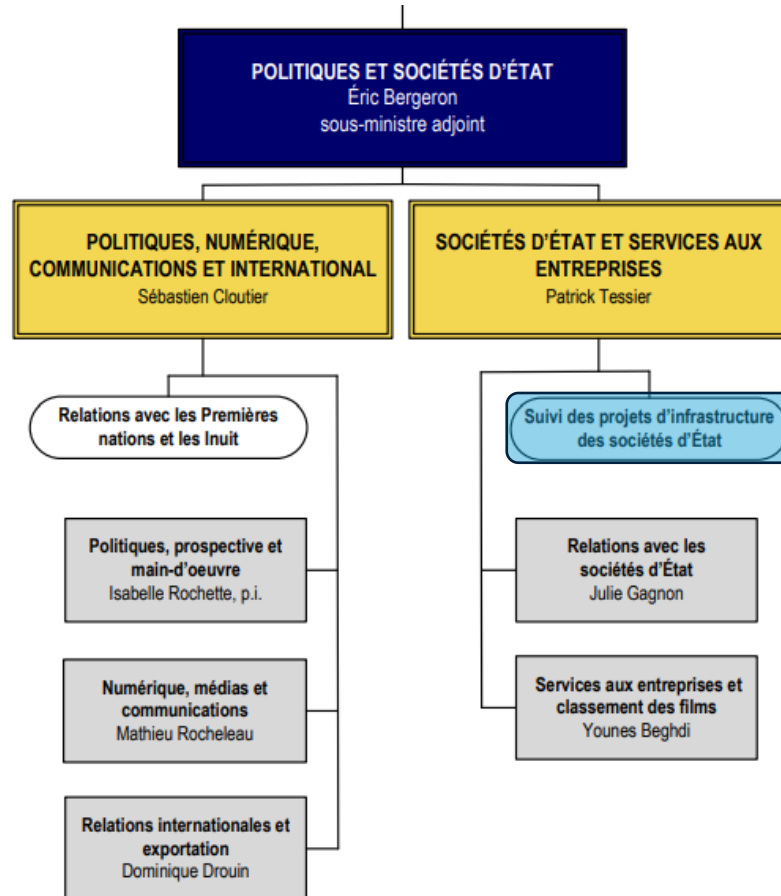




DIRECTION GÉNÉRALE DES SOCIÉTÉS D'ÉTAT ET DES SERVICES AUX ENTREPRISES (DGSÉSE)

Équipe de suivi des projets
d'infrastructure des sociétés d'État

L'équipe de suivi des projets d'infrastructure des SE



Patrick Tessier

- Directeur général

Laurence Lecompte

- Coordonnatrice du volet infrastructures des sociétés d'État

Amine Rahal

- Architecte

Vacant

- Conseiller(e) aux projets d'infrastructures des sociétés d'État

Notre domaine d'intervention

- Portefeuille ministériel : 12 sociétés d'État et organismes
- Parc immobilier:
 - 55 bâtiments, dont 36 protégés en vertu de la Loi sur le patrimoine culturel
 - Valeur : 2,3 G\$
 - Situés principalement à Québec et Montréal
- Enveloppe annuelle de maintien d'actifs (norme)

Notre rôle

SOUTIEN ET SUIVI DES PROJETS DE LA PREMIÈRE APPROCHE À LA CLÔTURE

- Adéquation avec les priorités et objectifs ministériels et gouvernementaux;
- Éducation des sociétés d'État sur la réglementation et les processus;
- Gestion des résultats: respect des grands paramètres établis (budget, portée et échéancier), innovation;
- Collaboration avec diverses parties prenantes (ex: entités centrales, SQI, Villes, partenaires privés/fondations des SE, etc.);
- Chef d'orchestre : s'assurer que chaque partie réalise ses actions dans les délais impartis;
- Orientations, résolution de problèmes et prise de décision;
- Conciliation d'intérêts divergents vers des objectifs communs, arbitrage;
- Planification en fonction du cycle budgétaire gouvernemental;
- Rédaction des documents requis pour l'obtention de décisions ministérielles et gouvernementales (ex: argumentaire, mémoire, décret, fiche, sommaire d'avancement);
- Budget d'opérations.

