



PAR COURRIEL

Le 14 mars 2025

Objet : Demande d'accès aux documents - Décision

V/Réf. : Sondage de 2023 sur l'expérience employé et la mobilisation de personnel

N/Réf. : BSM-2025-004922

Bonjour,

Conformément à la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1, ci-après nommée « Loi sur l'accès »), nous avons traité votre demande d'accès reçue le 14 février 2025, laquelle se lit comme suit :

[...] **Nouvelle demande no 2 :**

(...) souhaite obtenir une copie **de tout document** (ex : présentations PowerPoint, présentations Excel, lettres, échanges via les plateformes autres que les courriels, etc.) ainsi que les échanges courriel au bureau du Sous-ministre à la justice (SMJ), au bureau du Sous-ministre associé aux affaires juridiques (SMAJ), ainsi que des différents directeurs généraux qui relèvent du SMAJ. Sont visés ici les documents et courriels qui concernent notamment :

- les résultats du sondage;
- l'analyse des résultats du sondage;
- les préoccupations qui découlent des résultats du sondage;

Page 1 sur 9

- les actions à prendre ou à envisager en lien avec les résultats du sondage.

Demande no 7 :

(...) souhaite obtenir un accès électronique aux données brutes des résultats du sondage 2023 ainsi qu'aux commentaires écrits des répondants (dénominalisés et caviardés au besoin afin d'empêcher l'identification des répondants), et ce, pour l'ensemble du SMAJ. (...) Cet accès peut être limité au corps d'emploi 115. [...]

(Transcription intégrale)

Décision

Nous donnons partiellement suite à votre demande. D'abord, vous trouverez ci-joint les documents repérés et accessibles répondant à la demande 2 (tout document).

Cependant, il faut noter que des documents, dont des courriels, contenant substantiellement des renseignements personnels concernant des gestionnaires, ne vous sont pas soumis. De plus, dans les documents soumis, des numéros de téléphone cellulaire ont été masqués. En effet, les renseignements personnels sont confidentiels et protégés en vertu des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès. De plus, une pièce jointe contenant des renseignements appartenant à des tiers a été repérée et n'est pas accessible parce qu'elle est protégée en vertu des articles 23 et 24 de la Loi sur l'accès.

D'autres documents repérés sont substantiellement constitués d'avis et de recommandations et sont protégés en vertu des articles 14, 37 et 39 de la Loi sur l'accès. D'ailleurs, une portion d'un des courriels transmis a été masquée pour ces raisons.

Veuillez noter que les brouillons inachevés et les ébauches ne sont pas visés par la Loi sur l'accès (article 9) et n'ont pas été considérés lors du traitement de la demande d'accès.

Conformément à l'article 13, sachez qu'une décision similaire a été rendue dans le cadre d'une précédente demande d'accès aux documents et est disponible en ligne à l'adresse suivante :

cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/justice/publications-adm/acces-information/decisions/2023/DAI_no_BSM-2023-002829.pdf.

Les échanges de courriels accessibles transmis dans le cadre de cette demande n'ont donc pas été reproduits dans la présente.

Veuillez noter que la demande 7 (accès électronique) ne vise pas l'accès à un document. La Loi sur l'accès ne porte que sur des documents détenus par un organisme public (article 1).

Vous trouverez ci-joint copie des articles de loi sur lesquels se fonde notre décision.

Recours

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès, nous vous informons que vous pouvez, en vertu de la section III du chapitre IV de cette loi (articles 135 et suivants), faire une demande de révision à l'égard de cette décision en vous adressant à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la présente décision. À cet effet, vous trouverez joint à la présente le document intitulé Avis de recours.

Nous vous prions d'agréer l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Véronique Morin, avocate
Responsable substitut de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

p. j. 3

Chapitre A-2.1

**LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR
LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS**

CHAPITRE I

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

1. La présente loi s'applique aux documents détenus par un organisme public dans l'exercice de ses fonctions, que leur conservation soit assurée par l'organisme public ou par un tiers.

Elle s'applique quelle que soit la forme de ces documents: écrite, graphique, sonore, visuelle, informatisée ou autre.

1982, c. 30, a. 1.

[...]

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

9. Toute personne qui en fait la demande a droit d'accès aux documents d'un organisme public.

Ce droit ne s'étend pas aux notes personnelles inscrites sur un document, ni aux esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature.

1982, c. 30, a. 9.

[...]

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.

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.

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.

[...]

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

[...]

23. Un organisme public ne peut communiquer le secret industriel d'un tiers ou un renseignement industriel, financier, commercial, scientifique, technique ou syndical de nature confidentielle fourni par un tiers et habituellement traité par un tiers de façon confidentielle, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 23.

24. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement fourni par un tiers lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à ce tiers, de procurer un avantage

appréciable à une autre personne ou de nuire de façon substantielle à la compétitivité de ce tiers, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 24.

[...]

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.

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.

[...]

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.

[...]

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

[...]

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.

[...]

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

[...].

AVIS DE RECOURS

RÉVISION DEVANT LA COMMISSION D'ACCÈS À L'INFORMATION

a) POUVOIR

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne peut, lorsque sa demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels ou dans le cas où le délai prévu pour répondre est expiré, demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (article 137).

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

QUÉBEC

525, boulevard René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9
Tél. : 418 528-7741
Numéro sans frais : 1 888 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

MONTRÉAL

2045, rue Stanley
Bureau 900
Montréal (Québec) H3A 2V4
Tél. : 514 873-4196
Numéro sans frais : 1 888 528-7741
Télécopieur : 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 enregistrement, 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 (article 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 (article 135).

APPEL DEVANT LA COUR DU QUÉBEC

a) POUVOIR

L'article 147 de la Loi sur l'accès stipule qu'une personne directement intéressée peut interjeter appel sur toute question de droit ou de compétence, devant le juge de la Cour du Québec, de la décision finale de la Commission, y compris une ordonnance de la Commission rendue au terme d'une enquête, ou, sur permission d'un juge de cette Cour, d'une décision interlocutoire à laquelle la décision finale ne pourra remédier.

b) DÉLAIS ET FRAIS

L'article 149 de la Loi sur l'accès stipule que l'appel est formé par le dépôt auprès de la Cour du Québec d'un avis à cet effet précisant les questions de droit ou de compétence qui devraient être examinées en appel.

L'avis d'appel doit être déposé au greffe de la Cour du Québec dans les 30 jours qui suivent la date de la réception de la décision finale par les parties.

c) PROCÉDURE

Selon l'article 151 de la Loi sur l'accès, l'avis d'appel doit être signifié aux parties et à la Commission dans les 10 jours de son dépôt au greffe de la Cour du Québec.

Le secrétaire de la Commission transmet au greffe, pour tenir lieu de dossier conjoint, un exemplaire de la décision contestée et les pièces de la contestation.

De : [Lise Proulx](#)
À : [Marie-Josée Corriveau \(SMA-SMAJ\)](#); [Sabine Mekki](#); [Lucie Fiset](#); [Anne-Marie Delisle](#); [Frédéric Maheux](#)
Cc : [Lise Proulx](#)
Objet : [EXTERNE] Amélio
Date : 17 octobre 2023 14:31:46
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)

***ATTENTION : Ce courriel provient de l'extérieur de votre organisation.**
Évitez de cliquer sur un hyperlien, d'ouvrir une pièce jointe ou de transmettre des informations personnelles si vous ne connaissez pas l'expéditeur du courriel. En cas de doute, communiquez verbalement avec lui.

Bonjour,

Tel que demandé.

Les actions mises en place à la suite des réactions des employés aux résultats du sondage sont les suivantes :

DAJT

1. Améliorer les communications au sein de l'équipe afin que tout le personnel soit informé des avis juridiques rendus. Un système de communication a été mis en place à la satisfaction des juristes. (réalisée)

DAJ-MSSS

2. Rencontres individuelles des juristes et du personnel de soutien afin d'évaluer leur charge de travail, identifier les dossiers prioritaires à traiter et s'enquérir de leurs besoins individuels. Des mandats ont été redistribués afin d'équilibrer la charge de travail. (en cours)
3. Nomination de deux coordinateurs et création des équipes Litige et Conseil. (réalisée)
4. Mise en place de rencontres d'échanges par équipe sur les mandats et dossiers actifs. (en cours)
5. Création de divers processus d'organisation du travail en vue de faciliter le travail des juristes et du personnel de soutien. (en cours)
6. Mise en place de tableaux de bord maison pour suivre les dossiers (en cours)

Par ailleurs, les mesures suivantes pourraient être applicables à toutes les directions :

Merci

Lise Proulx, avocate
Directrice générale
Direction générale des affaires juridiques – Santé et Transformation

Sous-ministériat des affaires juridiques
Ministère de la Justice
1200, route de l'Église, 4e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
Cellulaire : [REDACTED]
lise.proulx@justice.gouv.qc.ca



De : Frédéric Maheux <frederic.maheux@justice.gouv.qc.ca>

Envoyé : 16 octobre 2023 14:55

À : Marie-Josée Corriveau (SMA-SMAJ) <marie-josée.corriveau2@justice.gouv.qc.ca>; Sabine Mekki <sabine.mekki@justice.gouv.qc.ca>; Lise Proulx <lise.proulx@justice.gouv.qc.ca>; Anne-Marie Delisle <anne-marie.delisle@justice.gouv.qc.ca>; Lucie Fiset <LFiset@electionsquebec.qc.ca>

Objet : Mesures

Bonjour,

Vous trouverez ci-joint mon ébauche de plan concernant les mesures à mettre en place dans ma direction générale à la suite au sondage. Comme vous pourrez le constater nous travaillons depuis un bon moment à le mettre en place. Il est vrai que nous avons eu la chance de nous questionner sur notre performance avec des travaux avec l'ÉNAP l'an passé. Bien que ce plan ne constitue encore qu'un projet, je crois que mes gestionnaires et moi, avons eu le souci de prévoir des mesures pour répondre aux préoccupations de nos employés mais, aussi de notre organisation. [REDACTED]

[REDACTED] Ce document énonce certaines mesures que nous avons décidé de prioriser. Plusieurs autres mesures sont à venir si tous se déroule comme nous le souhaitons. Je vous demanderais de bien vouloir traiter ces documents de façon confidentielle (à part la présentation des grandes lignes du plan au CDM). Plusieurs mesures ne sont pas encore attachées (financement et autres) et surtout, elles n'ont pas été présentées aux équipes. Je suis disponible pour en discuter.

Frédéric

Me Frédéric Maheux

Directeur général
Direction générale du contentieux du Procureur
général du Québec
Sous-ministériat des affaires juridiques
Ministère de la Justice
Cellulaire : [REDACTED]



Avis de confidentialité: Ce message est confidentiel. Il est à l'usage exclusif du destinataire ci-dessus.

Toute autre personne est par les présentes avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si le destinataire ne peut être joint ou vous est inconnu, nous vous prions d'en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et de détruire ce message et toute copie de celui-ci.

Avis de confidentialité: Ce message est confidentiel. Il est à l'usage exclusif du destinataire ci-dessus. Toute autre personne est par les présentes avisée qu'il lui est strictement interdit de le diffuser, de le distribuer ou de le reproduire. Si le destinataire ne peut être joint ou vous est inconnu, nous vous prions d'en informer immédiatement l'expéditeur par courrier électronique et de détruire ce message et toute copie de celui-ci.

Rapport de mobilisation

Sondage : 2023 Sondage sur la mobilisation et l'expérience employé

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : Durée de vie

Note : ce rapport vise la Direction des affaires juridiques de la Transformation

Filtre

NIVEAU DE MOBILISATION



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces!

Forces de votre équipe

Préoccupations soulevées

Soutien à la tâche par les collègues

Collaboration avec les collègues

Soutien à la tâche par le Gestionnaire

Rétroaction du gestionnaire

Équilibre travail - vie personnelle

Reconnaissance par le gestionnaire

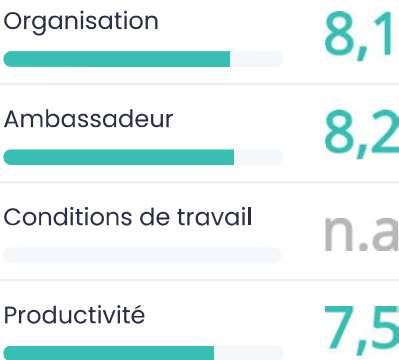
10 employés

Taux de réponse : 70 %

Dernier sondage envoyé :
13 févr. 2023

Afficher la tendance

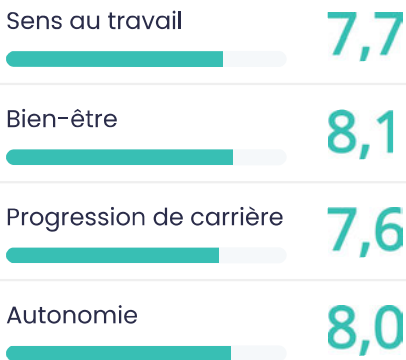
Organisation



Relations



Épanouissement



Options d'analyse rapide

Identifier mes priorités

Comparer avec la période précédente

Afficher toutes les questions

Accédez à notre meilleur guide pour analyser vos résultats et les présenter à votre équipe.

Télécharger le guide

Vos points forts

9,2

Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?

8,8

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

8,6

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

8,6

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

8,6

Mon gestionnaire est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

À améliorer

6,4

J'ai des occasions d'échanger avec mon gestionnaire au sujet de mes objectifs et intérêts professionnels.

6,7

Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.

6,9

Mon gestionnaire s'implique dans le maintien d'une bonne ambiance de travail au sein de l'équipe.

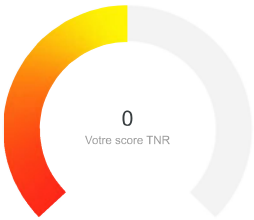
6,9

Mon gestionnaire m'explique clairement les changements et décisions qui affectent mon travail.

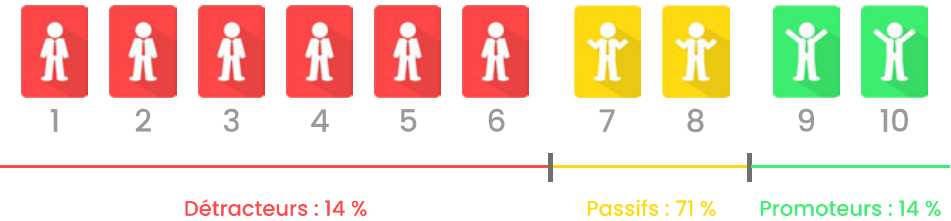
6,9

Mon gestionnaire m'offre de la rétroaction et m'aide à comprendre comment je peux m'améliorer dans mon travail.

