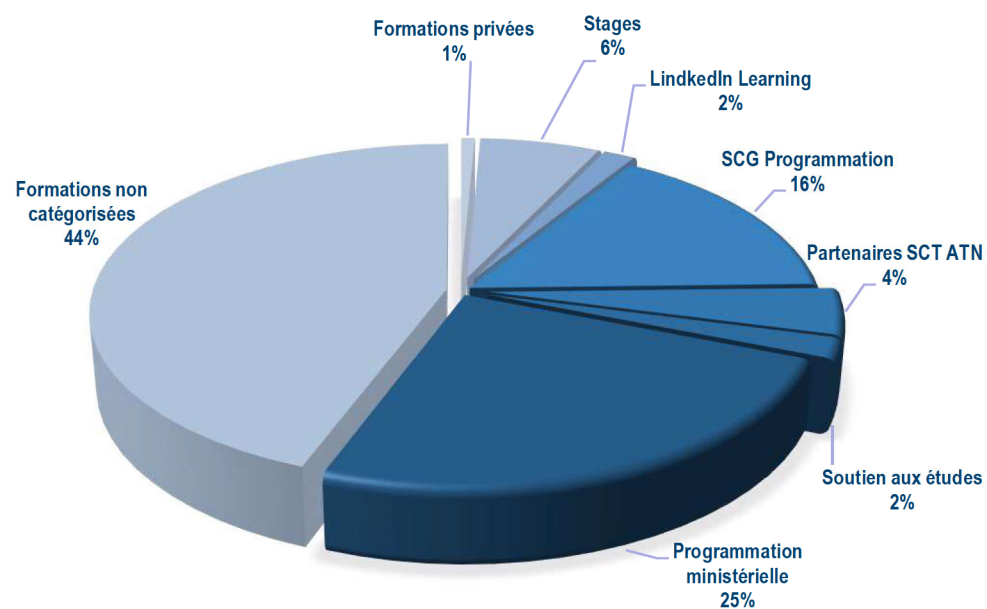
34 min

Développement des compétences numériques

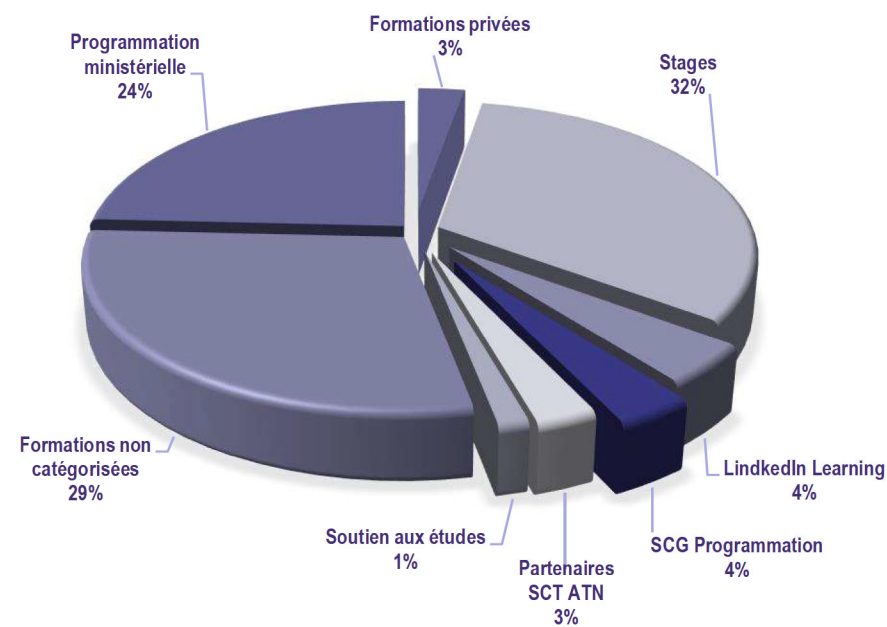


Nombre d'heures de formations numériques consacrées par type d'activités

2023



2024





Défis rencontrés

- Des formations adaptées aux besoins des employés et de l'organisation
- S'arrimer avec la direction de la sécurité de l'information et de la direction de l'informatique
- Mobiliser les secteurs et les unités pour développer des formations privées répondant à leurs besoins
- Faire connaître l'offre d'activités de formation à tous
- Répondre à la demande (liste d'attente importante)



Valeurs ajoutées

- Augmentation et bonification de l'offre de développement des compétences numériques incluant l'intelligence artificielle
- Offre personnalisée à la réalité des secteurs et unités administratives
- Taux élevé de participations aux formations (faible désistement et liste d'attente)
- Taux élevé de satisfaction des activités de formation



Leçons apprises

- Poursuivre le travail pour inculquer une culture d'organisation apprenante
- Doser le développement des compétences transversales et des compétences numériques dans la programmation ministérielle
- Accompagner les secteurs en développement de compétences adaptées à leurs besoins
- Simplifier l'accès aux formations (parcours)



Période de questions et
commentaires

Merci de votre attention !

Le comité de santé et de sécurité du MCE



Tu es le premier responsable
de **TA SANTÉ** et **TA SÉCURITÉ**

Votre
gouvernement

Québec 



Qu'est-ce qu'un comité de santé et de sécurité (CSS) ² ?