Notre rôle

GOUVERNANCE

- Comités (directeur, de gestion, de coordination, autres selon les besoins);
- Ententes, rôles et responsabilités;
- Facilitateur des relations interpersonnelles, adaptabilité.

COMMUNICATIONS

- Validation d'outils de communication (ex: fiche média, lignes de presse, communiqué, allocution, question-réponse);
- Conseils aux sociétés d'État.

COLLABORATION RAPPROCHÉE AVEC LA DIRECTION DES RELATIONS AVEC LES SE

- Plan québécois des infrastructures;
- Priorisation d'interventions.



PRINCIPAUX PROJETS EN COURS DANS LA DGSÉSE

Espace Riopelle - MNBAQ

- Principales caractéristiques et particularités:
- Cogestion du projet par le MNBAQ et CIMA+, SQI en association;
- Mécénat important (Fondation Riopelle) [REDACTED]
- Construction au-dessus de réserves muséales;
- [REDACTED]



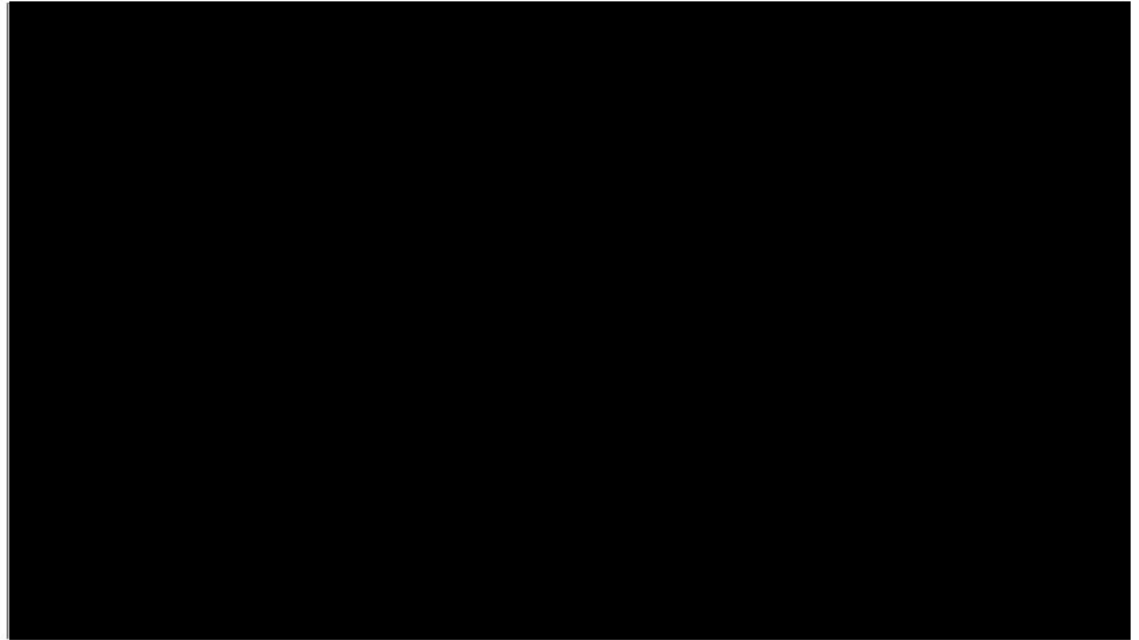
TRANSFORMATION DU MACM

- **Principales caractéristiques et particularités:**
- SQI gestionnaire du projet;
- Projet majeur;
- Relocalisation temporaire du MACM;
- PDA propriétaire, MACM locataire;
- [REDACTED]
- Centre-ville de Montréal, Quartier des spectacles;
- [REDACTED];
- Collections temporairement entreposées.