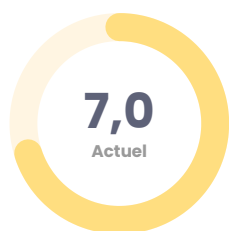
Taux net de recommandation des employés (TNR)



Vos employés recommanderaient-ils Ministère de la Justice du Québec
comme un bon endroit où travailler?



NIVEAU DE MOBILISATION



25 employés

Taux de réponse : 84 %

Dernier sondage envoyé :
13 févr. 2023

Afficher le récapitulatif

Organisation

Organisation 6,9

Ambassadeur 7,2

Conditions de travail n.a

Productivité 7,0

Relations

Relation avec le gestionnaire 6,1

Relation avec les collègues 6,7

Rétroaction 7,4

Reconnaissance 7,6

Épanouissement

Sens au travail 7,6

Bien-être 7,0

Progression de carrière 7,2

Autonomie 6,8

Note : ce rapport vise la Direction du droit administratif et des affaires juridiques

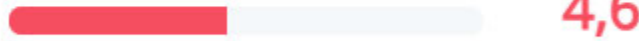
Organisation

Communication



8,1

Considération des employés



4,6

Afficher plus

Ambassadeur

Emploi



6,9

Roulement du personnel

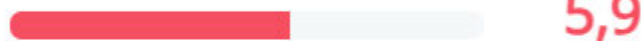


8,1

Afficher plus

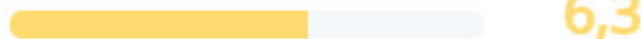
Productivité

Formation



5,9

Clarté de rôle



6,3

Outils de travail



7,3

Relation avec le gestionnaire



Relation avec les collègues



Rétroaction



Reconnaissance

Collègues



7,6

Gestionnaire



6,8

Sens au travail

Signification de la tâche



6,9

Vision et stratégies



7,8

Utilisation des compétences



7,3

Bien-être

Charge de travail



5,0

Stress



5,3

Équilibre travail - vie personnelle



5,4

Autonomie

Supervision



5,0

Contrôle



5,8

Afficher plus

Progression de carrière

Opportunités d'avancement



6,5

Gestion du rendement



7,4

Développement professionnel



7,6

Rapport exécutif_SMAJ Sondage de mobilisation

Printemps 2023

Portrait global SMAJ

70%

Taux de participation

7,0/10

Niveau de mobilisation

57%

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation



Relations



Épanouissement



Faits saillants SMAJ

 Facteurs de succès	 Facteurs à prioriser
7,6 Rétroaction: rétroaction positive reçue des collègues	5,9 Bien-être: niveau de stress élevé et surcharge de travail
7,5 Reconnaissance: sentiment que les collègues apprécient le travail et la contribution à l'équipe	6,3 Autonomie : besoin d'être davantage impliqué dans les réflexions ou prises de décisions qui concernent les tâches quotidiennes
7,4 Relations avec les collègues: entraide entre les employés et ambiance positive et agréable	6,3 Productivité: manque de formation , clarté des rôles à préciser et efficacité des méthodes ou des outils de travail à améliorer.

Taux net de recommandation (ENPS)

Taux ENPS : % de promoteurs - % de détracteurs = score de -100 jusqu'à + 100



Taux ENPS de certains corps d'emploi:

- Avocats: -23
- Soutien technique (agents de bureau et agents de secrétariat): 22

(BSMA-DGCPGQ)

6,8

Niveau de
mobilisation

66%

Taux de participation

-17

ENPS

(DGAJASOT-DGAJDPCE)

7,0

Niveau de
mobilisation

73%

Taux de participation

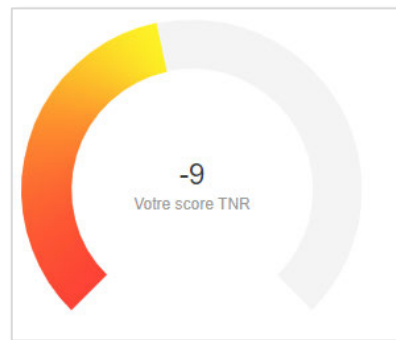
-18

ENPS

Portrait des gestionnaires

7,0

Niveau de mobilisation



- 36 % de détracteurs
- 27 % de promoteurs

89%

Taux de participation

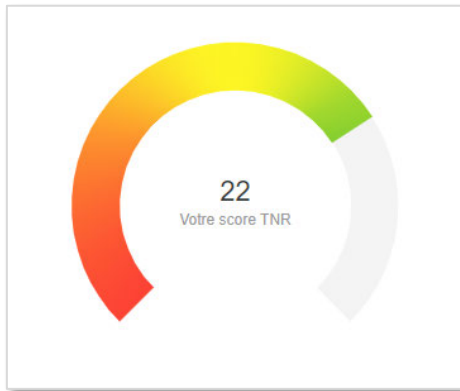
66%

Envisage de rester au MJQ plus de 2 ans

Facteurs de succès		Facteurs à prioriser	
8,0	Sens au travail	5,5	Bien-être
7,5	Relation avec le gestionnaire	6,5	Productivité
7,3	Rétroaction	6,6	Organisation

Portrait des nouveaux employés

Moins d'un an



- **13 %** de détracteurs
- **35 %** de promoteurs

8,1

Niveau de
mobilisation

70%

Envisage de
rester au MJQ
plus de 2 ans

Facteurs de succès		Facteurs à prioriser	
9,1	Organisation	6,9	Productivité
8,7	Relation avec le gestionnaire	7,1	Bien-être
8,7	Rétroaction	7,4	Autonomie

Prochaines étapes

- Transmission des résultats aux gestionnaires via la plateforme Amélio;
- Manchette pour informer les employés des résultats ministériels;
- Rencontre des employés par les gestionnaires.

Rapport de mobilisation

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 02 mai 2022 Au 27 avr. 2023

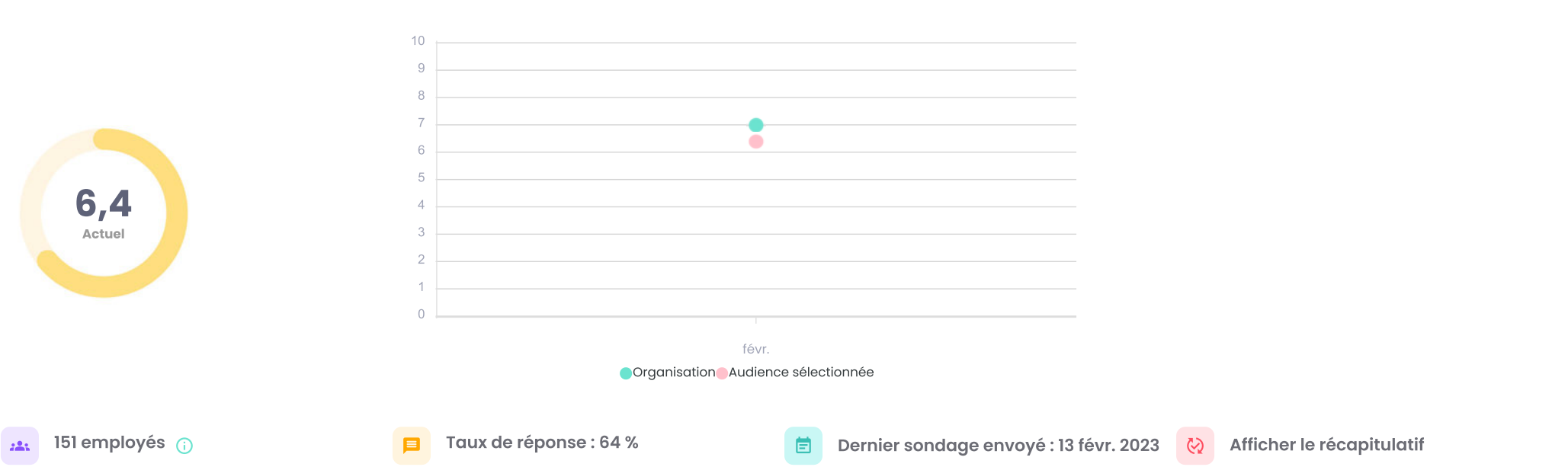
Filtre 2

Département SMAJ-DGCPGQ

UA

0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 10400 3202250 Dir du Contentieux Québec0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 20400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

NIVEAU DE MOBILISATION



Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation5,6	Relation avec le gestionnaire6,7	Sens au travail7,1
Ambassadeur6,2	Relation avec les collègues6,9	Bien-être4,8
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,4	Progression de carrière7,1
Productivité5,5	Reconnaissance7,2	Autonomie5,5

Vos points forts

8,6

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

8,1

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

7,7

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

7,4

Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.

7,4

Je comprends bien ce qui est attendu de moi afin d'être efficace et performant dans mon poste actuel.

À améliorer

4,1

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.

4,5

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

4,9

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

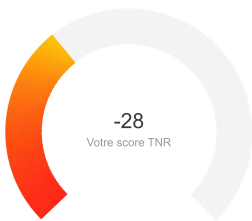
5,1

Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.

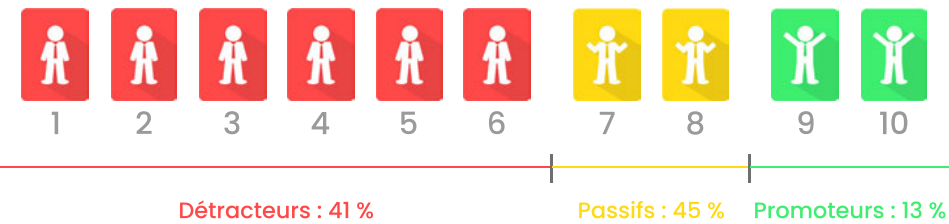
5,1

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?



Rapport de mobilisation

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 02 mai 2022 Au 27 avr. 2023

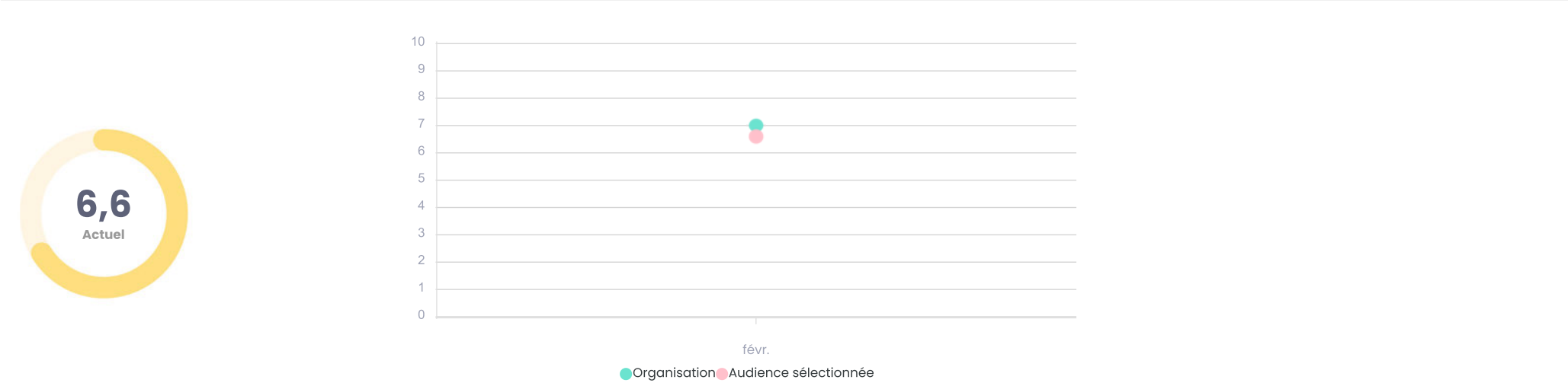
Filtre 2

Département SMAJ-DGCPGQ

UA

0400 3202242 Direction générale du Contentieux du Procureur générale du Québec0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 10400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal0400 3202250 Dir du Contentieux Québec0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 20400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

NIVEAU DE MOBILISATION



199 employés

Taux de réponse : 63 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher le récapitulatif

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation6,1	Relation avec le gestionnaire6,8	Sens au travail7,3
Ambassadeur6,6	Relation avec les collègues7,1	Bien-être5,2
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,5	Progression de carrière7,2
Productivité6,0	Reconnaissance7,3	Autonomie5,8

Vos points forts

À améliorer

8,6

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

4,8

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.

8,2

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

4,8

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

7,9

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

5,4

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

7,6

Je comprends bien ce qui est attendu de moi afin d'être efficace et performant dans mon poste actuel.

5,5

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

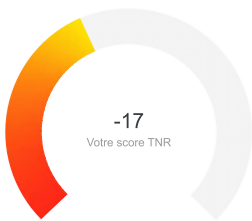
7,6

Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.

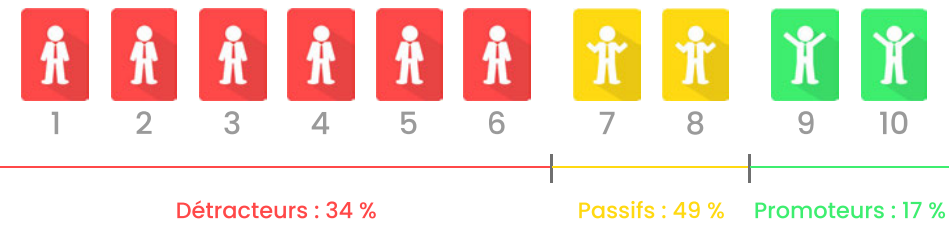
5,5

Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?