- Mécanisme interne et paritaire formé de représentants de l'employeur et de travailleuses et travailleurs afin d'assurer la prévention de la santé et sécurité au travail.
- Prévu à la Loi sur la santé et sécurité du travail pour tous les établissements de 20 travailleurs ou plus



Les fonctions du CSS

- Participer à l'identification et à l'analyse des risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs de l'établissement
- Effectuer une enquête suivant un accident ou un incident au travail
- Faire des recommandations à l'employeur
- Élaborer des moyens de promotion de la santé au travail
- Faire participer toutes les travailleuses et travailleurs à la prise en charge de la santé et sécurité du travail

Réalisations 2024

- Calendrier santé et mieux-être au travail
 - Capsules de sensibilisation sur l'intranet
 - Formations
 - Conférences
- Révision du formulaire de déclaration d'accident/incident
- Inspections en milieu de travail
- Massage sur chaise



À venir

- Programme de prévention 2025-2028
- Programme de protection respiratoire
- Calendrier santé et mieux-être au travail 2025-2026
- Kiosque promotionnel du CSS en avril
- Inspections

Les responsabilités de l'employeur

- Faire connaître le CSS auprès des employés
 - Les membres du CSS sont disponibles pour une présentation lors des comités de direction
- Encourager les employés à déclarer leur accident/incident
- Promouvoir la prévention de la santé auprès des employés
- Faire connaître la boîte courriel du CSS pour encourager les employés à formuler des suggestions et poser leurs questions en matière de santé et de sécurité au travail

Les responsabilités des employés

- Déclarer leur accident/incident
- Prendre connaissance du programme de prévention;
- Consulter le calendrier santé et mieux-être au travail;
- Formuler des suggestions et poser leurs questions en matière de santé et de sécurité à la boîte du CSS.



La prévention c'est l'affaire de tous.



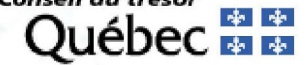
MONTRÉAL

1100, boul. Robert-Bourassa
Bureau 1210
Montréal (Québec) H3B 3A5
T 514 878-9825

QUÉBEC

3340, rue de La Pérade
4^e étage
Québec (Québec) G1X 2L7
T 418 687-8025

**Secrétariat
du Conseil du trésor**



SONDAGE SUR L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE

RAPPORT SOMMAIRE
MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

MÉTHODOLOGIE ET PROFIL DES RÉPONDANTS

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



CONTEXTE

Dans le cadre de la Stratégie de gestion des ressources humaines de la fonction publique 2023-2028, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) souhaite suivre l'évolution de l'expérience employé du personnel assujéti à la Loi sur la fonction publique. Les résultats seront utilisés pour bonifier l'accompagnement et les outils destinés aux ministères et aux organismes en matière d'expérience employé.

Ce rapport présente les principaux résultats pour votre organisation.

MÉTHODOLOGIE

Population cible

Le sondage s'adressait aux employés assujettis à la Loi sur la fonction publique en date du 17 décembre 2024*.

Plan de sondage

- La base de sondage a été fournie par le SCT, incluant les coordonnées du personnel et quelques variables de segmentation.
- Le plan consistait à obtenir le maximum de répondants (recensement).
- Au total, le sondage compte 39 021 répondants.

Collecte

- Sondage en ligne réalisé du 25 février au 14 mars 2025.
- Invitations par courriel et par la poste (pour le personnel sans adresse courriel).
- Rappels par courriel les 4 et 11 mars 2025.

Résultats administratifs pour la fonction publique

- A. Nombre de répondants : 39 021
- B. Taux de réponse : 56 %

Résultats administratifs pour votre organisation

- A. Nombre d'employés invités : 1 256
- B. Nombre de répondants : 847
- C. Taux de réponse brut (B/A) : 67 %

Pondération et traitement

Les données d'ensemble ont été pondérées pour rétablir le poids des répondants selon la catégorie d'emploi, l'âge et le ministère ou organisme d'appartenance. Les données ont été traitées avec le progiciel MACTAB.

INDICE GLOBAL MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)

7,6
sur 10

PROFIL DES RÉPONDANTS**

	%
CATÉGORIE D'EMPLOI	
Agents de la paix	0
Cadres	8
Enseignants	0
Ouvriers	0
Personnel de bureau	4
Professionnels	75
Techniciens et assimilés	14
GENRE	
Hommes	28
Femmes	72
Non-binaires	1

	%
ÂGE	
24 ans ou moins	4
De 25 à 34 ans	19
De 35 à 44 ans	33
De 45 à 54 ans	28
55 ans ou plus	16
ANCIENNETÉ	
3 ans ou moins	26
Entre 4 et 9 ans	30
Entre 10 et 19 ans	29
20 ans ou plus	16

* Les employés suivants étaient exclus du sondage : employés à la retraite, titulaires d'emplois supérieurs, employés en absence prolongée.

** Le cas échéant, les totaux différents de 100 % sont attribuables aux arrondissements. Tous les résultats excluent la non-réponse. Lorsqu'il y a moins de 10 répondants, le résultat n'est pas présenté (case vide) pour préserver la confidentialité.

RÉSULTATS (INDICES)*

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



	n	MCE	Fonction publique
MOBILISATION	846	7,8	7,6
Mission, vision, valeurs, objectifs	846	8,0	8,1
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	832	8,1	8,2
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	841	8,0	7,9
Leadership des gestionnaires	846	7,9	7,6
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	842	8,0	7,9
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	836	8,5	8,3
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	811	6,9	6,2
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	828	7,7	7,5
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	830	8,4	8,3
Pratiques GRH	843	7,3	7,0
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	828	7,1	6,7
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	840	7,4	7,2
Organisation du travail	846	7,9	7,7
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	840	6,8	6,7
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	843	8,8	8,6
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	843	8,2	8,4
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	844	7,9	7,1

	n	MCE	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	845	7,2	7,1
14. Mon environnement de travail est stimulant.	824	6,9	6,7
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	793	6,7	6,6
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	837	8,0	7,9

	n	MCE	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	810	7,1	7,2
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	771	7,4	7,7
18. [ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	749	7,3	7,2
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	701	6,9	7,1

* MÉTHODE DE CALCUL :

Les poids suivants ont été attribués à chacune des quatre modalités de l'échelle pour le calcul des résultats moyens sur 10 : Tout à fait en accord = 10; Plutôt en accord = 6,667; Plutôt en désaccord = 3,333; Tout à fait en désaccord = 0. Cette méthode est celle privilégiée par le Secrétariat du Conseil du trésor lors de l'édition 2024.