RÉHABILITATION BSS - MCMQ

- **Principales caractéristiques et particularités:**
- SQL gestionnaire du projet;
- BAnQ propriétaire;
- Cohabitation d'une SE avec un organisme privé;
- [REDACTED]
- [REDACTED]
- Contribution de la Ville de Montréal (entente de développement culturel);
- [REDACTED]



Édifice des Théâtres – Place des Arts de Montréal

- Principales caractéristiques et particularités:
 - Projet majeur;
 - Centre-ville de Montréal, Quartier des spectacles;
 - [REDACTED]
 - [REDACTED]
- Entrée du métro Place-des-Arts.



Merci !



Cellule en sécurité civile

Présentation au BSMSG

Le 15 octobre 2025

Loi sur la Sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres

- Sanctionnée le 28 mai 2024 ;
- Postulat de base: " La sécurité civile (SC) est une responsabilité partagée et doit être abordée selon une approche globale et intégrée ";
- "Elle vise notamment à améliorer l'état de préparation et les capacités de réponse face aux sinistres de tous les acteurs, dont les ministères" ;
- " Les MO doivent développer une connaissance des risques, planifier et mettre en place des mesures coordonnées, complémentaires et cohérentes pour prévenir les sinistres et pour préparer la réponse à ceux-ci " .

Organisation de la Sécurité civile au Québec (OSCQ)

- Placée sous la responsabilité du ministère de la sécurité publique (du Sous-ministériat de la sécurité civile et de la sécurité incendie), elle réunit et concerte l'ensemble des MO et est responsable notamment du suivi de la *Politique nationale en sécurité civile* et de son *Plan d'action*.
- Élizabeth Carmichael est la coordonnatrice ministérielle en sécurité civile, membre de l'OSCQ et Nathalie Leblanc est le substitut.
- Notons que quelques directeurs régionaux du MCC participent au pendant régional de l'organisation (ORSC).
- Le MCC n'est toutefois pas responsable de l'une des 15 missions essentielles au sein de l'organisation.

Mise en place d'une cellule en sécurité civile au sein du MCC

- La Loi sur la SC, la Politique nationale en SC et son Plan d'action (le MCC y avait inscrit cette action) ;
- Augmentation de l'occurrence de sinistres sur le territoire ayant des conséquences sur les communautés ;
- Augmentation de la fréquence et de l'intensité de certains aléas (événements météorologiques extrêmes, feux de forêts, etc.) dus notamment aux changements climatiques liés à l'activité humaine ;
- Risque d'une nouvelle pandémie ;
- La prise en compte des risques est un élément essentiel du développement durable et le MCC est engagé à cet égard.

Le MCC se doit de se préoccuper davantage de sécurité civile vu ses multiples secteurs d'intervention

- Aménagement culturel du territoire ;
- Préservation du patrimoine et des vestiges archéologiques ;
- Infrastructures culturelles des Sociétés d'État et celles financées grâce au PAI ;
- Conservation des œuvres d'art ;
- Partenariat avec le milieu municipal, supra municipal et avec les Nations autochtones (le milieu municipal est l'acteur principal en cas de sinistre et la concertation gouvernementale est en appui).

Objectif de la mise en place d'une cellule en sécurité civile

- Créer une synergie interne de manière à être plus agile dans les réponses à donner aux citoyens, aux municipalités et aux partenaires de l'écosystème culturel.
- Aborder les enjeux, développer des outils manquants et des mesures à mettre en place en tenant compte des 4 dimensions de la SC: prévention, préparation, intervention et rétablissement.