Rapport de mobilisation

Sondage : Sondage sur la mobilisation et l'expérience employé

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

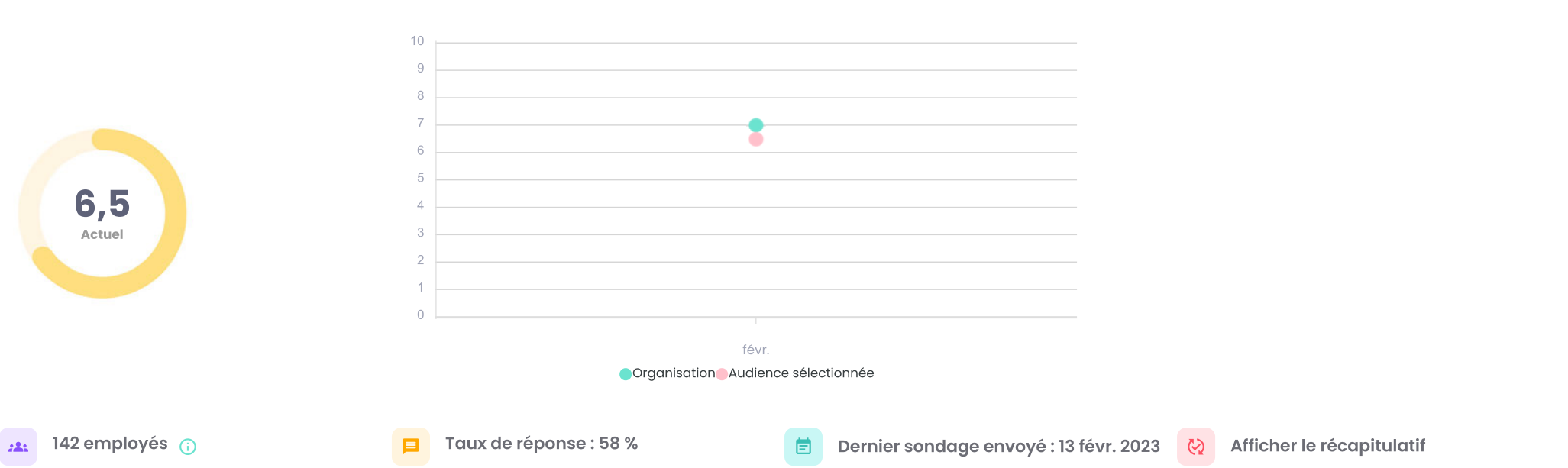
Période : 02 mai 2022 Au 27 avr. 2023

Filtre 2

Département
SMAJ-DGCPGQ

UA
0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 1
0400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal
0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 2
0400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

NIVEAU DE MOBILISATION



Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation5,9	Relation avec le gestionnaire6,7	Sens au travail7,4
Ambassadeur6,7	Relation avec les collègues7,1	Bien-être4,8
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,2	Progression de carrière7,0
Productivité5,9	Reconnaissance7,4	Autonomie5,6

Vos points forts

8,4

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

8,1

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

7,9

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

7,7

Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.

7,5

Je comprends bien ce qui est attendu de moi afin d'être efficace et performant dans mon poste actuel.

À améliorer

4,3

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

4,5

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.

4,9

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

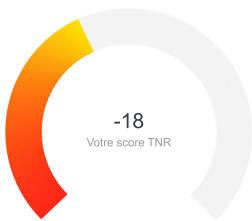
5,0

Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.

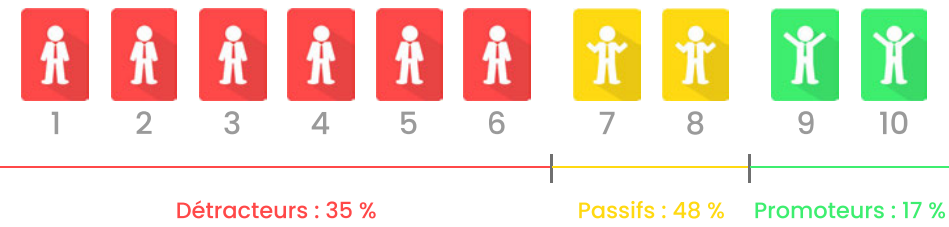
5,1

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?



Rapport de mobilisation

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 02 mai 2022 Au 27 avr. 2023

Filtre 3

Département

SMAJ-DGCPGQ

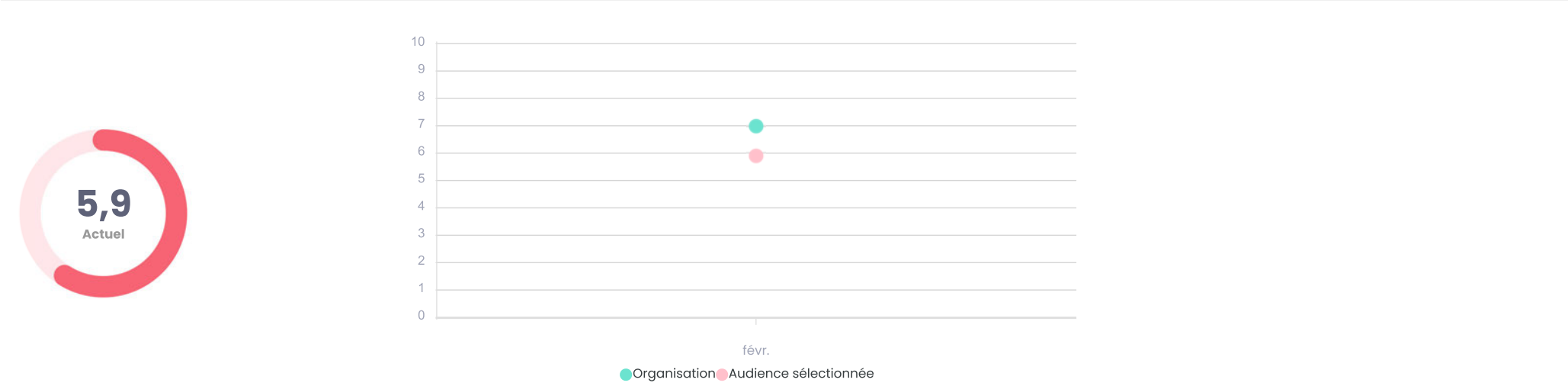
Unité

0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 10400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 20400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

Classe d'emploi

Avocat et notaire.115.01.ExpertAvocat et notaire.115.01.Standard

NIVEAU DE MOBILISATION



89 employés

Taux de réponse : 55 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher le récapitulatif

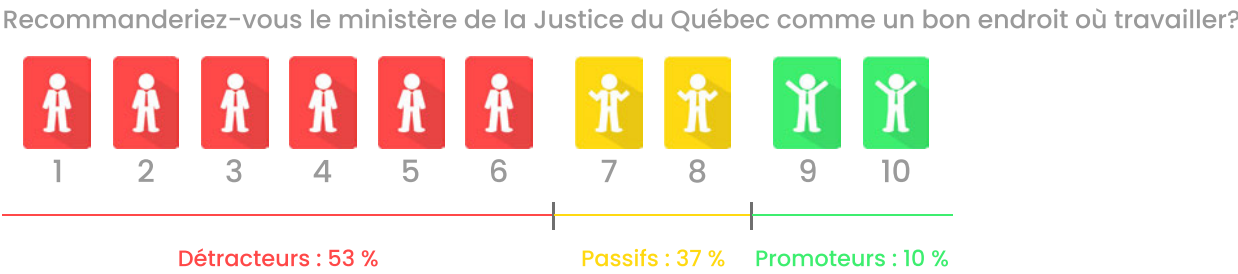
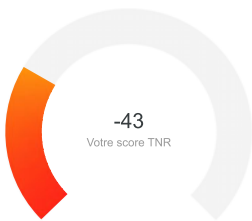
Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation4,6	Relation avec le gestionnaire6,2	Sens au travail7,0
Ambassadeur5,8	Relation avec les collègues6,6	Bien-être3,7
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,0	Progression de carrière6,8
Productivité5,2	Reconnaissance7,1	Autonomie4,9

Vos points forts

À améliorer

8,4	Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.	2,5	J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.
7,9	Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.	3,4	Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.
7,4	Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.	3,6	Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.
7,4	Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.	4,0	Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.
7,2	Mon travail quotidien me permet de mettre à profit mes forces et mes compétences.	4,2	En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Rapport de mobilisation

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 02 mai 2022 Au 27 avr. 2023

Filtre 3

Département

SMAJ-DGCPGQ

DA

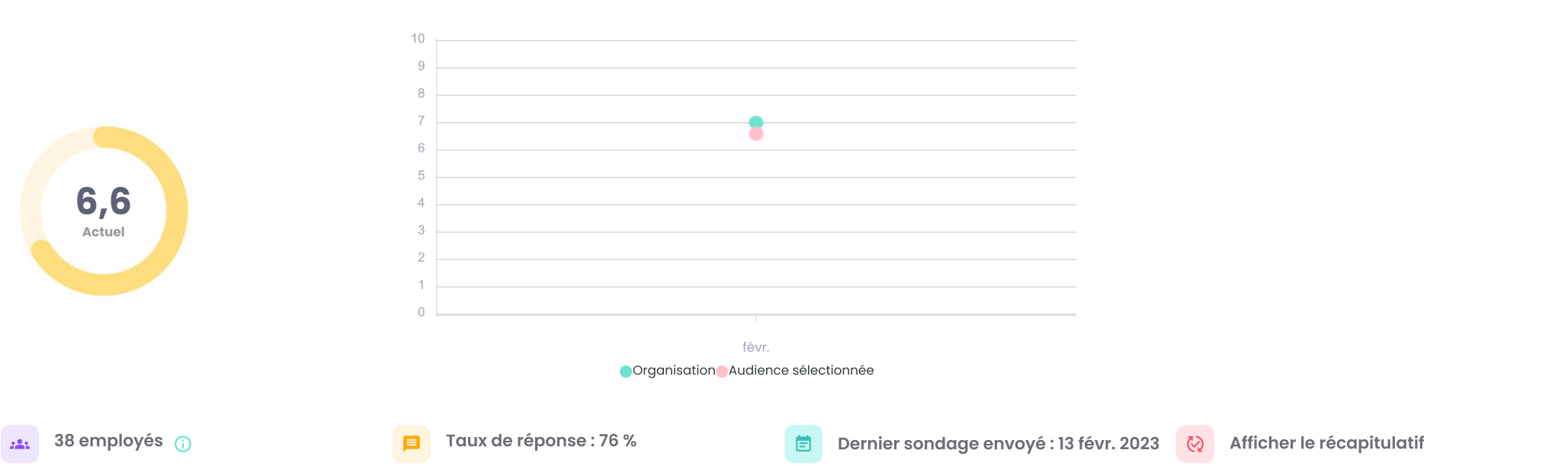
0400 3202250 Dir du Contentieux Québec

Classe d'emploi

Avocat et notaire.115.01.Expert

Avocat et notaire.115.01.Standard

NIVEAU DE MOBILISATION



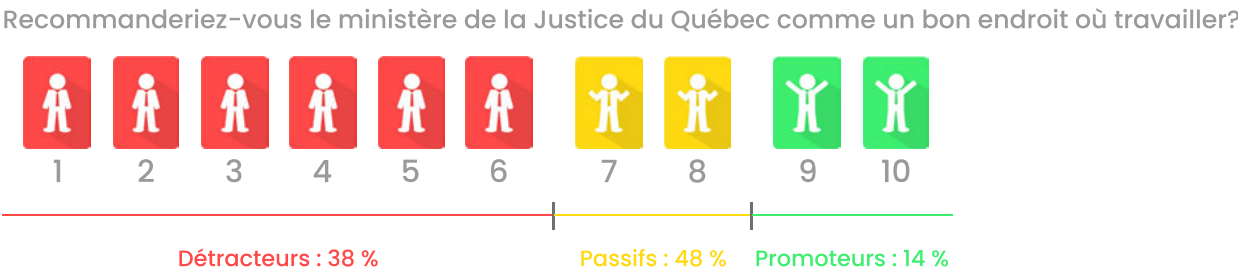
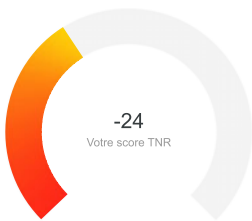
Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 5,8	Relation avec le gestionnaire 6,8	Sens au travail 7,2
Ambassadeur 6,2	Relation avec les collègues 7,1	Bien-être 5,9
Conditions de travail n.a	Rétroaction 7,8	Progression de carrière 7,4
Productivité 5,2	Reconnaissance 6,9	Autonomie 5,8

Vos points forts

À améliorer

8,8	Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.	4,1	J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.
8,5	Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.	4,3	J'ai accès aux outils matériels et informatiques dont j'ai besoin pour réaliser efficacement mon travail.
7,7	Mon gestionnaire s'informe de moi et prend de mes nouvelles.	5,5	Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.
7,7	Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.	5,5	Je reçois la formation adéquate lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités.
7,6	J'ai des opportunités d'apprendre et de développer mon expertise dans mon poste actuel.	5,5	Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Rapport détaillé

Vous visualisez les résultats détaillés pour :

Période : 16 oct. 2022 Au 16 oct. 2023 ▼

Facteur de mobilisation :

Organisation

Ambassadeur

Conditions de travail

Productivité

Relation avec le gestionnaire

Relation avec les collègues

Rétroaction

Reconnaissance

Sens au travail

Bien-être

Progression de carrière

Autonomie

Non assignée

[Changer de catégorie](#)

Sous-facteurs de mobilisation :

Tous les sous-facteurs

Valeurs

Communication

Considération des employés

Impact social

Diversité et inclusion

Emploi

Produits et services

Roulement du personnel

Rémunération

Sécurité au travail

Environnement de travail

Formation

Clarté de rôle

Qualité du travail

Outils de travail

Soutien social

Collaboration

Proximité

Soutien à la tâche

Collaboration

Soutien social

Soutien à la tâche

Gestionnaire

Collègues

Collègues

Gestionnaire

Organisation

Signification de la tâche

Vision et stratégies

Utilisation des compétences

Développement personnel

Charge de travail

Stress

Équilibre travail - vie personnelle

Santé

Opportunités d'avancement

Gestion du rendement

Équité entre les employés

Développement professionnel

Supervision

Contrôle



Filtre 1



Masquer les commentaires ▼

UA

0400 3202278 DAJ-Santé et Services sociaux

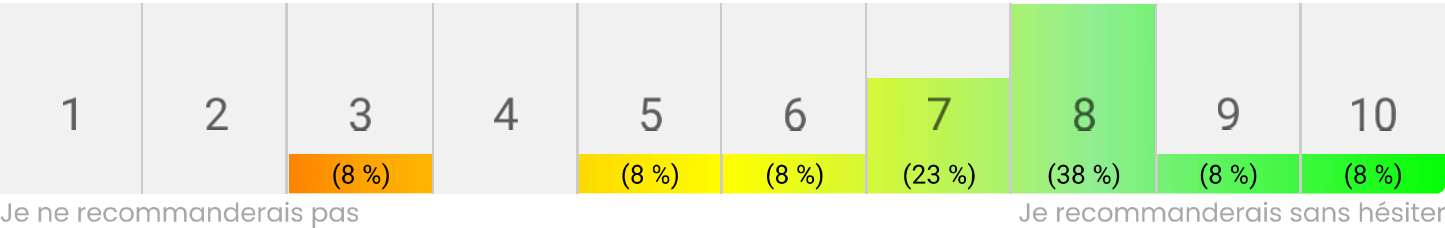


AMBASSADEUR

Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?