INDICE GLOBAL (sur 10)	
MCE	FP
7,6	7,5

RÉSULTATS (POURCENTAGES D'ACCORD)

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



	n	MCE	Fonction publique
MOBILISATION	846	79	76
Mission, vision, valeurs, objectifs	846	89	88
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	832	91	92
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	841	91	90
Leadership des gestionnaires	846	82	77
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	842	90	88
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	836	92	90
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	811	78	69
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	828	85	84
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	830	92	92
Pratiques GRH	843	78	72
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	828	80	76
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	840	87	84
Organisation du travail	846	84	81
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	840	78	77
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	843	98	96
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	843	92	93
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	844	90	81

	n	MCE	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	845	74	72
14. Mon environnement de travail est stimulant.	824	79	77
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	793	78	75
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	837	91	90

	n	MCE	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	810	76	75
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	771	83	87
18. [ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	749	86	80
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	701	77	78

RÉSULTATS VENTILÉS

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	CATÉGORIE D'EMPLOI														ANCIENNETÉ									
	MCE		Agents de la paix		Cadres		Enseignants		Ouvriers		Personnel de bureau		Professionnels		Techniciens et assimilés		3 ans ou moins		4 à 9 ans		10 à 19 ans		20 ans ou plus	
	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%
MOBILISATION	7,8	79			8,2	84					8,5	91	7,7	78	7,9	82	8,1	84	7,6	75	7,8	79	7,9	81
MISSION, VISION, VALEURS, OBJECTIFS	8,0	89			8,5	90					8,7	91	7,9	88	8,2	92	8,4	93	7,9	87	7,8	88	8,1	89
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	8,1	91			8,6	93					8,7	91	8,0	91	8,2	92	8,5	95	8,0	91	7,8	89	8,2	91
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	8,0	91			8,5	92					8,8	95	7,9	90	8,3	94	8,3	93	7,9	89	7,9	92	8,0	89
LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES	7,9	82			8,2	88					8,4	84	7,8	82	7,8	80	8,2	89	7,5	77	7,9	83	7,8	80
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	8,0	90			7,9	88					8,6	88	8,0	89	8,1	93	8,3	92	7,7	85	8,2	92	8,0	89
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	8,5	92			8,4	92					8,8	96	8,5	92	8,5	91	8,8	95	8,2	89	8,6	94	8,3	89
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	6,9	78			7,6	87					6,8	70	6,9	79	6,2	68	7,3	82	6,6	75	6,8	77	7,1	82
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	7,7	85			8,5	93					8,6	96	7,5	83	7,8	87	8,2	91	7,2	78	7,7	87	7,7	86
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	8,4	92			8,8	96					8,8	96	8,3	92	8,2	87	8,6	94	8,2	90	8,4	93	8,2	91
PRATIQUES GRH	7,3	78			7,4	79					8,2	96	7,1	76	7,6	78	7,6	81	7,0	75	7,3	77	7,4	79
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	7,1	80			7,2	81					7,9	92	7,0	80	7,4	81	7,6	86	6,9	76	7,0	80	7,1	78
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	7,4	87			7,7	94					8,5	100	7,3	86	7,7	88	7,5	88	7,1	81	7,6	91	7,8	94
ORGANISATION DU TRAVAIL	7,9	84			8,3	93					8,8	100	7,8	82	8,1	86	8,0	85	7,7	80	8,0	86	8,1	88
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	6,8	78			7,7	92					8,0	90	6,5	75	7,2	83	6,9	78	6,5	74	6,9	80	7,0	84
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	8,8	98			8,7	97					8,8	100	8,9	98	8,6	96	8,8	97	8,7	97	8,9	100	8,7	98
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	8,2	92			8,6	90					9,2	100	8,1	91	8,6	95	8,3	93	8,1	91	8,3	92	8,5	91
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	7,9	90			8,2	94					9,1	100	7,7	89	8,1	89	8,0	89	7,7	87	7,9	93	8,0	92

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	ÂGE										GENRE					
	MCE		24 ans ou moins		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus		Hommes		Femmes	
	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%
MOBILISATION	7,8	79	8,5	85	7,9	81	7,8	79	7,7	77	7,8	79	8,0	80	7,8	79
MISSION, VISION, VALEURS, OBJECTIFS	8,0	89	8,6	96	8,2	91	7,8	86	8,0	89	8,1	92	8,2	90	7,9	88
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	8,1	91	8,7	96	8,2	93	7,8	89	8,2	90	8,4	94	8,3	91	8,0	91
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	8,0	91	8,4	96	8,3	92	8,0	92	7,8	88	7,9	90	8,2	92	7,9	90
LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES	7,9	82	8,4	89	8,0	85	7,9	84	7,7	79	7,7	78	8,0	85	7,9	81
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	8,0	90	7,9	89	8,1	90	8,1	91	7,9	90	7,9	87	8,2	92	8,0	89
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	8,5	92	8,8	96	8,5	90	8,6	94	8,4	93	8,2	90	8,7	94	8,5	92
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	6,9	78	7,3	77	6,9	79	6,9	78	6,6	73	7,2	86	6,7	77	7,0	79
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	7,7	85	8,9	93	7,8	86	7,6	86	7,6	83	7,3	81	7,9	88	7,6	84
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	8,4	92	9,2	96	8,6	92	8,4	93	8,2	91	7,9	89	8,7	95	8,3	92
PRATIQUES GRH	7,3	78	8,1	86	7,3	79	7,2	77	7,2	76	7,2	77	7,5	79	7,2	77
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	7,1	80	8,4	93	7,3	80	7,1	82	7,0	78	6,9	78	7,3	83	7,1	80
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	7,4	87	7,9	82	7,3	87	7,4	88	7,4	86	7,5	91	7,7	89	7,4	87
ORGANISATION DU TRAVAIL	7,9	84	8,6	89	8,0	84	7,9	83	7,8	84	8,0	86	8,1	87	7,9	84
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	6,8	78	7,6	89	6,7	75	6,8	80	6,5	75	7,0	81	7,1	83	6,7	77
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	8,8	98	9,4	100	8,9	96	8,8	98	8,8	98	8,7	98	8,9	99	8,8	97
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	8,2	92	9,1	100	8,2	93	8,1	91	8,3	91	8,3	91	8,5	96	8,2	91
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	7,9	90	8,5	89	8,0	90	7,8	89	7,8	89	7,9	91	7,9	90	7,9	90