La Cellule

- La cellule de professionnels est chapeautée par un Comité directeur formé des directeurs généraux du MCC et du directeur du CCQ, vu l'expertise particulière du Centre ;
- Les professionnels ont été identifiés au printemps 2025 par leurs secteurs en fonction d'expertises particulières ou d'intérêt ;
- La DGDCR coordonne les travaux, vu son rôle au sein de l'OSCQ et de la composante territoriale ;
- L'implication des professionnels est mensuelle pour le moment et sera variable en fonction des livrables à réaliser ;
- La cellule a été mise en place à la fin du printemps 2025 mais a débuté ses travaux en septembre.

Prochaines étapes

- Prochaine rencontre de la Cellule le 22 octobre ;
- Participation au Colloque sur la Sécurité civile (28 et 29 octobre) ;
- Détermination du mandat et des livrables à réaliser d'ici juin 2026 ;
- Ajustements possibles au niveau de la composition de la Cellule en fonction des livrables.



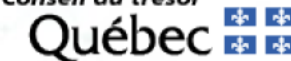
MONTRÉAL

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 DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS

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).

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

Résultats administratifs pour votre organisation

- A. Nombre d'employés invités : 479
- B. Nombre de répondants : 329
- C. Taux de réponse brut (B/A) : 69 %

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 DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



PROFIL DES RÉPONDANTS**

	%
CATÉGORIE D'EMPLOI	
Agents de la paix	0
Cadres	7
Enseignants	0
Ouvriers	0
Personnel de bureau	7
Professionnels	70
Techniciens et assimilés	17
GENRE	
Hommes	28
Femmes	72
Non-binaires	0

	%
ÂGE	
24 ans ou moins	2
De 25 à 34 ans	16
De 35 à 44 ans	35
De 45 à 54 ans	32
55 ans ou plus	16
ANCIENNETÉ	
3 ans ou moins	26
Entre 4 et 9 ans	27
Entre 10 et 19 ans	29
20 ans ou plus	18

* 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.



	n	MCC	Fonction publique
MOBILISATION	329	7,7	
Mission, vision, valeurs, objectifs	328	7,8	
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	319	7,7	
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	326	7,9	
Leadership des gestionnaires	329	7,8	
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	321	7,7	
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	321	8,5	
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	312	6,1	
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	325	8,0	
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	322	8,8	
Pratiques GRH	324	7,0	
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	315	7,2	
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	321	6,8	
Organisation du travail	328	7,7	
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	325	6,5	
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	325	9,0	
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	325	8,6	
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	324	6,8	

	n	MCC	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	328	7,1	
14. Mon environnement de travail est stimulant.	312	6,7	
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	311	6,1	
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	326	8,4	

	n	MCC	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	323	7,9	
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	310	8,4	
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	297	7,9	
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	284	8,0	

* 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)	
MCC	FP
7,6	

RÉSULTATS (POURCENTAGES D'ACCORD)

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



	n	MCC	Fonction publique
MOBILISATION	329	79	
Mission, vision, valeurs, objectifs	328	86	
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	319	86	
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	326	89	
Leadership des gestionnaires	329	81	
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	321	87	
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	321	92	
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	312	67	
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	325	88	
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	322	95	
Pratiques GRH	324	71	
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	315	79	
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	321	78	
Organisation du travail	328	82	
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	325	74	
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	325	97	
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	325	93	
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	324	78	

	n	MCC	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	328	72	
14. Mon environnement de travail est stimulant.	312	75	
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	311	64	
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	326	96	

	n	MCC	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	323	85	
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	310	92	
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	297	89	
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	284	88	