Moyenne 69%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



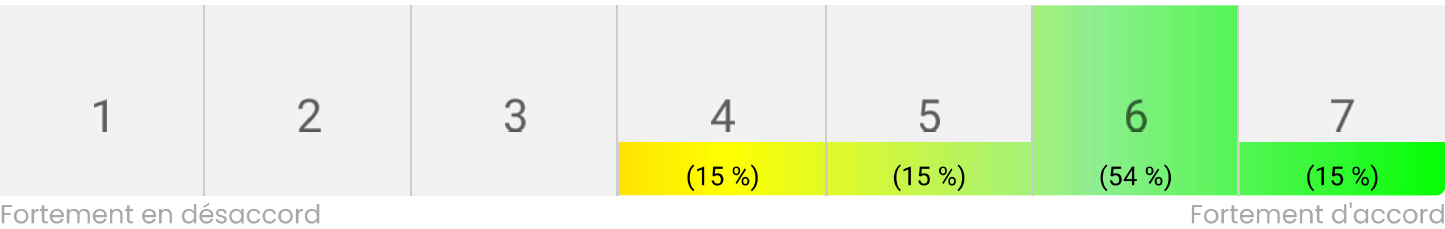
Distribution Historique

SENS AU TRAVAIL

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

Moyenne 78%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



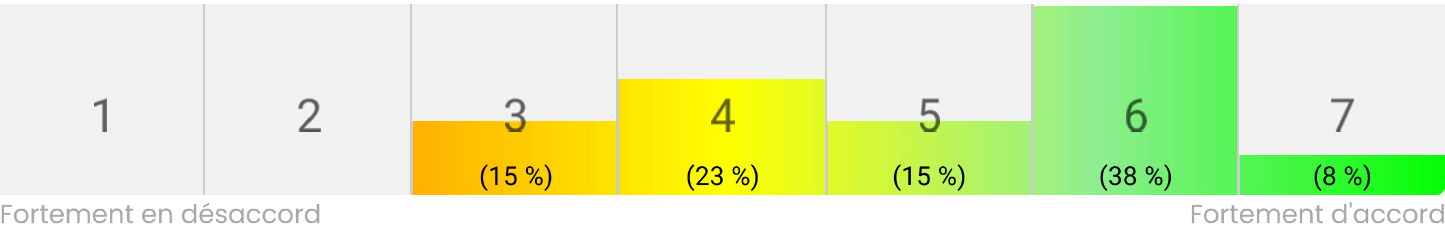
Distribution Historique

SENS AU TRAVAIL

J'ai le sentiment que mon rôle contribue à l'efficacité ou à l'amélioration de notre système de justice.

Moyenne 67%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



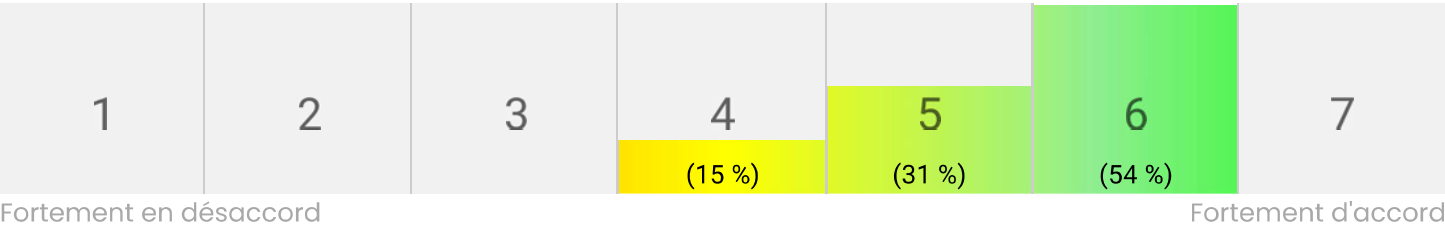
Distribution Historique

SENS AU TRAVAIL

Mon travail quotidien me permet de mettre à profit mes forces et mes compétences.

Moyenne 73%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



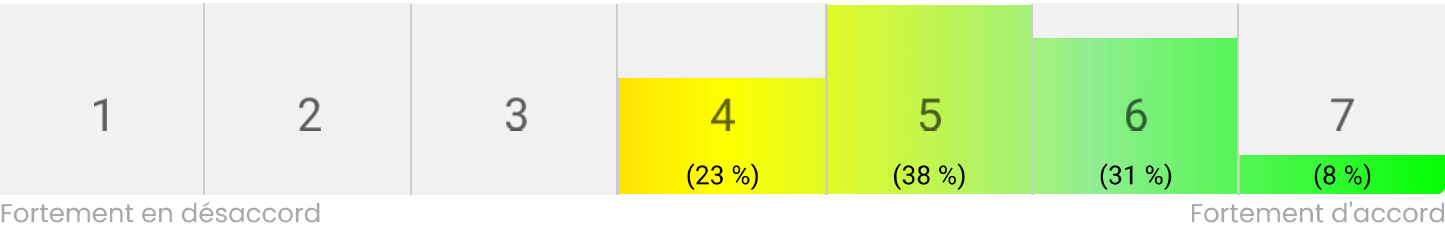
Distribution Historique

SENS AU TRAVAIL

Je ressens un sentiment d'accomplissement personnel dans mon travail.

Moyenne 71%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



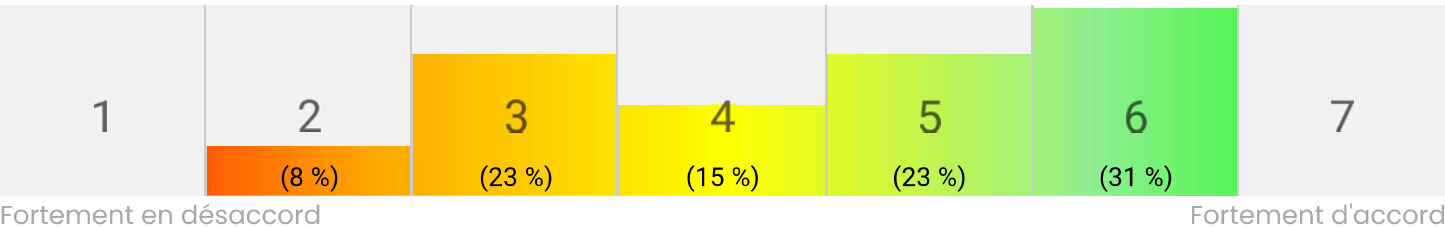
Distribution Historique

AUTONOMIE

Je me sens impliqué dans les réflexions ou décisions qui concernent mes tâches quotidiennes.

Moyenne 58%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.

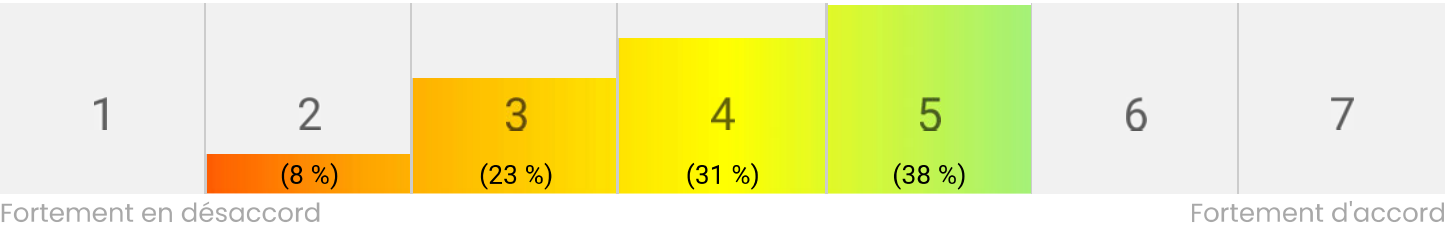


Distribution Historique

Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.

Moyenne 50%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.

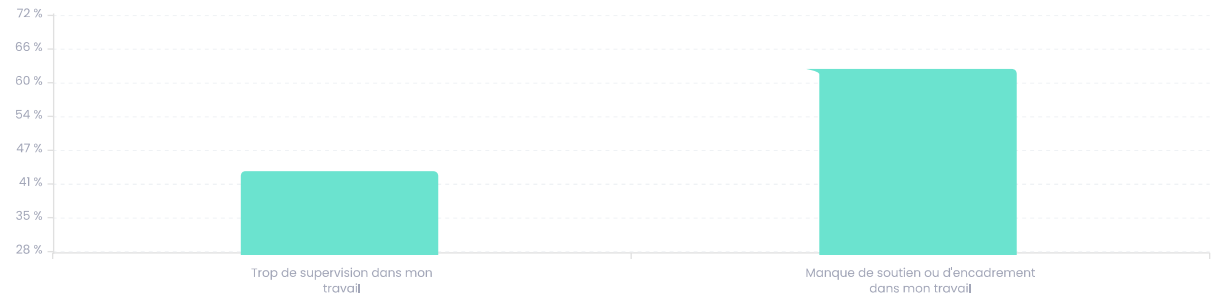


[Distribution](#) [Historique](#)

Si la réponse à "Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi. " Est inférieur à 5, nous avons demandé :

Comment décririez-vous le niveau de soutien dans votre travail?

7 employés sur 8 ont répondu à cette question.



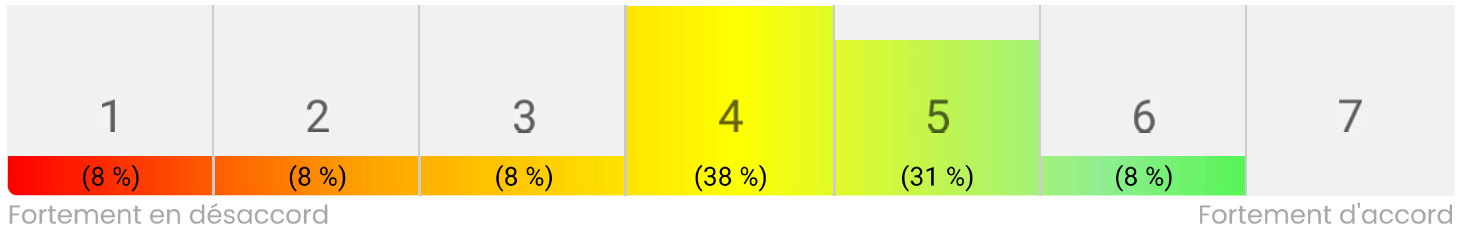
[Distribution](#)

BIEN-ÊTRE

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

Moyenne **50%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

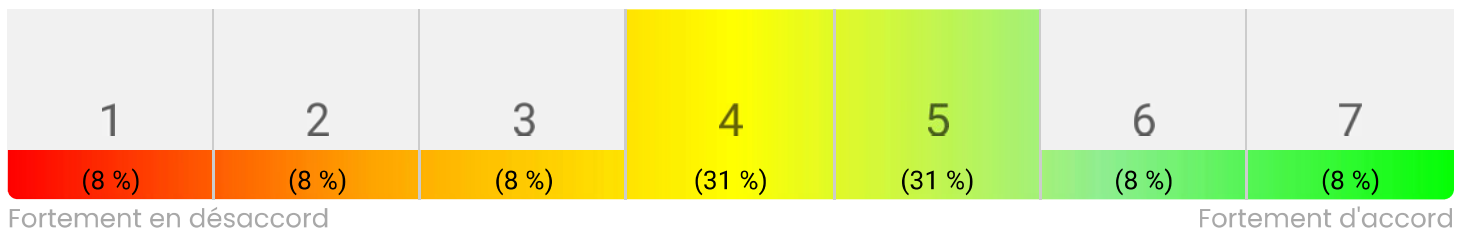
Historique

BIEN-ÊTRE

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

Moyenne **54%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

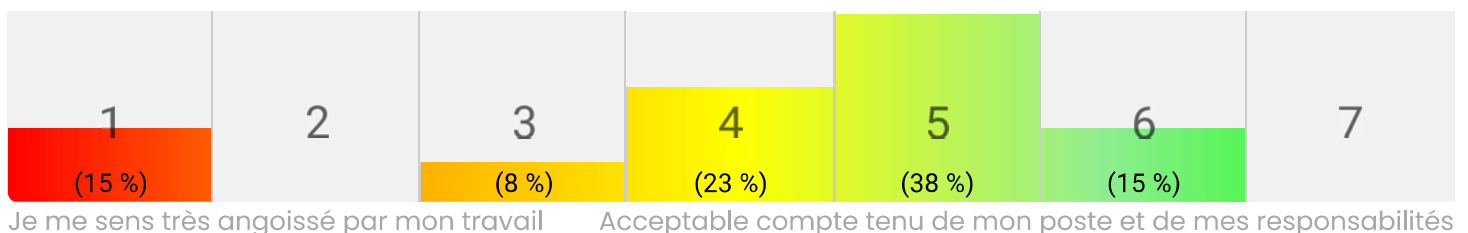
Historique

BIEN-ÊTRE

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

Moyenne **53%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



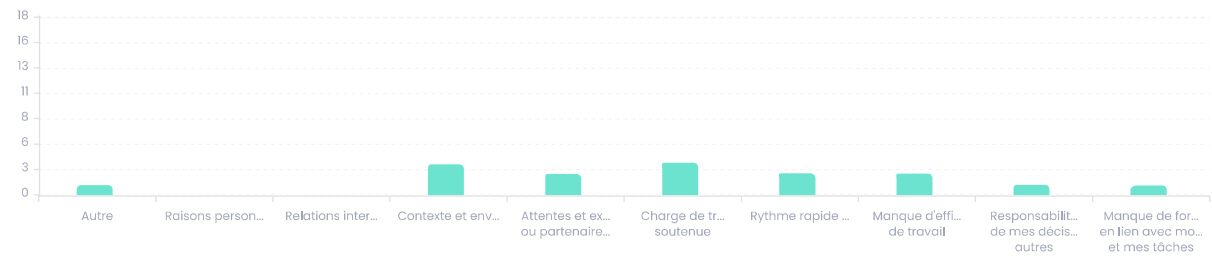
Distribution

Historique

Si la réponse à "En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?" Est inférieur à 5, nous avons demandé :

Quels sont vos principaux facteurs de stress au travail?

5 employés sur 6 ont répondu à cette question.



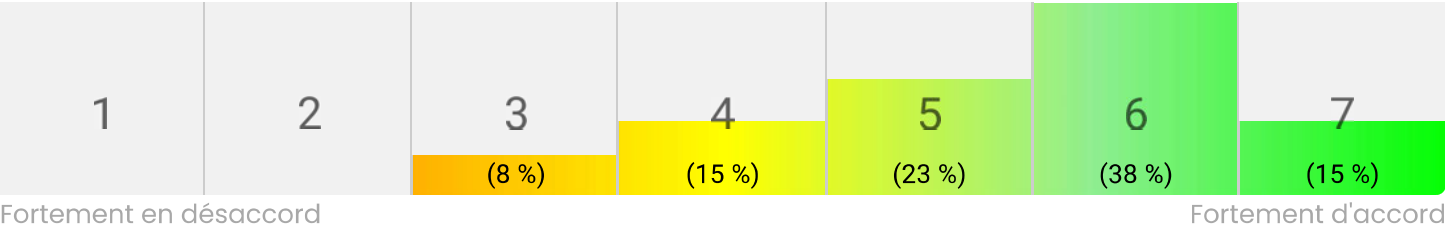
Distribution

PRODUCTIVITÉ

J'ai accès aux outils matériels et informatiques dont j'ai besoin pour réaliser efficacement mon travail.