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



CATÉGORIE D'EMPLOI

ANCIENNETÉ

Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	MCE		Agents de la paix		Cadres		Enseignants		Ouvriers		Personnel de bureau		Professionnels		Techniciens et assimilés		3 ans ou moins		4 à 9 ans		10 à 19 ans		20 ans ou plus	
	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	7,2	74			7,2	79					7,8	71	7,1	73	7,5	83	7,5	81	6,9	68	7,2	76	7,3	75
14. Mon environnement de travail est stimulant.	6,9	79			7,7	86					7,5	84	6,8	77	7,0	80	7,0	81	6,6	76	7,0	81	6,9	76
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	6,7	78			7,0	86					7,2	80	6,6	77	6,9	81	7,1	82	6,5	75	6,4	76	6,9	83
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	8,0	91			6,9	75					8,6	91	8,0	92	8,4	91	8,5	91	7,7	90	8,0	91	7,9	92
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	7,1	76			7,4	83					8,2	88	6,9	74	7,5	77	7,8	84	7,0	72	6,9	73	6,8	74
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	7,4	83			7,7	90					8,5	92	7,2	82	7,9	84	8,1	91	7,2	80	7,0	80	7,3	82
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	7,3	86			7,5	91					8,4	92	7,2	85	7,6	85	8,1	94	7,0	84	7,1	83	6,8	80
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	6,9	77			7,1	78					7,9	84	6,7	76	7,2	81	7,3	82	6,8	77	6,8	75	6,6	74

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF (MCE)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	ÂGE										GENRE					
	MCE		24 ans ou moins		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		55 ans ou plus		Hommes		Femmes	
	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%	/10	%
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	7,2	74	7,9	89	7,3	75	7,0	72	7,2	75	7,3	75	7,3	77	7,2	74
14. Mon environnement de travail est stimulant.	6,9	79	7,4	86	7,0	81	6,8	79	6,8	77	6,9	77	7,1	82	6,8	78
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	6,7	78	7,2	83	6,9	80	6,5	74	6,7	80	6,7	79	6,7	77	6,7	80
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	8,0	91	9,1	93	8,1	90	7,8	90	8,0	91	8,1	94	8,2	92	8,0	91
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	7,1	76	8,2	88	7,4	78	6,9	72	6,9	73	7,3	81	7,3	75	7,1	76
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	7,4	83	8,6	96	7,5	83	7,1	81	7,3	82	7,7	87	7,6	83	7,4	84
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	7,3	86	8,6	96	7,5	89	7,1	84	7,0	82	7,4	86	7,4	86	7,3	86
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	6,9	77	7,5	83	7,1	83	6,6	73	6,6	75	7,3	82	7,1	80	6,8	77

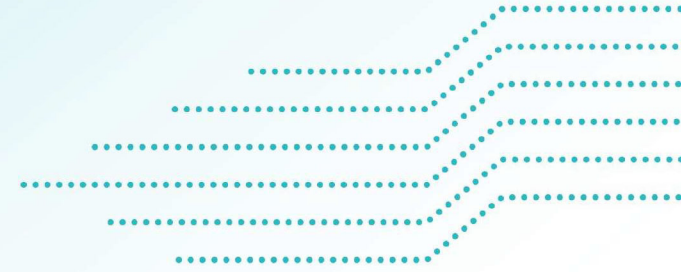


Les tendances actuelles en communications numériques

Secrétariat à la communication gouvernementale

Josiane Lamothe et Martin Boucher

9 octobre 2025



Le développement du marketing numérique gouvernemental



Veille et constats

Veille et constats



- 1- La « télé connectée »**
- 2- Sondage SOM à propos de Québec.ca**
- 3- L'impact de l'IA**



La « Télé connectée »



68 % des utilisateurs de Netflix au Canada
ne sont plus connectés au câble

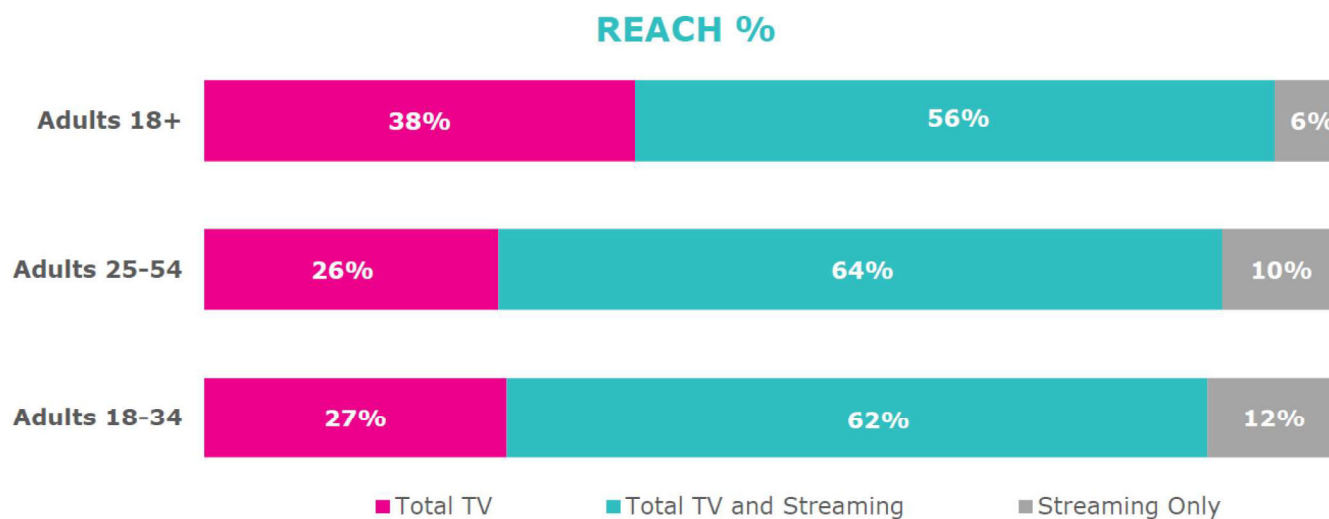
(Source : Netflix)