RÉSULTATS VENTILÉS

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	CATÉGORIE D'EMPLOI																ANCIENNETÉ							
	MCC		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	7,7	79			8,0	92					8,3	91	7,5	75	7,8	81	7,7	80	7,5	76	7,6	77	8,0	83
MISSION, VISION, VALEURS, OBJECTIFS	7,8	86			8,1	88					8,6	96	7,6	84	8,2	90	7,7	87	7,5	82	7,7	86	8,3	91
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	7,7	86			8,0	88					8,7	95	7,5	85	8,0	88	7,8	85	7,4	87	7,6	87	8,0	86
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	7,9	89			8,3	92					8,5	96	7,7	88	8,3	91	7,7	89	7,6	83	7,9	89	8,7	98
LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES	7,8	81			8,3	88					8,5	95	7,7	80	7,7	78	7,7	79	7,8	86	7,7	79	8,1	83
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	7,7	87			8,4	96					8,6	96	7,5	86	7,8	88	7,3	82	7,7	87	7,8	89	8,1	91
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	8,5	92			8,8	96					9,2	100	8,4	91	8,3	89	8,1	84	8,8	97	8,4	90	8,6	95
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	6,1	67			6,9	75					6,4	67	6,1	66	5,7	69	6,0	67	5,7	65	5,9	63	7,1	76
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	8,0	88			8,7	88					8,5	95	8,0	88	7,8	86	8,2	90	8,2	92	7,8	85	8,2	88
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	8,8	95			9,1	92					9,5	95	8,7	95	8,8	94	9,1	97	9,0	98	8,7	95	8,5	89
PRATIQUES GRH	7,0	71			7,3	80					7,6	81	6,8	69	7,4	73	7,3	75	6,7	70	6,9	70	7,2	72
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	7,2	79			6,8	79					7,7	90	7,1	78	7,4	79	7,7	86	7,1	78	6,9	74	7,1	80
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	6,8	78			7,9	88					7,6	86	6,5	75	7,3	84	6,8	76	6,4	78	6,9	80	7,3	80
ORGANISATION DU TRAVAIL	7,7	82			7,9	92					8,5	96	7,5	80	8,1	82	7,9	84	7,6	78	7,6	83	8,0	88
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	6,5	74			7,6	84					7,0	77	6,3	71	6,9	81	6,5	75	6,1	73	6,6	72	7,1	79
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	9,0	97			8,9	96					9,2	100	9,0	97	9,0	98	9,3	99	9,0	97	8,9	96	8,8	97
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	8,6	93			8,0	84					9,4	100	8,5	93	9,0	95	8,5	92	8,7	94	8,6	92	8,8	94
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	6,8	78			7,2	84					8,2	91	6,5	73	7,6	88	7,2	79	6,4	71	6,5	76	7,5	87

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



ÂGE

GENRE

Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	MCC		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	7,7	79			8,0	87	7,4	73	7,6	78	8,0	83	7,7	77	7,7	80
MISSION, VISION, VALEURS, OBJECTIFS	7,8	86			8,1	90	7,6	83	7,5	84	8,4	91	7,8	86	7,8	87
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	7,7	86			7,8	87	7,7	87	7,4	84	8,1	89	7,7	89	7,8	87
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	7,9	89			8,3	93	7,6	87	7,6	87	8,6	96	7,9	87	7,9	91
LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES	7,8	81			8,1	90	7,7	78	7,7	79	8,0	87	7,9	79	7,9	83
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	7,7	87			7,9	93	7,6	87	7,5	84	8,3	91	7,7	88	7,8	88
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	8,5	92			8,4	93	8,5	92	8,5	93	8,3	89	8,4	91	8,5	92
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	6,1	67			6,3	76	5,8	61	5,7	64	7,0	74	6,4	73	6,0	65
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	8,0	88			8,5	93	7,7	86	8,1	89	8,2	87	8,0	88	8,2	89
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	8,8	95			9,1	100	8,8	98	8,8	94	8,3	85	8,9	95	8,8	96
PRATIQUES GRH	7,0	71			7,4	77	6,6	66	6,9	72	7,6	74	7,4	76	7,0	72
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	7,2	79			8,0	87	6,9	75	7,0	80	7,4	79	7,4	80	7,2	80
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	6,8	78			6,8	84	6,3	72	6,9	77	7,8	89	7,4	87	6,7	77
ORGANISATION DU TRAVAIL	7,7	82			8,2	87	7,4	77	7,7	83	7,9	86	7,7	79	7,8	85
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	6,5	74			6,4	81	6,1	67	6,8	78	6,9	74	6,3	71	6,7	77
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	9,0	97			9,5	100	8,9	97	8,9	95	8,9	100	9,0	96	9,1	98
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	8,6	93			9,1	97	8,3	90	8,5	93	8,9	95	8,6	92	8,7	94
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	6,8	78			7,6	83	6,4	74	6,7	76	7,2	82	7,2	80	6,8	78