Moyenne **73%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

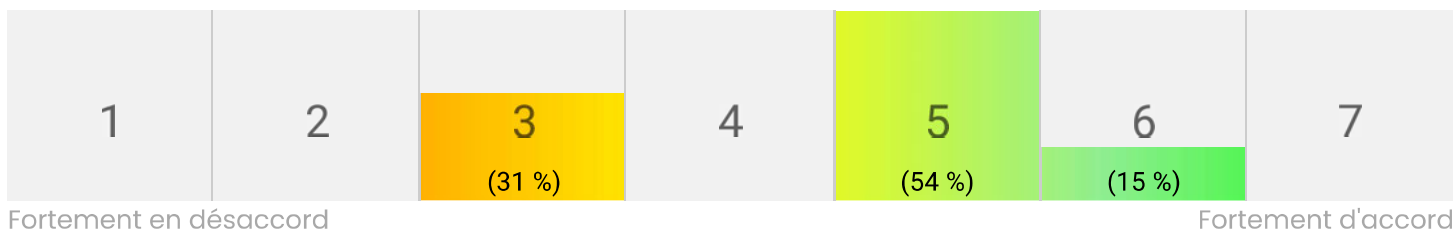
Historique

PRODUCTIVITÉ

Je reçois la formation adéquate lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités.

Moyenne **59%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

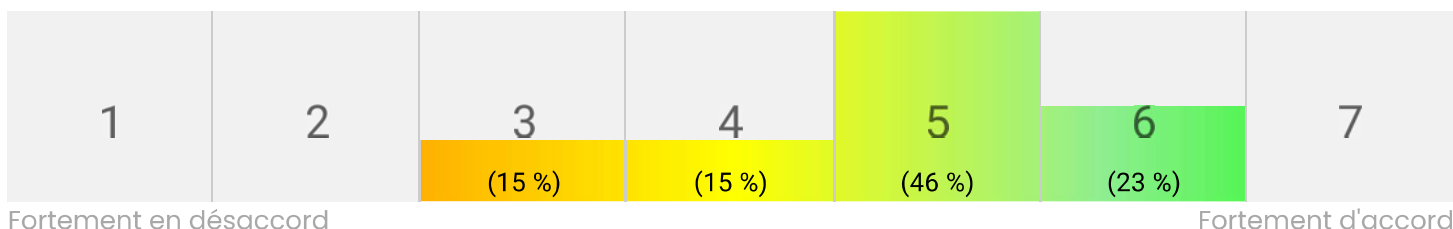
Historique

PRODUCTIVITÉ

Les rôles et les responsabilités sont clairs et bien définis au sein de mon équipe.

Moyenne **63%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

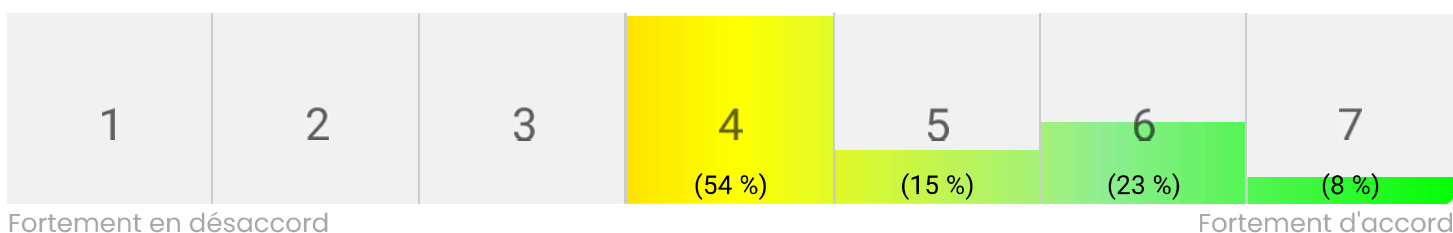
Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.

Moyenne **64%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

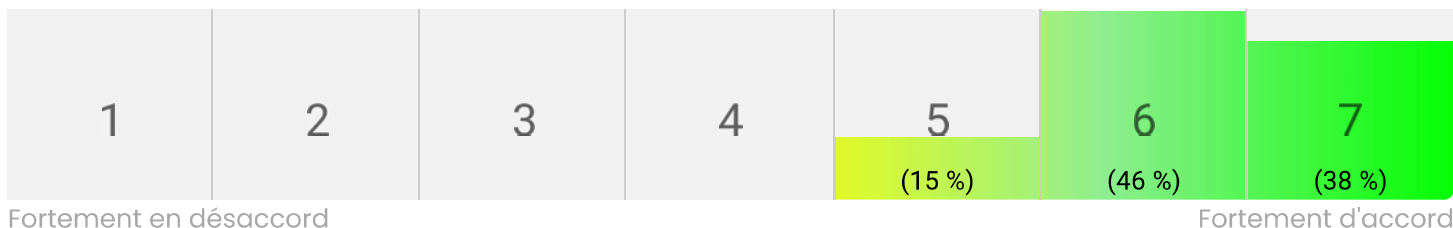
Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

L'ambiance de travail au sein de mon équipe est positive et agréable.

Moyenne **87%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

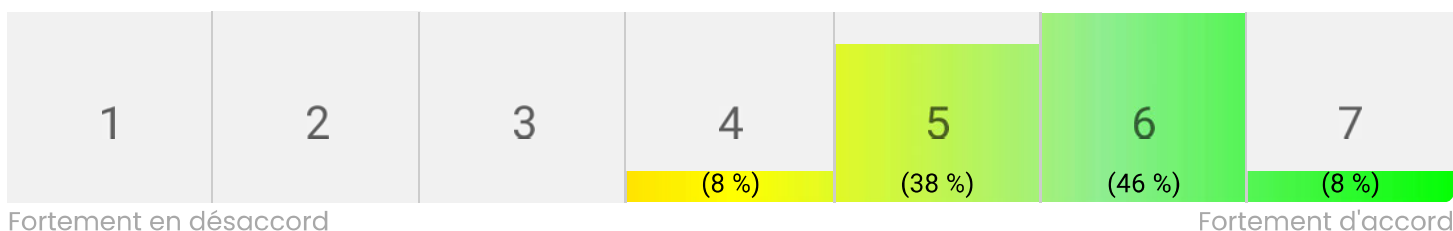
Historique

RECONNAISSANCE

Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.

Moyenne **76%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

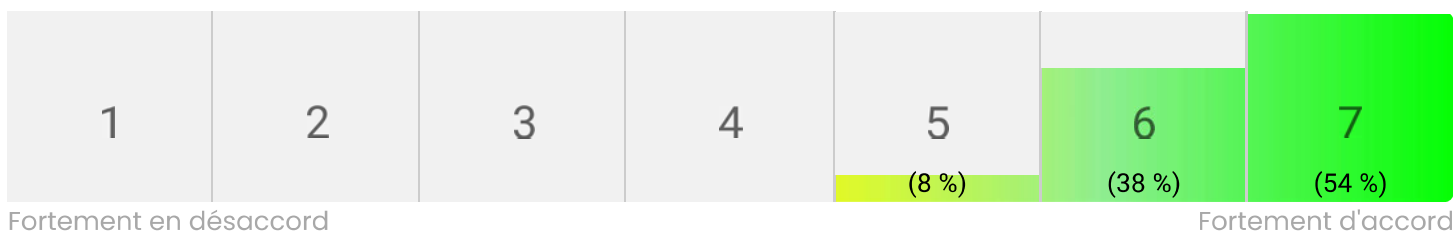
Historique

RÉTROACTION

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

Moyenne **91%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

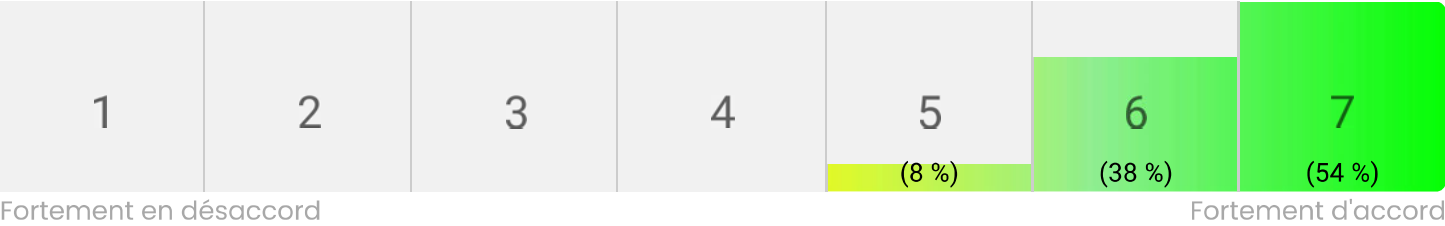
Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

Moyenne 91%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



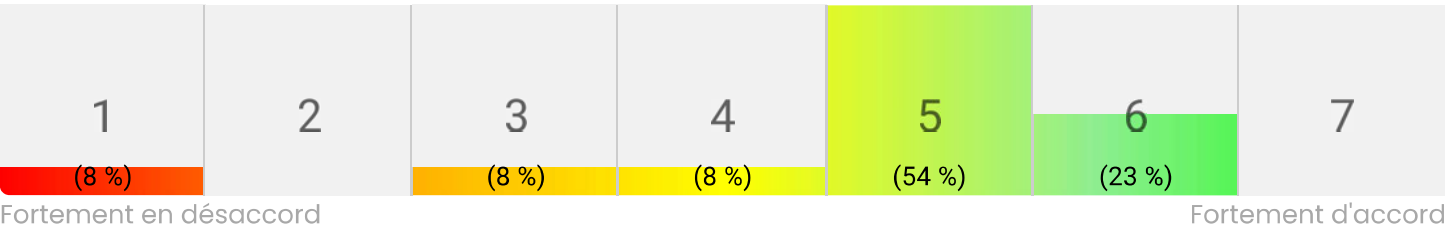
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon gestionnaire est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

Moyenne 62%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



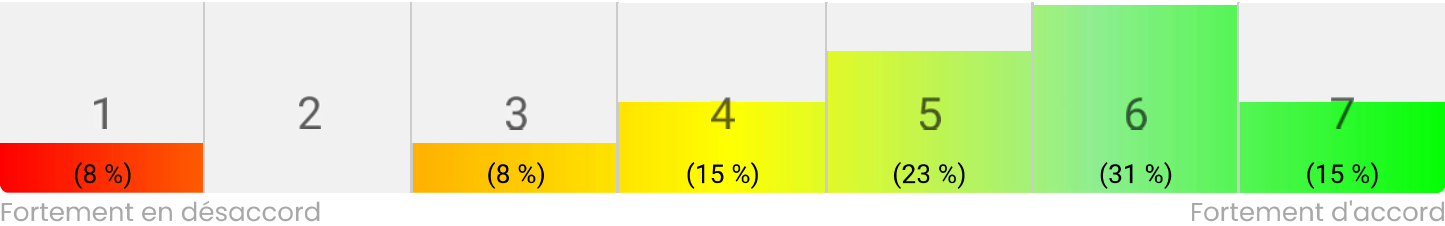
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon gestionnaire s'informe de moi et prend de mes nouvelles.

Moyenne 67%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



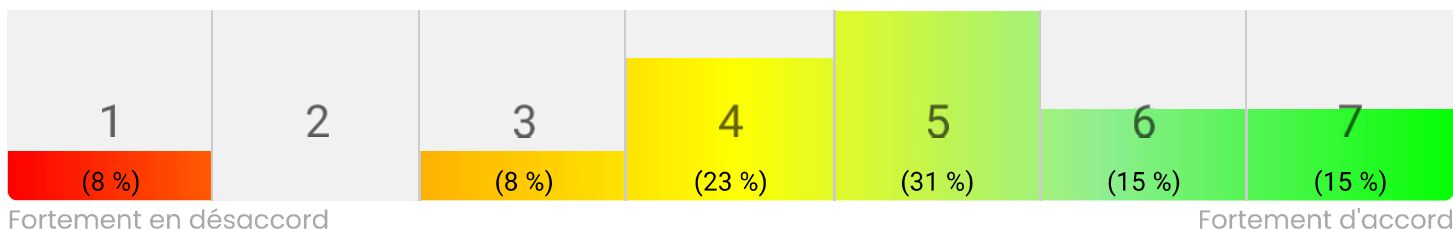
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon gestionnaire s'implique dans le maintien d'une bonne ambiance de travail au sein de l'équipe.

Moyenne **63%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

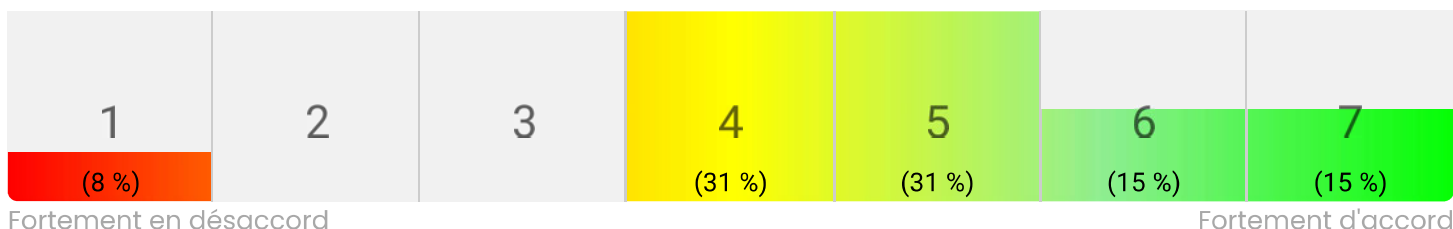
Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Je me sentirais à l'aise d'aborder des sujets difficiles avec mon gestionnaire.

Moyenne **64%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

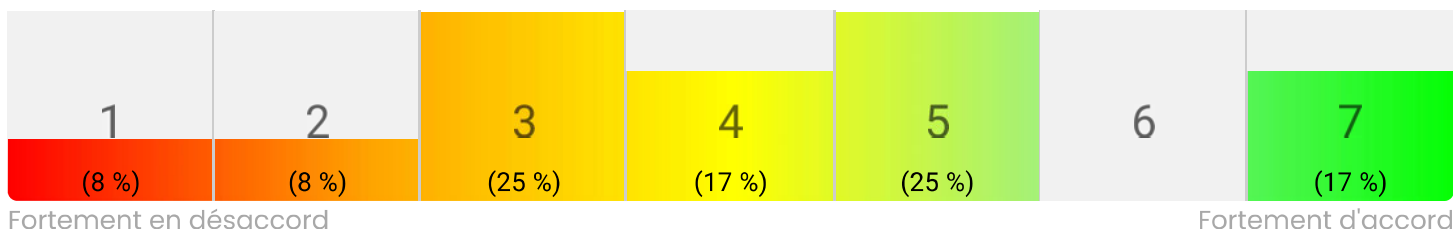
Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Je sens que mon gestionnaire prend rapidement en charge les situations difficiles au sein de notre équipe.