Netflix au Canada

1,2 million d'abonnés sont exposés à de la publicité

23 % (276 000) abonnés ont un profil « français »

majority of French Quebecers are watching *both* Total TV and streaming services

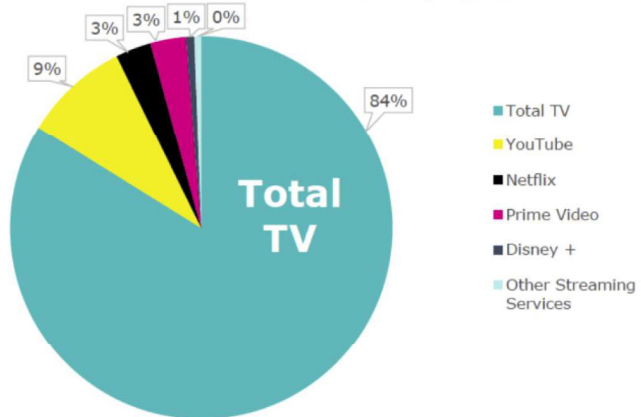


Source: Numeris VAM Numeris VAM 09/16/24 to 12/15/24, Quebec Franco, % of composition of average weekly reach | Total TV = Linear and broadcaster streaming services
Streaming Services include: Prime Video, Netflix, Disney+, Apple TV+, Crave (OTT only), CBS News, Club Illico, Twitch TV, ET Online US, TubiTV DAZN, Paramount+, PlutoTV, FuboTV, Daily Motion, Roku Channel, Crunchyroll, Discovery+, TED, SamsungTV, YouTube

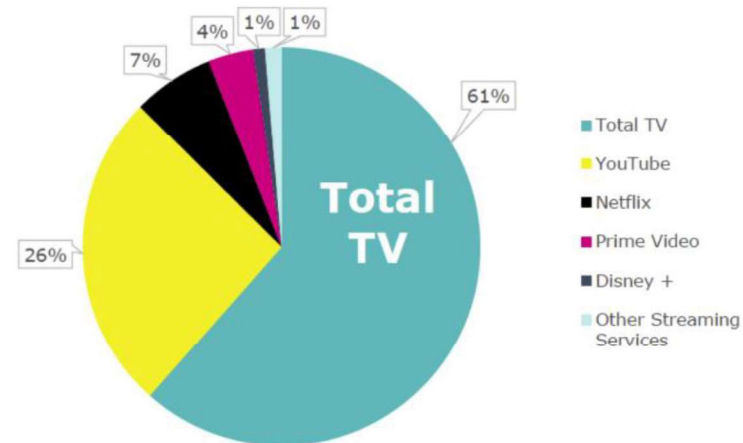
think^{tv}

Temps consacré à la vidéo

ADULTS 18+ | QUEBEC FRANCO



ADULTS 18-34 | QUEBEC FRANCO



Source : ThinkTV automne 2024



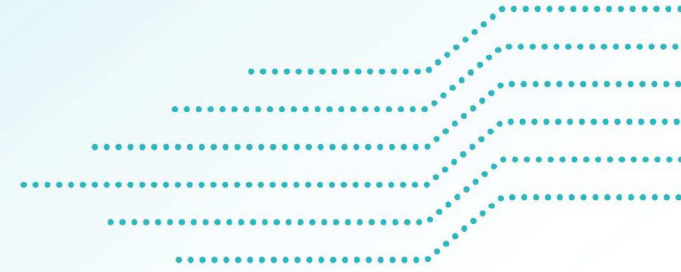
Sondage SOM à propos de Québec.ca

(novembre 2024)



Premier réflexe des citoyens

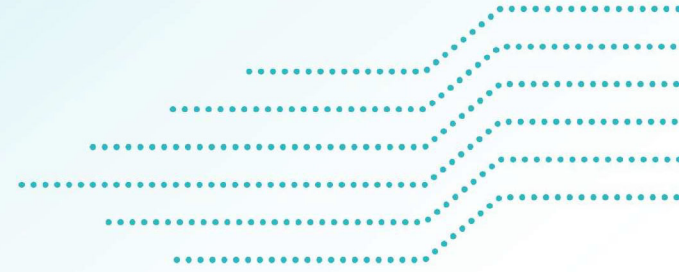
Google : 58 %



Ce qui est important pour les citoyens

La clarté des contenus : 71 %

La facilité d'utilisation : 67 %



Les aspects graphiques ?



3 % !