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	CATÉGORIE D'EMPLOI												ANCIENNETÉ											
	MCC		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	7,1	72			7,0	72					7,3	82	7,0	69	7,6	80	7,2	74	6,9	72	7,1	68	7,3	76
14. Mon environnement de travail est stimulant.	6,7	75			6,7	72					6,5	76	6,6	74	7,2	79	6,9	78	6,4	74	6,7	72	7,0	79
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	6,1	64			6,4	72					6,7	73	5,9	60	6,6	75	6,1	63	5,9	64	5,9	60	6,6	74
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	8,4	96			8,0	92					8,6	95	8,3	96	8,9	100	8,5	96	8,4	97	8,6	99	8,2	91
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	7,9	85			8,4	92					8,3	91	7,8	83	8,3	86	8,2	86	7,5	79	7,8	84	8,4	94
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	8,4	92			9,0	96					8,7	90	8,3	91	8,5	94	8,7	98	7,8	86	8,3	89	8,9	98
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	7,9	89			8,0	92					8,2	91	7,7	88	8,5	92	8,0	88	7,8	90	7,6	84	8,2	97
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	8,0	88			8,4	92					8,1	90	7,8	86	8,6	94	8,4	91	7,5	84	7,8	88	8,5	92

RÉSULTATS VENTILÉS (SUITE)

MINISTÈRE DE LA CULTURE ET DES COMMUNICATIONS (MCC)



Indice (sur 10) et pourcentage d'accord (%)	ÂGE										GENRE					
	MCC		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	7,1	72			7,0	74	6,9	65	7,1	74	7,6	80	7,1	69	7,2	75
14. Mon environnement de travail est stimulant.	6,7	75			6,8	77	6,4	72	6,7	74	7,2	79	6,3	68	7,0	80
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	6,1	64			5,6	60	5,9	58	6,3	67	6,7	77	6,2	64	6,1	66
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	8,4	96			8,5	97	8,2	96	8,4	96	8,8	96	8,6	97	8,4	96
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	7,9	85			8,2	83	7,7	82	7,9	86	8,3	89	8,0	82	8,0	87
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	8,4	92			8,4	93	8,1	89	8,4	93	8,8	96	8,4	89	8,5	94
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	7,9	89			8,5	92	7,6	87	7,7	90	8,3	89	8,0	89	7,9	90
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	8,0	88			8,6	89	7,6	87	8,0	89	8,2	88	8,2	87	8,1	90

Expérience employé 2025

25 juin

Plan de rencontre

- Résultats du sondage
- Confirmation des axes de la stratégie expérience employé
- Vision de la stratégie
- Échanges sur les 4 projets porteurs
- Les suites

Résultats du sondage 2025

Contexte

- Le Sondage a été réalisé du 25 février au 14 mars 2025.
- Nouvelle firme de sondage: SOM

L'objectif: dresser un portrait global pour la fonction publique québécoise, ainsi que par ministère et organisme, de l'expérience employé à l'aide d'indicateurs clés.