Moyenne **51%**

12 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

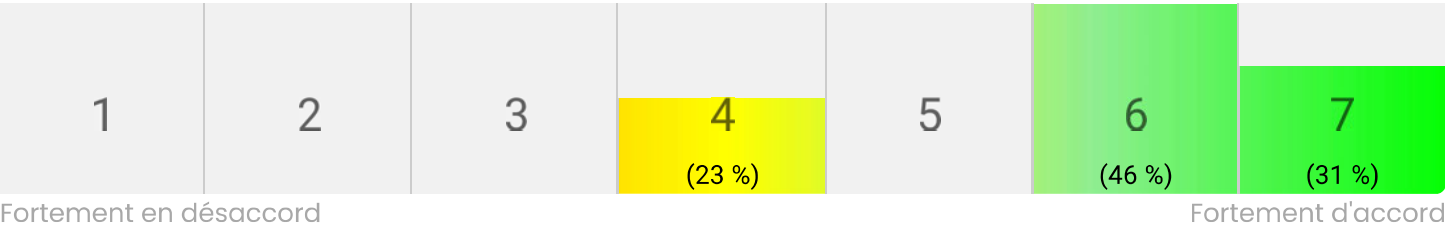
Historique

ORGANISATION

Mon gestionnaire nous partage les informations et communications importantes en lien avec le ministère.

Moyenne 81%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



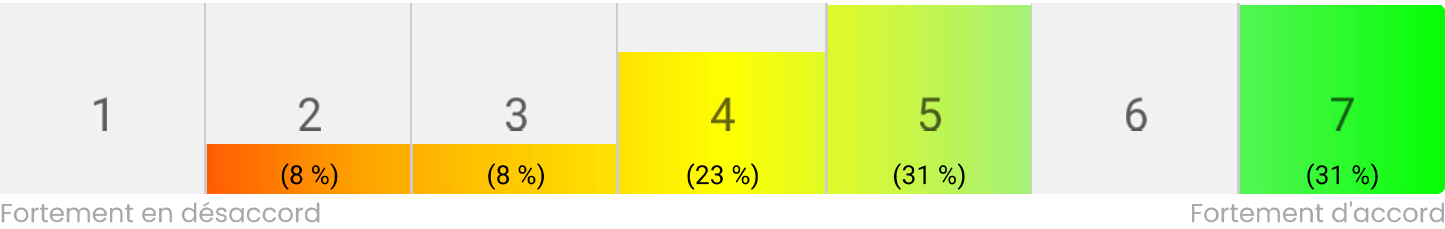
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon gestionnaire m'explique clairement les changements et décisions qui affectent mon travail.

Moyenne 67%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



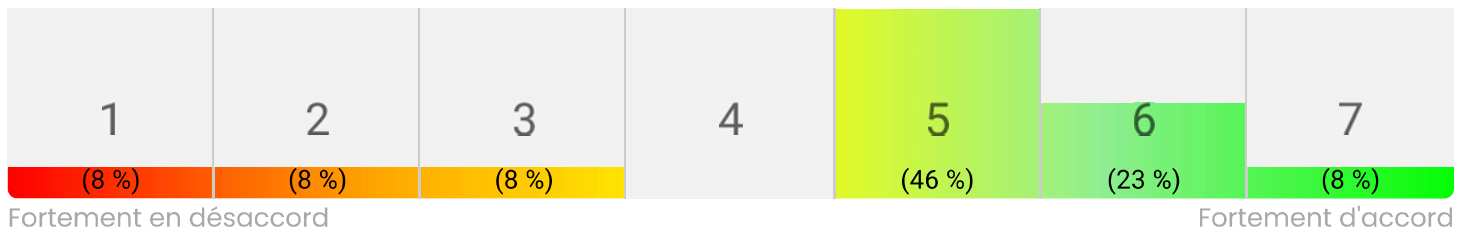
Distribution Historique

RÉTROACTION

Mon gestionnaire m'offre de la rétroaction et m'aide à comprendre comment je peux m'améliorer dans mon travail.

Moyenne **62%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

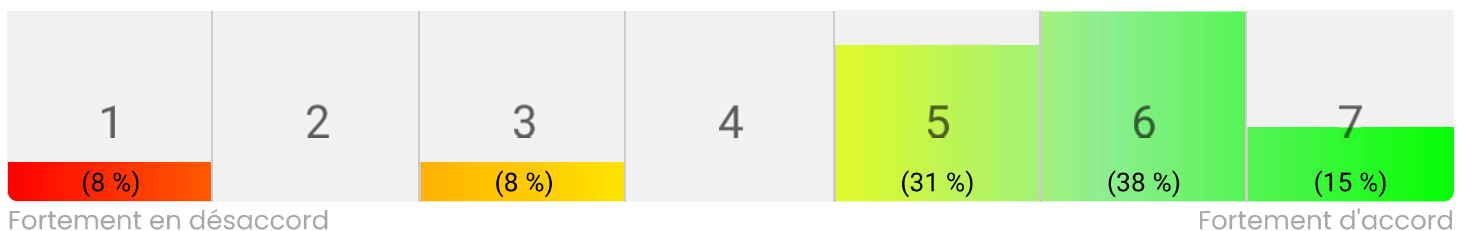
Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon gestionnaire démontre un intérêt à écouter nos idées et nos suggestions d'amélioration.

Moyenne **71%**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

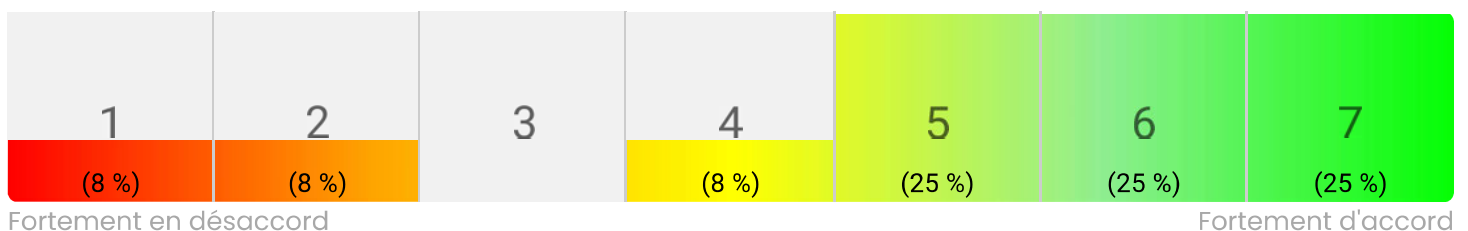
Historique

RECONNAISSANCE

Mon gestionnaire souligne mes efforts, mes contributions et mes succès.

Moyenne **68%**

12 employés sur 13 ont répondu à cette question.

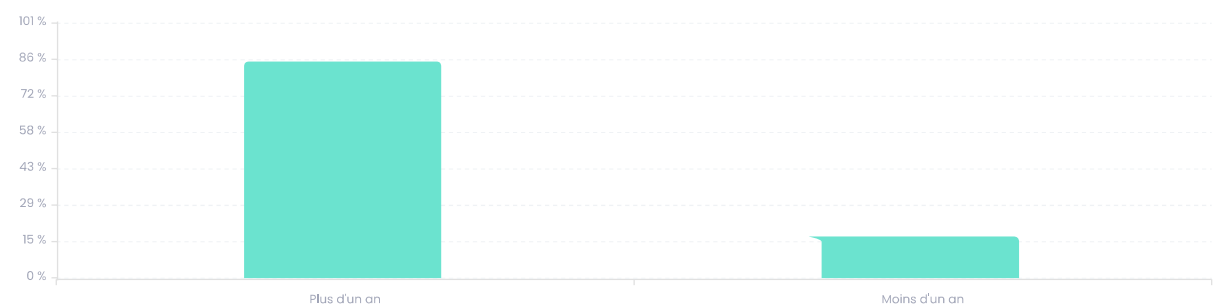


Distribution

Historique

Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



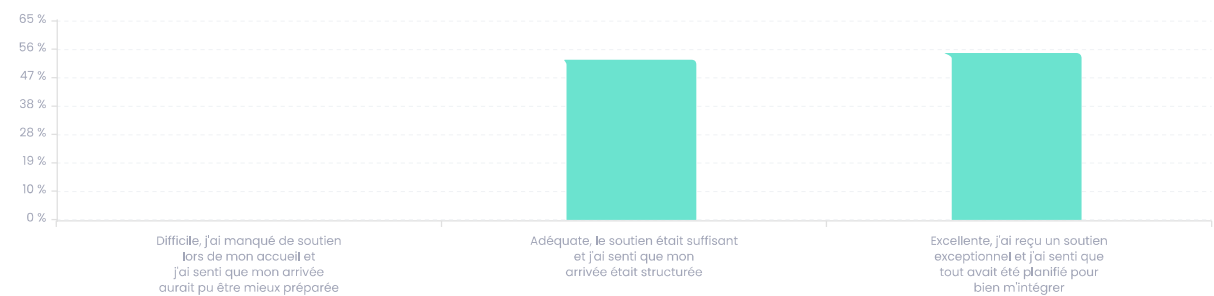
Distribution

Historique

Si la réponse à "Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?" Est égal à Moins d'un an, nous avons demandé :

Comment décririez-vous votre expérience d'accueil au sein de votre équipe?

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



Distribution

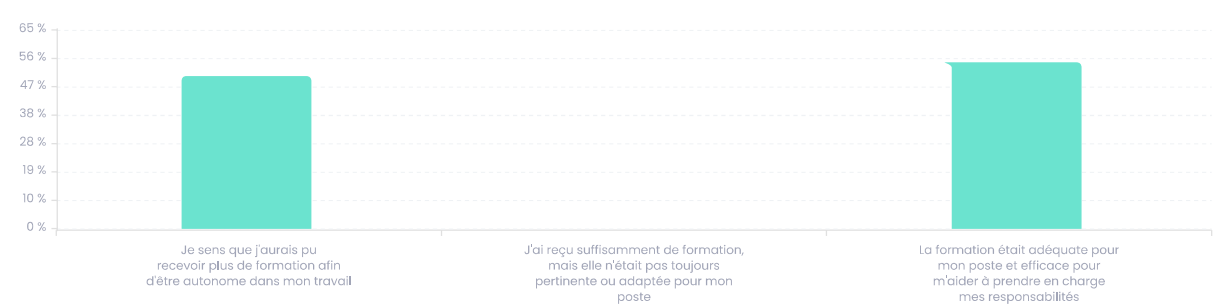
Historique

Si la réponse à "Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?" Est égal à Moins d'un an, nous avons demandé :

La formation reçue lors de mon accueil et intégration était suffisante et adéquate pour mon poste.

Moyenne **50 %**

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



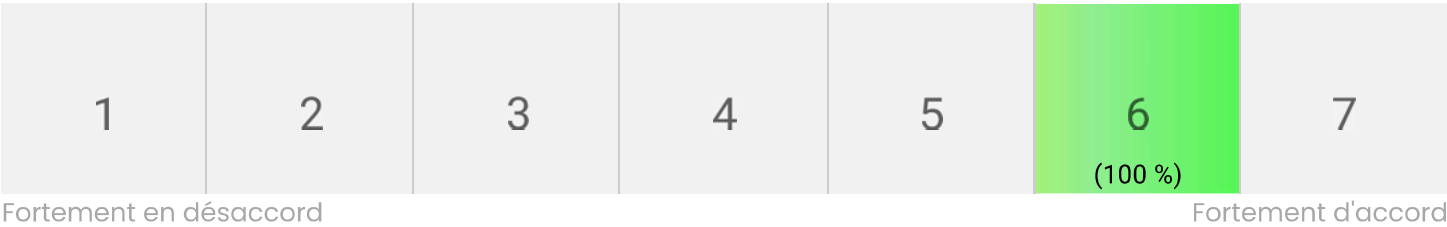
Distribution Historique

Si la réponse à "Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?" Est égal à Moins d'un an, nous avons demandé :

Mon poste actuel répond à mes attentes et à ce qui m'avait été présenté.

Moyenne **83 %**

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



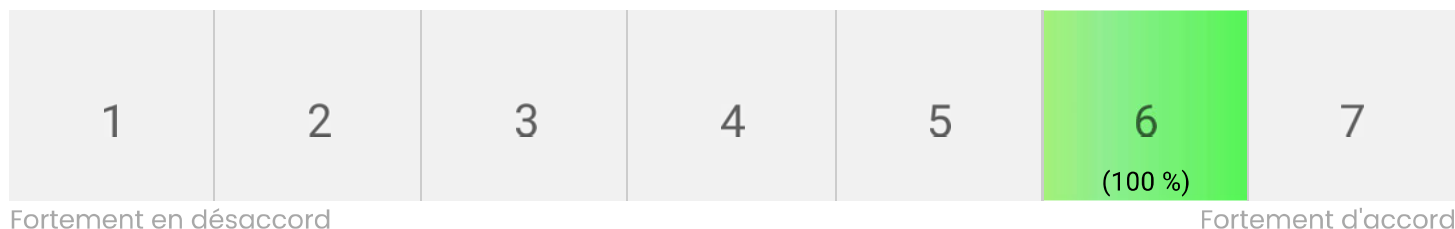
Distribution Historique

Si la réponse à "Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?" Est égal à Moins d'un an, nous avons demandé :

Je suis confiant qu'il s'agit toujours d'un bon emploi pour moi en fonction de mon expertise et de mes compétences.

Moyenne **83 %**

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



Distribution

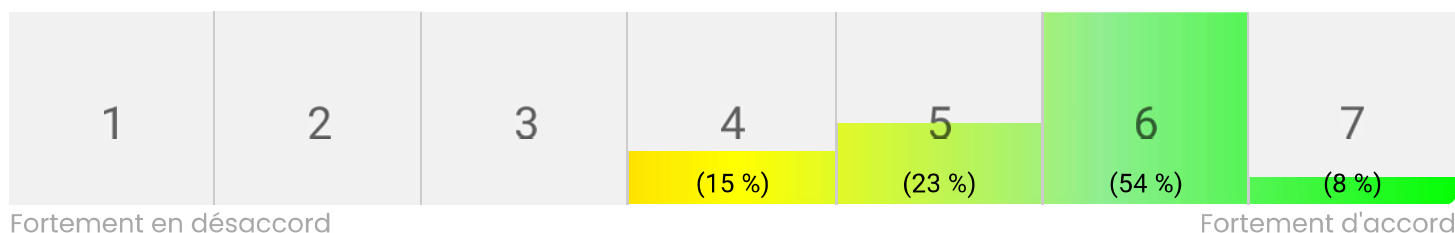
Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

J'ai des opportunités d'apprendre et de développer mon expertise dans mon poste actuel.