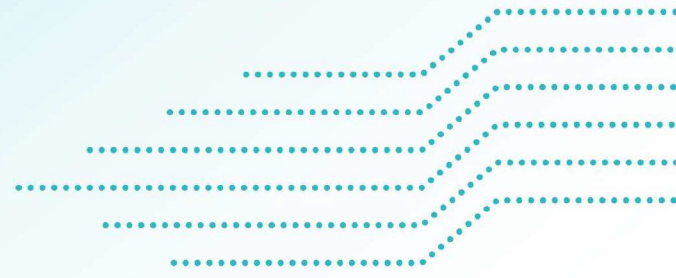
Autres dimensions appréciées de Québec.ca

Satisfaction globale : **86 %**

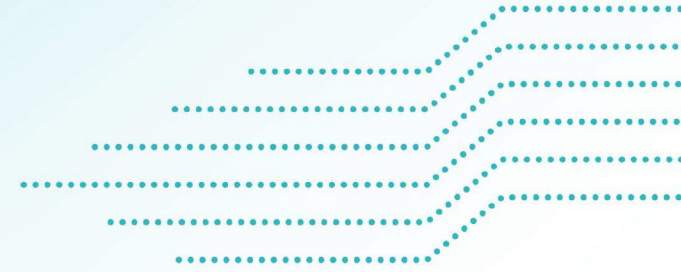
Simplicité : **84 %**

Fiabilité : **94 %**

Information facile à trouver : **89 %**



**93 % des citoyens considèrent
que le regroupement de l'information
et des services dans Québec.ca
est une bonne idée**



L'impact de l'IA sur le comportement des internautes

Les aperçus générés par l'IA de Google

Google comment démarrer une entreprise au Québec? X | Microphone | Refresh | Search

Gouvernement du Québec
https://www.quebec.ca › demarrer-entreprise › service-... ⋮

Service Démarrer une entreprise

28 janv. 2025 — Conditions d'utilisation · avoir 14 ans ou plus; · résider au Canada; · être un représentant d'office ou un représentant autorisé de l'...

◆ Aperçu généré par l'IA +5 ⋮

Pour démarrer une entreprise au Québec, vous devez d'abord planifier votre projet avec un plan d'affaires, puis choisir une structure juridique (entreprise individuelle ou société). Ensuite, vous devrez immatriculer votre entreprise auprès du Registraire des entreprises. Après l'immatriculation, vous devrez inscrire votre entreprise aux fichiers de Revenu Québec et obtenir l'authentifiant clicSÉCUR pour les obligations fiscales. Enfin, vous devrez demander les permis et licences requis pour votre activité. ⓘ

Voici les étapes détaillées pour démarrer votre entreprise au Québec :

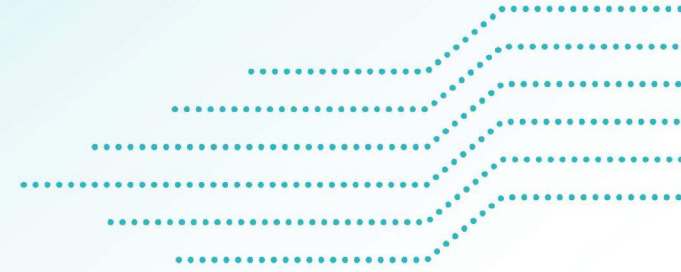
1. La Planification

Plus ▾

Gouvernement du Québec
https://www.quebec.ca › demarrer-entreprise ⋮

Démarrer une entreprise

2 avr. 2024 — Immatriculer, constituer, acheter une entreprise. Connaître les options et les services



Les internautes se réfèrent aux aperçus IA et cliquent moins sur les résultats de recherche

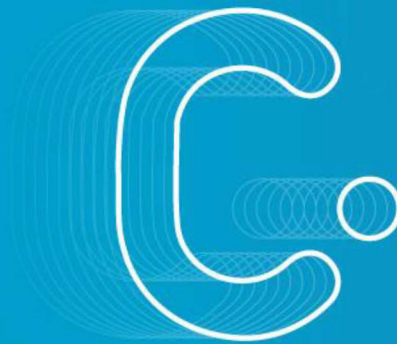
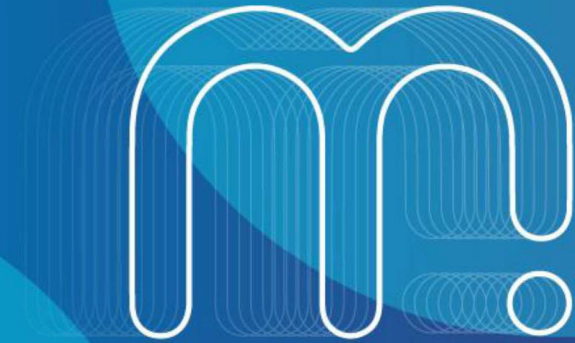


En conclusion

MINISTÈRE DU CONSEIL EXÉCUTIF

Programme de relève en gestion

Comité de direction



Québec 



Ordre du jour

Contexte

Démarche

Objectifs du programme

Compétences à développer

Programme en bref

Promotion, admissibilité et sélection



Contexte

Dans le cadre de l'élaboration du plan d'action de la DRH à la suite de la
Stratégie RH du SCT 2023-2028