Les mêmes thèmes abordés dans le questionnaire sont :

- Mission, vision, valeurs et objectifs;
- Leadership des gestionnaires;
- Pratiques GRH (reconnaissance et accès à l'information)
- Organisation du travail (collaboration, disponibilité du matériel et des outils, autonomie);
- Environnement, santé et mieux-être;
- Énoncés baromètres (fierté, recommandation du MCC)

Profil des répondants en 2025

- ❖ 329 répondants sur 479 invités
- ❖ 69 % -taux de réponse

Catégorie d'emploi	
Cadres	7 %
Personnel de bureau	7 %
Professionnels	70 %
Techniciens et assimilés	17 %

Ancienneté	
3 ans ou moins	26 %
Entre 4 et 9 ans	27 %
Entre 10 et 19 ans	29 %
20 ans ou plus	18 %

Âge	
24 ans ou moins	2 %
De 25 à 34 ans	16 %
De 35 à 44 ans	35 %
De 45 à 54 %	32 %
55 ans et plus	16 %

Résumé des résultats globaux (indices)

	n	MCC	Fonction publique
MOBILISATION	329	7,7	
Mission, vision, valeurs, objectifs	328	7,8	
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	319	7,7	
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	326	7,9	
Leadership des gestionnaires	329	7,8	
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	321	7,7	
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	321	8,5	
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	312	6,1	
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	325	8,0	
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	322	8,8	
Pratiques GRH	324	7,0	
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	315	7,2	
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	321	6,8	
Organisation du travail	328	7,7	
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	325	6,5	
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	325	9,0	
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	325	8,6	
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	324	6,8	

	n	MCC	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	328	7,1	
14. Mon environnement de travail est stimulant.	312	6,7	
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	311	6,1	
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	326	8,4	

	n	MCC	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	323	7,9	
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	310	8,4	
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	297	7,9	
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	284	8,0	

* 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)	
MCC	FP
7,6	

Résumé des résultats globaux (pourcentages d'accord)

	n	MCC	Fonction publique
MOBILISATION	329	79	
Mission, vision, valeurs, objectifs	328	86	
1. Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation.	319	86	
2. Les objectifs de mon unité sont clairs.	326	89	
Leadership des gestionnaires	329	81	
3. Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail.	321	87	
4. Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire.	321	92	
5. Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel.	312	67	
6. Il existe un climat de confiance au sein de mon unité.	325	88	
7. Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences.	322	95	
Pratiques GRH	324	71	
8. Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis.	315	79	
9. J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail.	321	78	
Organisation du travail	328	82	
10. Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace.	325	74	
11. Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin.	325	97	
12. J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail.	325	93	
13. J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail.	324	78	

	n	MCC	Fonction publique
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE	328	72	
14. Mon environnement de travail est stimulant.	312	75	
15. Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés.	311	64	
16. Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie personnelle.	326	96	

	n	MCC	Fonction publique
ÉNONCÉS BAROMÈTRES	323	85	
17. Je suis fier(e) de travailler [ici].	310	92	
18. [Ici] est un employeur que je recommanderais à mon entourage.	297	89	
19. Je préférerais rester [ici] même si un emploi comparable m'était offert ailleurs.	284	88	



Résumé des résultats globaux 2024

- ❖ 354 répondants sur 502 invités
- ❖ 71 % -taux de réponse

Base : l'ensemble des répondants	TOTAL Fonction publique	TOTAL MCC
n=		354
RÉSULTAT GLOBAL		7,2
MOBILISATION		7,3
Mission, vision, valeurs et objectifs		7,2
Leadership des gestionnaires		7,6
Pratiques GRH		6,5
Organisation du travail		7,4
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE		6,8
ÉNONCÉS BAROMÈTRES		7,3