Moyenne **76 %**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

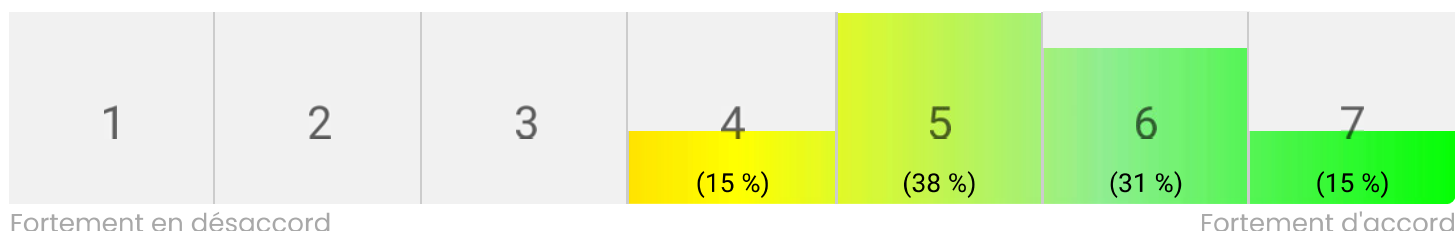
Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

Je comprends bien ce qui est attendu de moi afin d'être efficace et performant dans mon poste actuel.

Moyenne **74 %**

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

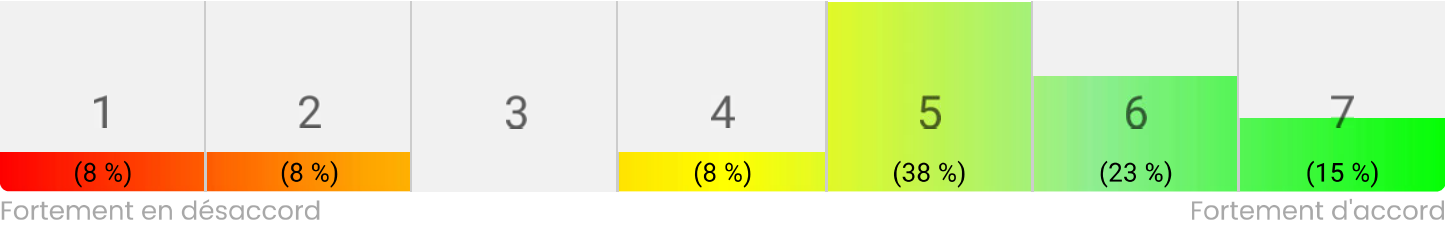
Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

J'ai des occasions d'échanger avec mon gestionnaire au sujet de mes objectifs et intérêts professionnels.

Moyenne 65%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.



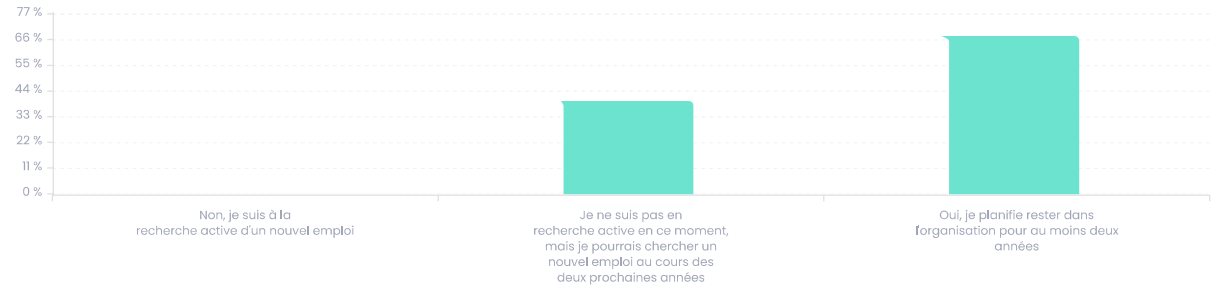
Distribution Historique

AMBASSADEUR

Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?

Moyenne 81%

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.

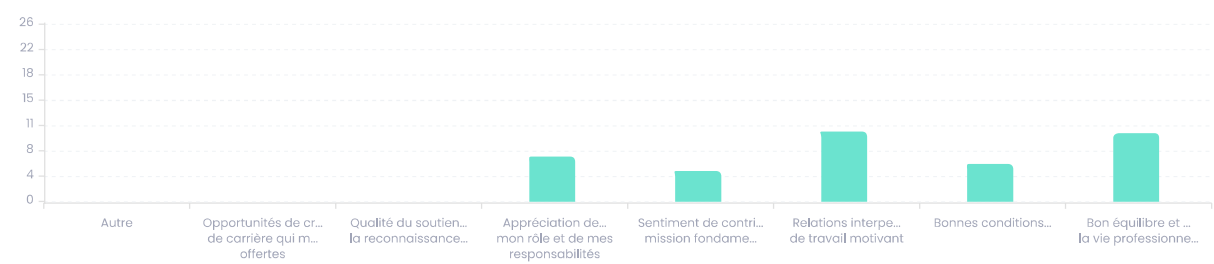


Distribution Historique

Si la réponse à "Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?" L'employé a répondu à la question, nous avons demandé :

Quels éléments vous motivent le plus à rester à l'emploi de l'organisation?

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.

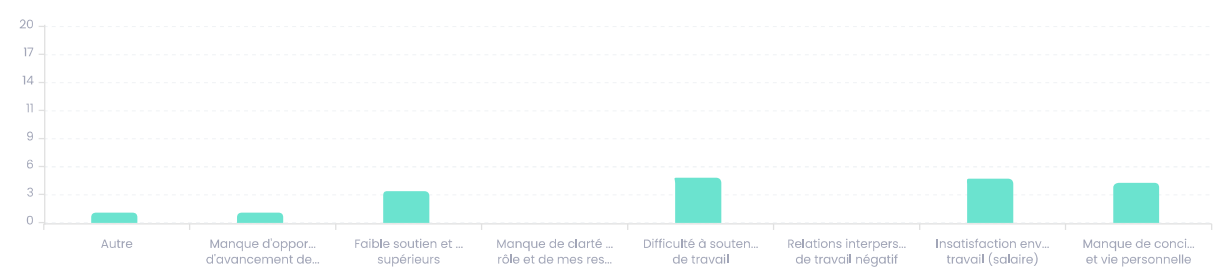


Distribution

Si la réponse à "Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?" L'employé a répondu à la question, nous avons demandé :

Pour quelles raisons envisagez-vous un autre emploi?

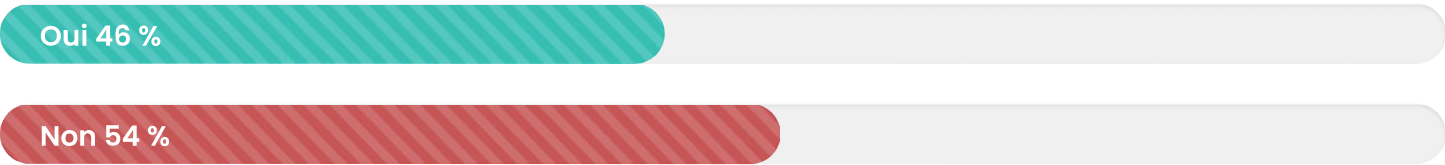
9 employés sur 13 ont répondu à cette question.



Distribution

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.

13 employés sur 13 ont répondu à cette question.

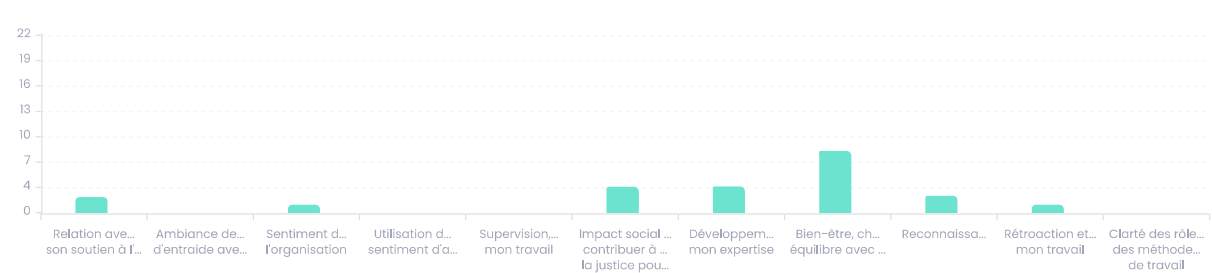


- Distribution
- Historique

NON ASSIGNÉE

Parmi ces éléments, lesquels amélioreriez-vous en premier au sein de votre équipe et avec votre gestionnaire suite au sondage?

12 employés sur 13 ont répondu à cette question.



- Distribution

Rapport de mobilisation

Sondage : 2022 Sondage sur la mobilisation et l'expérience employé ▼

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 16 oct. 2022 Au 16 oct. 2023 ▼

🔼 Filtre 1 ▼

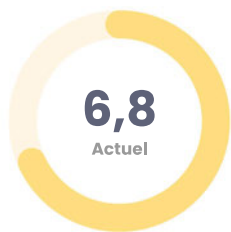
Masquer les commentaires ▼

UA

0400 3202278 DAJ-Santé et Services sociaux ✕

✕ ▼

NIVEAU DE MOBILISATION



21 employés ⓘ

Taux de réponse : 62 %



Dernier sondage envoyé :
13 févr. 2023



Afficher le récapitulatif

Organisation

Organisation 6,3

Ambassadeur 7,5

Conditions de travail n.a

Productivité 6,5

Relations

Relation avec le gestionnaire 6,3

Relation avec les collègues 8,1

Rétroaction 7,6

Reconnaissance 7,2

Épanouissement

Sens au travail 7,3

Bien-être 5,2

Progression de carrière 7,2

Autonomie 5,4

Options d'analyse rapide

Identifier mes priorités

Comparer avec la période précédente

Afficher toutes les questions

Accédez à notre meilleur guide pour analyser vos résultats et les présenter à votre équipe.

Télécharger le guide

Vos points forts

9,1

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

9,1

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

8,7

L'ambiance de travail au sein de mon équipe est positive et agréable.

8,1

Mon gestionnaire nous partage les informations et communications importantes en lien avec le ministère.

8,1

Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?

À améliorer

4,6

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.

5,0

Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.

5,0

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

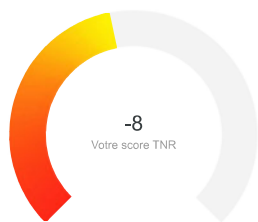
5,1

Je sens que mon gestionnaire prend rapidement en charge les situations difficiles au sein de notre équipe.

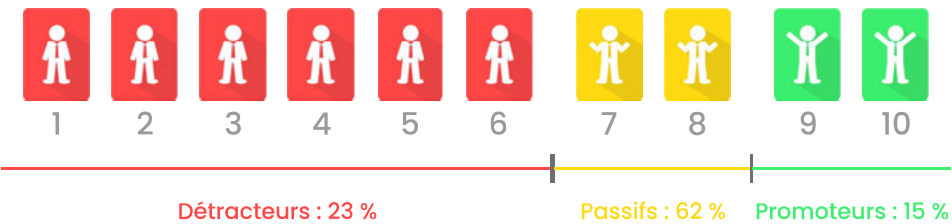
5,3

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

Taux net de recommandation des employés (TNR)



Vos employés recommanderaient-ils Ministère de la Justice du Québec
comme un bon endroit où travailler?



Rapport de mobilisation

Sondage : Sondage sur la mobilisation et l'expérience employé ▼

Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 28 juil. 2022 Au 28 juil. 2023 ▼

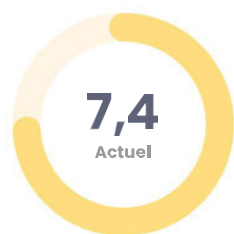
🔼 Filtre 1

UA

0400 3202201 Sous-ministériat des affaires juridiques ✕

✕ ▼

NIVEAU DE MOBILISATION



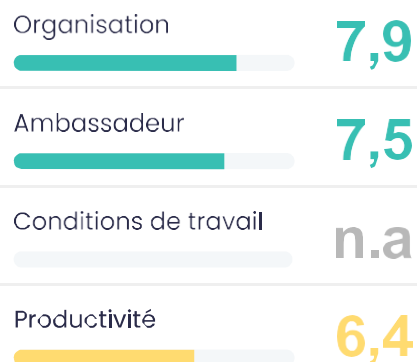
11 employés ⓘ

Taux de réponse : 91 %

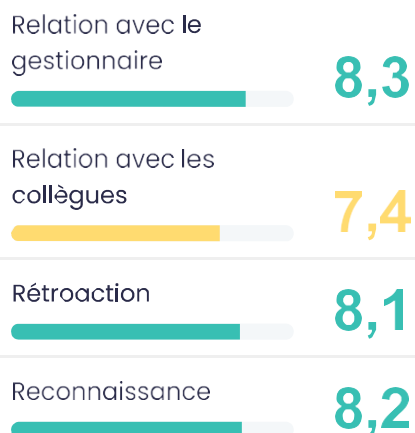
Dernier sondage envoyé :
13 févr. 2023

🔄 Afficher le récapitulatif

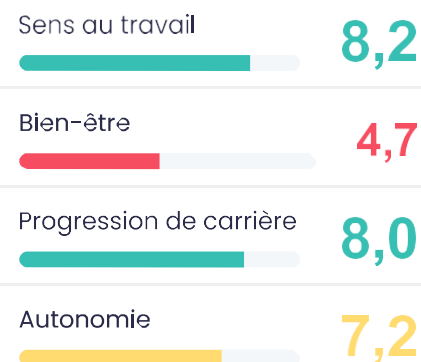
Organisation



Relations



Épanouissement



Vos points forts

8,8

Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.

8,8

Mon gestionnaire nous partage les informations et communications importantes en lien avec le ministère.

8,7

Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.

8,5

Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.

8,5

Mon gestionnaire s'implique dans le maintien d'une bonne ambiance de travail au sein de l'équipe.

À améliorer

4,2

Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

4,5

Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.

5,3

En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

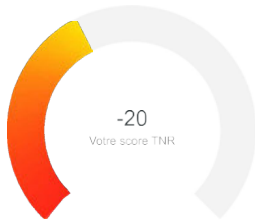
5,8

Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.