Rencontre des SGA par la DRH



Une préoccupation pour 8/10 secteurs



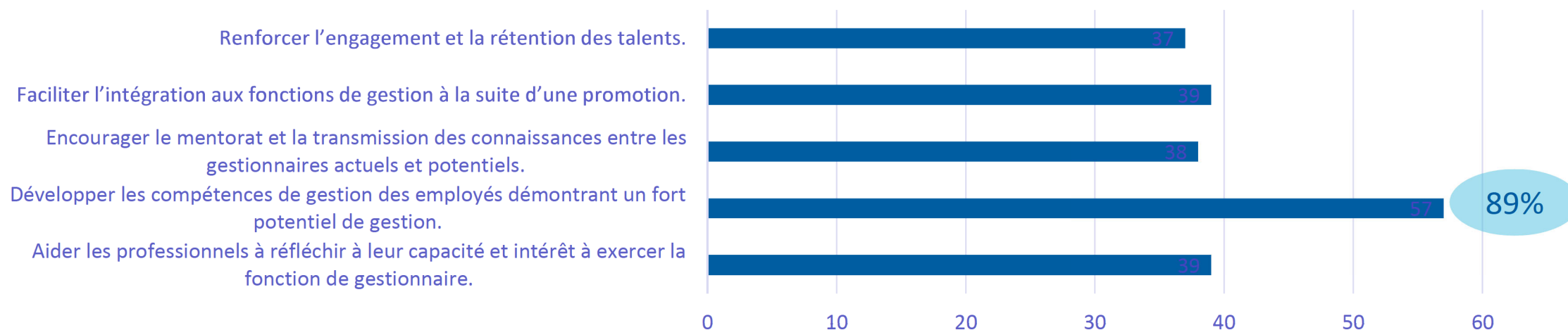
Démarche

Sondage
ciblé auprès
des
gestionnaires

64
répondants



Objectifs du programme



Développer les compétences de gestion des professionnels démontrant un fort potentiel de gestion;

Faciliter l'intégration aux fonctions de gestion à la suite d'une promotion;

Aider les professionnels à réfléchir à leur capacité et intérêt à exercer la fonction de gestionnaire.



Compétences à développer

Compétences du référentiel les plus importantes pour exercer un premier emploi de gestion

- Gestion d'équipe (50%)
- Intelligence émotionnelle (41%)
- Prise de décision (41%)
- Communication interpersonnelle (36%)

Le plus difficile en devenant gestionnaire

- Transition de carrière (38%)
- GRH (31%)
- Sentiment d'isolement (27%)

Ressources utiles avant de devenir gestionnaire

- Mentorat ou coaching (66%)
- Formations en GRH (53%)
- Information/sensibilisation à la réalité des gestionnaires de la FP (42%)



Programme en bref

Principes directeurs

- La démarche de relève est personnalisée, s'adapte au contexte et aux participants.
- Le programme est basé sur l'apprentissage dans l'action (70-20-10).
- L'implication de divers intervenants de l'organisation est sollicitée afin d'accompagner les aspirants tout au long de la démarche.
- La supervision de l'aspirant par le supérieur immédiat est importante tout au long du cheminement.
- La mobilité interne et le développement d'une vision transversale de l'organisation sont favorisés par le programme de relève.
- La participation au programme assure une reconnaissance et une visibilité de la relève, mais ne peut en aucun cas altérer ou faciliter le processus formel de dotation

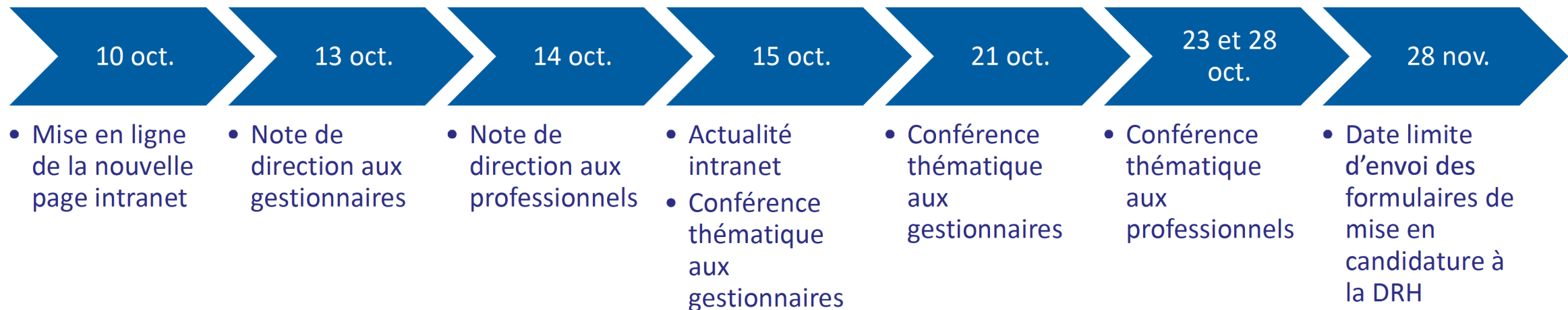


Programme en bref

- 12 participants pour la première cohorte, ratio représentatif de chaque secteur
- S'échelonne sur 12 mois (janvier à décembre 2026), sans activités synchrones durant les périodes de vacances
- Inclusions:
 - Atelier de démarrage et la gestion est-ce fait pour moi?
 - Évaluation profil Nova
 - Plan de développement individuel et projet intégrateur
 - 3 rencontres tripartites
 - 4 formations sur des compétences du Référentiel
 - 2 laboratoires pratiques (facultatifs)
 - 3 accompagnements individuels avec une conseillère en DO
 - 3 ateliers sur les RH, RM, RF et gestion contractuelle
 - Atelier de clôture



Promotion





Admissibilité et sélection

Admissibilité

Avoir obtenu un diplôme universitaire de 1er cycle dont l'obtention requiert un minimum de 16 années d'études ou une attestation d'études pertinentes dont l'équivalence est reconnue par l'autorité compétente;

Détenir sept années d'expérience dans l'exercice d'activités de niveau professionnel ou de niveau d'encadrement;

Être appuyé par son supérieur immédiat;

Être disponible pour toutes les activités de la cohorte.

Démontrer un intérêt pour la gestion dans les **12 à 24** prochains mois*

Sélection

Démontrer un fort degré de motivation à s'impliquer dans le programme

Être identifié comme ayant un haut degré de potentiel de gestion

À compétence égale, les membres faisant partie des groupes cibles (EDI) seront favorisés



Merci!

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

13. Le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et ayant fait l'objet d'une publication ou d'une diffusion s'exerce par consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance ou par l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter ou de se le procurer là où il est disponible.