RÉSULTAT GLOBAL



Questions	INDICE			FP 2025	Écart FP 2024-2025	% D'ACCORD		
	MCC 2024	MCC 2025	Écart MCC 2024-2025			MCC 2024	MCC 2025	
Taux de réponse	71%	69%						
MOBILISATION		7,7						Légende pour unité Écart positif de 0,5 et + Écart positif de 0,1 à 0,4 Aucun écart Écart négatif de 0,1 à 0,4 Écart négatif de 0,5 et +
Je comprends l'utilité de mon travail dans l'atteinte des objectifs du plan stratégique de mon organisation	7,3	7,7	0,4			82	87	
Les objectifs de mon unité sont clairs	7,1	7,9	0,8			80	89	
LEADERSHIP DES GESTIONNAIRES		7,8						Écart de + 9
Mon gestionnaire communique clairement les attentes envers mon travail	7,6	7,7	0,1			82	87	
Je peux compter sur le soutien de mon gestionnaire lorsque nécessaire	8,2	8,5	0,3			88	92	
Mon organisation m'offre des possibilités de développement professionnel	6,1	6,1	0			66	67	Écart négatif de 0,1 à 0,4
Il existe un climat de confiance au sein de mon unité	7,7	8,0	0,3			85	88,0	
Dans mon unité, les personnes sont acceptées pour ce qu'elles sont, y compris avec leurs différences	8,5	8,8	0,3			93	95	
PRATIQUES RH		7						Écart de + 9
Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis	6,5	7,2	0,7			70	79	
J'ai accès à l'information nécessaire pour exercer efficacement mon travail	6,5	6,8	0,3			74	78	
ORGANISATION DU TRAVAIL		7,7						Écart de + 8
Dans mon unité, le travail est organisé de façon efficace	6,6	6,5	-0,1			74	74	
Je peux compter sur la collaboration de mes collègues lorsque j'en ai besoin	8,7	9,0	0,3			97	97,0	
J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail	8,0	8,6	0,6			91,0	93	Écart de + 8
J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail	6,2	6,8	0,6			69	77	
ENVIRONNEMENT ET SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE		7,1						
Mon environnement de travail est stimulant	6,3	6,7	0,4			72	75	Écart de + 13
Mon organisation propose des mesures adéquates pour encourager la santé et le bien-être de ses employés	6,0	6,1	0,1			62,0	64	
Mon emploi me permet une bonne conciliation travail et vie professionnelle	7,9	8,4	0,5			93	96	
ÉNONCÉS BAROMÈTRES		7,9						Écart + 21
Je suis fier de travailler au ministère de la Culture et des Communications	7,9	8,4	0,5			87	92	
Le ministère de la Culture et des Communications est un employeur que je recommanderais à mon entourage	7,1	7,9	0,8			76	89	
Je préférerais rester au sein du ministère de la Culture et des Communications même si un emploi comparable m'était offert ailleurs	7,3	8,0	0,7			67	88,0	
Résultat global	7,2	7,6	0,4			76	80	

Principaux constats 2025

- Une amélioration pour l'ensemble de nos résultats
- Les pistes d'amélioration demeurent les mêmes
- Les écarts positifs sont en comparaison avec nos résultats ministériels 2024
- [REDACTED]
- Cinq éléments ont un écart de plus de 8 % d'augmentation sur le degré d'accord
- **Les plus grandes améliorations concernent les énoncés suivants:**
 - Les objectifs de mon unité sont clairs +0,8
 - Le MCC est un employeur que je recommanderais à mon entourage +0,8
 - Je reçois une reconnaissance significative pour le travail que j'accomplis +0,7
 - Je préférerais rester au sein du MCC même si un emploi comparable m'était offert ailleurs +0,7
 - J'ai l'autonomie nécessaire pour assumer mes responsabilités au travail +0,7
 - J'ai le matériel et les outils nécessaires pour être pleinement efficace au travail + 0,6

Les 4 axes d'intervention ciblés pour la stratégie expérience employé sont toujours alignés avec les résultats de 2025

Les suites pour le MCC

- Rencontre de la sous-ministre avec les sous-ministres-adjoints et directrice de la DGAI pour les résultats détaillées
- Poursuite de la mise en place des comités de travail sur les actions ministérielles priorisés dans la stratégie expérience employé
- Présentation des résultats du sondage sur l'expérience employé 2025 aux gestionnaires et au personnel
- Focus group avec le personnel selon les 4 axes d'intervention
- Présentation des actions ministérielles proposées à la rencontre du personnel de l'automne