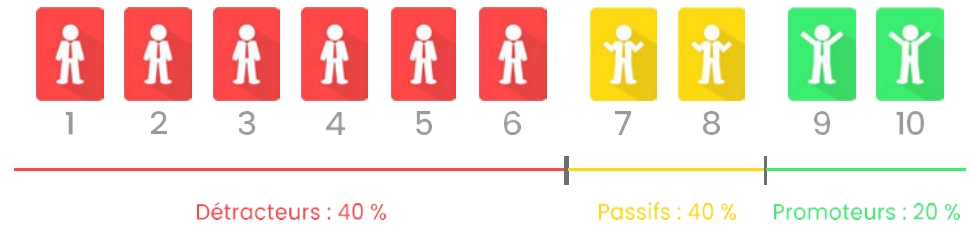
6,0

Je reçois la formation adéquate lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités.

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?



Ce rapport affiche le niveau de mobilisation de votre équipe, ses forces et ses lacunes. Les facteurs de mobilisation sont des scores ayant un maximum de 10 points. Cliquez sur les facteurs pour afficher les sous-facteurs et cliquez de nouveau sur un sous-facteur pour en explorer les détails et bien analyser votre climat de travail.

Période : 01 mai 2022 Au 26 avr. 2023

Filtre 3

0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 1

0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 2

0400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

SMAJ-DGCPGQ

NIVEAU DE MOBILISATION



95 employés

Taux de réponse : 58 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher le récapitulatif

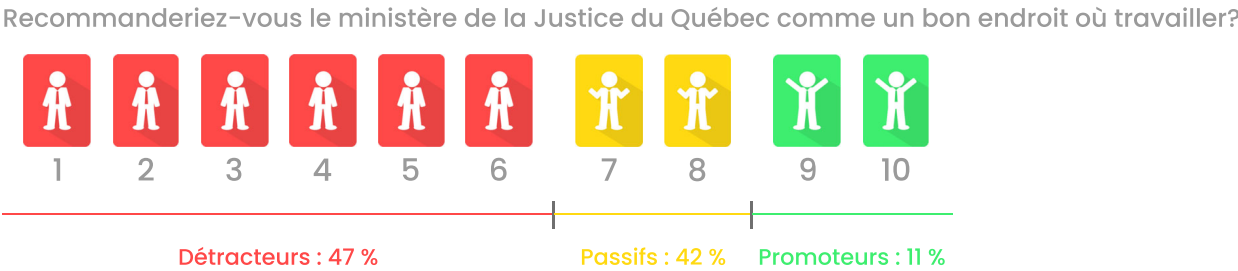
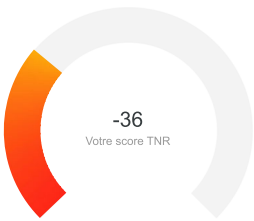
Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 4,9	Relation avec le gestionnaire 6,3	Sens au travail 7,1
Ambassadeur 6,1	Relation avec les collègues 6,6	Bien-être 4,0
Conditions de travail n.a	Rétroaction 7,0	Progression de carrière 6,9
Productivité 5,3	Reconnaissance 7,2	Autonomie 5,0

Vos points forts

À améliorer

8,4	Lorsque mes collègues me donnent des commentaires sur mon travail, c'est fait de manière respectueuse.	3,2	J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises au sein de mon équipe suite à ce sondage.
7,9	Je sens que je peux compter sur mes collègues pour m'aider dans mon travail ou répondre à mes questions lorsque j'ai besoin.	3,6	Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.
7,5	Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.	3,9	Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.
7,5	Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.	4,2	Le niveau de soutien dans mon travail est adéquat pour moi.
7,3	Mon travail quotidien me permet de mettre à profit mes forces et mes compétences.	4,4	En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

Taux net de recommandation des employés (TNR ou eNPS)



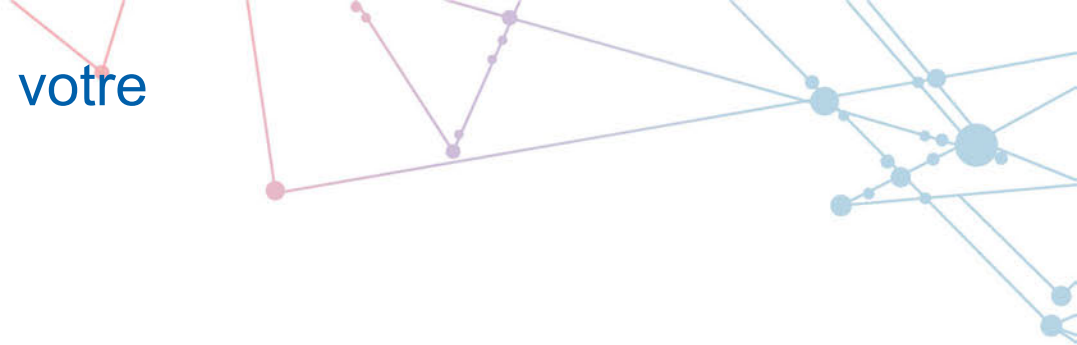
Amélio

Contentieux Montréal

Pourquoi ce sondage?

- En lien avec le plan stratégique ministériel 2023-2027 qui place l'humain au cœur des priorités.
- **Objectif** : Offrir une expérience employé mobilisante et axée sur le mieux-être.
- AMÉLIO sera utilisé pendant 4 ans.
- L'objectif est de mettre l'accent sur des actions concrètes, en accord avec vos valeurs et les besoins exprimés par l'équipe, permettant ainsi l'amélioration des résultats. (NB. plutôt que de mettre l'accent sur la présence de plan d'action détaillé et de suivi de ceux-ci.)

Pourquoi présenter les résultats aux employés de votre équipe?



- Ouvrir la discussion sur les résultats obtenus, ce qui permet d'améliorer ou de **renforcer la relation de confiance et de collaboration** entre vous et votre équipe.
- Démontrer que **vous avez à cœur votre rôle** et que vous êtes bienveillant envers vos employés.
- **Permettre à ceux qui le souhaitent de s'exprimer** afin de contribuer à la réflexion pour identifier des pistes de solutions à mettre en place.
- **Solliciter les réactions, les avis et les impressions.**
- **Afin d'améliorer leur expérience de travail et leur satisfaction.**

Présentation des résultats AMÉLIO aux équipes

(de façon générale)

Sur quel support:

- Présentation en naviguant directement dans la plate-forme AMÉLIO ou,
- Présentation PPT

Quoi:

- Les résultats des 11 facteurs seulement
- Les résultats détaillés, points fort et points à améliorer
- Les priorités d'action ciblées par les employés
- Les résultats des questions non-classées

À considérer dans le choix des éléments à partager:

- Maintenir la mobilisation
- Cibler les enjeux sur lesquels le gestionnaire et les membres de l'équipe ont du pouvoir

Présentation des résultats AMÉLIO aux équipes

(de façon générale)

Par qui:

- Le gestionnaire en autorité

De quelle façon:

- Ajouter un point à l'ordre du jour d'une rencontre déjà planifiée
- Rencontre d'équipe spéciale en présentiel ou virtuel
- Envoie des résultats par courriel aux membres de l'équipe, suivi ou non d'une rencontre d'équipe
- Envoie des résultats par courriel aux membres de l'équipe suivi ou non d'une rencontre individuelle déjà planifiée ou au besoin.
- En deux temps : Présentation globale des résultats, par la suite une deuxième rencontre pour présenter en détails.

Choix d'un ou plusieurs scénarios

Parmi les différentes possibilités de partager les résultats du sondage AMÉLIO, laquelle ou lesquelles permettrait davantage de rencontrer les objectifs de la présentation?

Quelles seraient les conditions de succès pour:

- Rencontrer les objectifs de la présentation
- Reconnaître les résultats positifs pour l'équipe
- Reconnaître les résultats positifs pour le gestionnaire
- Préserver le lien de confiance entre le gestionnaires et son équipe

Par UA



	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Rétroaction	Reconnaissance	Sens au travail	Bien-être	Progression de carrière	Autonomie
	Utilisation		Choisissez le groupe de comparaison												
Moyenne de l'entreprise	3916	64%	7,0	7,2	7,0	n.d.	6,5	7,2	7,4	7,4	7,4	7,4	6,3	7,0	6,6
SMAJ-DGCPGQ	200	64%	6,6	6,1	6,6	n.d.	6,0	6,9	7,1	7,5	7,3	7,3	5,2	7,2	5,9
0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 1	31	52%	5,7	4,9	4,6	n.d.	4,9	5,8	6,5	6,8	7,2	6,6	3,1	7,0	4,9
0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 2	31	77%	6,2	5,2	6,8	n.d.	5,4	6,6	6,6	7,1	7,3	7,3	4,8	6,7	4,8
0400 3202253 Dir du contentieux de Montréal-Division 3	33	45%	6,1	4,6	6,6	n.d.	5,5	6,4	6,8	7,0	6,8	7,4	3,7	7,1	5,5
0400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal	47	60%	7,4	7,7	7,7	n.d.	7,3	7,5	7,8	7,6	7,8	8,0	6,4	7,3	6,8

UA

0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 1

38% de vos employés sont **à la recherche active d'un nouvel emploi**.

50% de vos employés envisagent de passer à un **nouvel emploi dans les deux prochaines années**.

13% de vos employés envisagent de **rester plus de 2 ans dans l'organisation**.

UA

0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 2

17% de vos employés sont **à la recherche active d'un nouvel emploi**.

21% de vos employés envisagent de passer à un **nouvel emploi dans les deux prochaines années**.

63% de vos employés envisagent de **rester plus de 2 ans dans l'organisation**.

UA

0400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3

0% de vos employés sont **à la recherche active d'un nouvel emploi**.

53% de vos employés envisagent de passer à un **nouvel emploi dans les deux prochaines années**.

47% de vos employés envisagent de **rester plus de 2 ans dans l'organisation**.

UA

0400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal

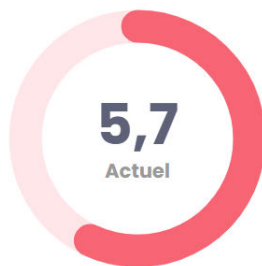
8% de vos employés sont **à la recherche active d'un nouvel emploi**.

35% de vos employés envisagent de passer à un **nouvel emploi dans les deux prochaines années**.

58% de vos employés envisagent de **rester plus de 2 ans dans l'organisation**.

UA

0400 3202248 Dir du Contentieux Montréal-Division 1



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces!

Forces de votre équipe

- Soutien à la tâche par les collègues
- Rétroaction des collègues
- Reconnaissance par les collègues

Préoccupations soulevées

- Considération des employés
- Équilibre travail - vie personnelle
- Charge de travail

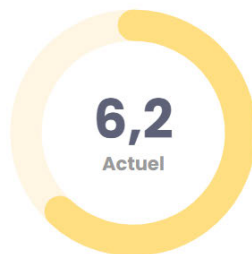
31 employés

Taux de réponse : 52 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher la tendance

0400 3202251 Dir du contentieux de Montréal-Division 2



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces!

Forces de votre équipe

- Rétroaction des collègues
- Soutien à la tâche par les collègues
- Vision et stratégies

Préoccupations soulevées

- Charge de travail
- Considération des employés
- Supervision

31 employés

Taux de réponse : 77 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher la tendance

UA

0400 3202253 Dir du contentieux de Montreal-Division 3



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces!

Forces de votre équipe

- Rétroaction des collègues
- Utilisation des compétences
- Soutien à la tâche par les collègues

Préoccupations soulevées

- Équilibre travail - vie personnelle
- Stress au travail
- Considération des employés

33 employés

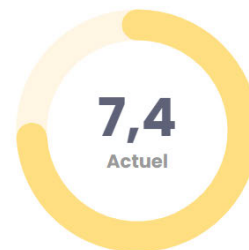
Taux de réponse : 45 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher la tendance

UA

0400 3202249 Services administratifs contentieux Montréal



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces!

Forces de votre équipe

- Rétroaction des collègues
- Vision et stratégies
- Communication

Préoccupations soulevées

- Formation
- Stress au travail
- Charge de travail

47 employés

Taux de réponse : 60 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

Afficher la tendance

SMAJ-DGCPGQ Division 1-2-3 95 employés

11 facteurs



	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Rétroaction	Reconnaissance	Sens au travail	Bien-être	Progression de carrière	Autonomie
	Utilisation		Choisissez le groupe de comparaison												
Moyenne de l'entreprise	3916	64%	7,0	7,2	7,0	n.d.	6,5	7,2	7,4	7,4	7,4	7,4	6,3	7,0	6,6
SMAJ-DGCPGQ	95	58%	6,0	4,9	6,1	n.d.	5,3	6,3	6,6	7,0	7,2	7,1	4,0	6,9	5,0

SMAJ-DGCPGQ Division 1-2-3 95 employés

Avec les sous-facteurs



Organisation	Communication	Considération des employés
7,2	7,7	6,6
4,9	6,6	3,2

Ambassadeur	Emploi	Roulement du personnel
7,0	6,3	7,6
6,1	5,9	6,3

Productivité	Formation	Clarté de rôle	Outils de travail
Choisissez le groupe			
6,5	6,0	6,6	7,0
5,3	5,2	5,6	5,0

Relation avec le gestionnaire	Soutien social	Collaboration	Proximité	Soutien à la tâche
Choisissez le groupe de comparaison				
7,2	7,0	7,2	7,1	7,5
6,3	5,9	6,3	6,2	6,7

Relation avec les collègues	Collaboration	Soutien social	Soutien à la tâche
Choisissez le groupe de comparaison			
7,4	6,7	7,5	8,0
6,6	5,3	6,7	7,9

SMAJ-DGCPGQ Division 1-2-3 95 employés

Avec les sous-facteurs

Rétroaction	Gestionnaire	Collègues
Groupe de comparaison		
7,4	6,6	8,2
7,0	5,6	8,4

Reconnaissance	Collègues	Gestionnaire
Groupe de comparaison		
7,4	7,8	7,0
7,2	7,5	6,8

Sens au travail	Signification de la tâche	Vision et stratégies	Utilisation des compétences
Groupe de comparaison			
7,4	7,1	7,7	7,4
7,1	6,5	7,6	7,3

Bien-être	Charge de travail	Stress	Équilibre travail - vie personnelle
Groupe de comparaison			
6,3	6,0	6,2	6,6
4,0	3,6	4,4	3,9

Progression de carrière	Opportunités d'avancement	Gestion du rendement	Développement professionnel
Groupe de comparaison			
7,0	6,4	7,8	6,8
6,9	6,5	7,1	7,1

Autonomie	Supervision	Contrôle
Groupe de comparaison		
6,6	6,7	6,4
5,0	4,2	5,8