De même, le droit d'accès à un document produit par un organisme public ou pour son compte et devant faire l'objet d'une publication ou d'une diffusion dans un délai n'excédant pas six mois de la demande d'accès, s'exerce par l'un ou plusieurs des moyens suivants:

1° la consultation sur place pendant les heures habituelles de travail ou à distance;

2° l'obtention d'informations suffisantes pour permettre au requérant de le consulter là où il est disponible ou de se le procurer lors de sa publication ou de sa diffusion;

3° le prêt du document, à moins que cela ne compromette sa publication ou sa diffusion.

Le présent article ne restreint pas le droit d'accès à un document diffusé conformément à l'article 16.1.

1982, c. 30, a. 13; 1990, c. 57, a. 5; 2001, c. 32, a. 83; 2006, c. 22, a. 7.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Prohibition.

14. Un organisme public ne peut refuser l'accès à un document pour le seul motif que ce document comporte certains renseignements qu'il doit ou peut refuser de communiquer en vertu de la présente loi.

Accès non autorisé.

Si une demande porte sur un document comportant de tels renseignements, l'organisme public peut en refuser l'accès si ces renseignements en forment la substance. Dans les autres cas, l'organisme public doit donner accès au document demandé après en avoir extrait uniquement les renseignements auxquels l'accès n'est pas autorisé.

1982, c. 30, a. 14.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Méthode ou arme servant au crime.

29. Un organisme public doit refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement portant sur une méthode ou une arme susceptible d'être utilisée pour commettre un crime ou une infraction à une loi.

Dispositif de sécurité.

Il doit aussi refuser de confirmer l'existence ou de donner communication d'un renseignement dont la divulgation aurait pour effet de réduire l'efficacité d'un programme, d'un plan d'action ou d'un dispositif de sécurité destiné à la protection d'un bien ou d'une personne.

1982, c. 30, a. 29; 2006, c. 22, a. 16.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

33. Ne peuvent être communiqués avant l'expiration d'un délai de vingt-cinq ans de leur date:

1° les communications du Conseil exécutif à l'un ou à plusieurs de ses membres, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que le Conseil exécutif n'en décide autrement;

2° les communications d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif à un ou à plusieurs autres membres de ce conseil, au Conseil exécutif lui-même, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs n'en décident autrement;

3° les recommandations du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel au Conseil exécutif, à moins que l'auteur ou le destinataire n'en décide autrement;

4° les recommandations d'un ou de plusieurs membres du Conseil exécutif au Conseil exécutif, au Conseil du trésor ou à un comité ministériel, à moins que l'auteur ou, le cas échéant, les auteurs, ou encore le destinataire, n'en décident autrement;

5° les analyses, avis et recommandations préparés au sein du ministère du Conseil exécutif ou du secrétariat du Conseil du trésor, ou au sein d'un autre organisme public dans la mesure où ils sont communiqués au ministère du Conseil exécutif, et portant sur une recommandation ou une demande faite par un ou plusieurs ministres, un comité ministériel ou un organisme public, ou sur un document visé à l'article 36;

6° les mémoires ou les comptes rendus des délibérations du Conseil exécutif ou d'un comité ministériel;

7° une liste de titres de documents comportant des recommandations au Conseil exécutif ou au Conseil du trésor;

8° l'ordre du jour d'une réunion du Conseil exécutif, du Conseil du trésor ou d'un comité ministériel.

Le premier alinéa s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, aux mémoires des délibérations du comité exécutif d'un organisme municipal, aux recommandations qui lui sont faites par ses membres ainsi qu'aux communications entre ses membres.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Avis ou recommandations d'un membre.

37. Un organisme public peut refuser de communiquer un avis ou une recommandation faits depuis moins de dix ans, par un de ses membres, un membre de son personnel, un membre d'un autre organisme public ou un membre du personnel de cet autre organisme, dans l'exercice de leurs fonctions.

Avis ou recommandation d'un consultant.

Il peut également refuser de communiquer un avis ou une recommandation qui lui ont été faits, à sa demande, depuis moins de dix ans, par un consultant ou par un conseiller sur une matière de sa compétence.

1982, c. 30, a. 37.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Analyse.

39. Un organisme public peut refuser de communiquer une analyse produite à l'occasion d'une recommandation faite dans le cadre d'un processus décisionnel en cours, jusqu'à ce que la recommandation ait fait l'objet d'une décision ou, en l'absence de décision, qu'une période de cinq ans se soit écoulée depuis la date où l'analyse a été faite.

1982, c. 30, a. 39.

**Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la
protection des renseignements personnels**
(RLRQ, c. A-2.1)

Compétence d'un autre organisme.

48. Lorsqu'il est saisi d'une demande qui, à son avis, relève davantage de la compétence d'un autre organisme public ou qui est relative à un document produit par un autre organisme public ou pour son compte, le responsable doit, dans le délai prévu par le premier alinéa de l'article 47, indiquer au requérant le nom de l'organisme compétent et celui du responsable de l'accès aux documents de cet organisme, et lui donner les renseignements prévus par l'article 45 ou par le deuxième alinéa de l'article 46, selon le cas.

Écrit.

Lorsque la demande est écrite, ces indications doivent être communiquées par écrit.

1982, c. 30, a. 48.

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 par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir :

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la 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 peut 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).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante:

Québec	525, boul. René-Levesque Est Bureau 2.36 Québec (Québec) G1R 5S9	Tél. : 418 528-7741 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 418 529-3102
Montréal	500, boul. René Lévesque Ouest Bureau 18.200 Montréal (Québec) H2Z 1W7	Tél. : 514 873-4196 Numéro sans frais 1 888 -528-7741	Télec. : 514 844-6170

b) 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).

c) 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 spécifiquement 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).