



PAR COURRIEL

Le 14 mars 2025

Objet : Demande d'accès aux documents - Décision

V/Réf. : Sondage de 2024 sur l'expérience employé et la mobilisation de personnel

N/Réf. : BSM-2025-004923

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 :

[...] Demande no 1 :

(...) souhaite obtenir une copie du questionnaire, ainsi qu'une copie de toute la documentation communiquée aux répondants, au moment de répondre au sondage, en lien avec les enjeux de confidentialité et de protection des renseignements personnels.

Demande no 2 :

(...) souhaite obtenir une copie de tout document (ex : présentations PowerPoint, présentations Excel, lettres, échanges via plateforme autre que les courriels, etc.) ainsi que les échanges courriel au bureau du Sous-ministre à la justice (SMJ), au

Page 1 sur 9

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

Demande no 3 :

(...) souhaite obtenir les données brutes des résultats du sondage ainsi que les commentaires écrits des répondants (dénominalisés et caviardé au besoin afin d'empêcher d'identification des répondants), et ce, pour l'ensemble du SMAJ.

Demande no 4 :

(...) souhaite obtenir les données brutes des résultats du sondage ainsi que les commentaires écrits des répondants (dénominalisés et caviardé au besoin afin d'empêcher d'identification des répondants), de façon séparée pour chacune des unités de travail (...) :

- Séparément pour chacune des directions d'affaires juridiques des différents ministères;
- Séparément pour chacun des Contentieux de Montréal et de Québec;
- Séparément pour chacune des directions centrales, telles que la DDCA, la DDAAJ, le soutien DPTTI;
- Séparément pour toute autre unité visée par le sondage où œuvrent des membres de LANEQ.

L'objectif est donc d'obtenir les données pour chacune des unités de travail plutôt qu'agglomérées.

Demande no 5 :

(...) souhaite obtenir les données brutes des résultats du sondage ainsi que les commentaires écrits des répondants (dénominalisés et caviardés au besoin afin d'empêcher l'identification des répondants), et ce, pour chacune des trois divisions du Contentieux de Montréal et pour chacune des deux divisions du Contentieux de Québec. L'objectif est donc d'obtenir les données pour chacune des divisions plutôt qu'agglomérées.

Demande no 6 :

(...) souhaite obtenir tout contrat signé entre le gouvernement du Québec (ministère de la Justice) et l'entreprise Amélio, ainsi que toute facture de l'entreprise Amélio à l'attention du Gouvernement du Québec (ministère de la Justice).

Demande no 7 :

(...) souhaite avoir un accès électronique aux données brutes des résultats du sondage 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 le document répondant à la demande 1 (questionnaire).

Relativement à la demande 2 (tout document), vous trouverez ci-joint les documents repérés et accessibles. Il faut savoir que plusieurs courriels repérés sont des projets ou des ébauches qui ne sont pas visés par le droit d'accès en vertu à l'article 9 de la Loi sur l'accès. Ceux-ci n'ont donc pas été considérés lors du traitement de la présente demande d'accès. Aussi, un des courriels repérés contenait substantiellement des renseignements personnels concernant des gestionnaires. De plus, dans les documents soumis, des numéros de téléphone cellulaire ont été masqués. Ces renseignements sont confidentiels et protégés en vertu des articles 53 et 54 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.

En ce qui concerne les demandes 3, 4, et 5 (données brutes et commentaires), le Ministère n'est pas en mesure d'extraire les données comme demandé. La Loi sur l'accès ne porte que sur des documents détenus par un organisme public (article 1) et ce dernier n'a pas l'obligation de produire un document nécessitant des calculs ou des comparaisons en vue de répondre à la demande d'accès (article 15). Cependant, vous trouverez ci-joint les rapports détenus par le Ministère, soit les rapports détaillés des résultats obtenus dans le cadre du sondage. Veuillez noter que la divulgation des commentaires, rédigés librement par les employés ayant participé au sondage, pourrait mener à leur identification. Ils ne vous sont donc pas soumis. Comme mentionné précédemment, les renseignements personnels sont confidentiels et protégés en vertu des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès.

Quant au point 6 (contrat et facture) de votre demande, vous trouverez ci-joint les documents demandés.

Enfin, 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 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. 5

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.

[...]

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.

15. Le droit d'accès ne porte que sur les documents dont la communication ne requiert ni calcul, ni comparaison de renseignements.

1982, c. 30, a. 15.

[...]

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.



Questionnaire sur mesure - Version révisée 8 novembre 2024

Pour toutes les questions du sondage : Ne pas autoriser les commentaires

		Question - Français	Type de question	Facteur	Sous-facteur	Question à échelles				Question à choix multiples ou cases à cocher	Liste des options - Anglais (format Option1;Option 2;Option 3)
						Valeur minimale	Libellé du minimum - FR	Valeur maximale	Libellé du maximum - FR		
Introduction	Page de texte	Merci de prendre ce moment pour nous partager votre expérience de travail.			Titre de la section						
Introduction	Page de texte	Nous aimerions d'abord aborder certains éléments <i>faisant référence au ministère de la Justice</i> . Pour ces questions, nous cherchons à connaître vos perceptions en lien avec le ministère dans son ensemble, soit au-delà de votre équipe.			Titre de la section						
Question	Question spéciale	Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?			eNPS	Ambassadeur	Emploi				
Sous-question	Inférieur à 7, tous	Quels éléments vous font hésiter à recommander le ministère de la Justice du Québec en tant que bon endroit où travailler?			Cases à cocher	Ambassadeur	Emploi				Raisons personnelles liées à ma rémunération globale;Manque de flexibilité sur les modes de travail et la gestion d'horaire;Difficultés de collaboration ou de partage d'informations entre les équipes;Tensions entre les employés de mon équipe;Manque de soutien de la part de mon directeur;Sentiment d'urgence constant;Manque de gestion des capacités;Manque de gestion des priorités;Manque d'appréciation de mon travail et de mes efforts;Charge de travail élevée;Manque d'efficacité des méthodes de travail et processus internes
Sous-question	Supérieur à 6, tous	Quels éléments vous rendent le plus fier par rapport à votre poste ou à l'organisation?			Cases à cocher	Ambassadeur	Emploi				Flexibilité d'horaire et conciliation avec la vie personnelle;Qualité des compétences et de l'expertise interne;Considération et écoute des besoins et préoccupations des employés;Relation de soutien et de confiance avec mon directeur;Ambiance avec mon équipe de travail;Intérêt et passion envers mon rôle et mes tâches;Sentiment que mon travail a des impacts concrets;Travailler dans un milieu cohérent avec mes valeurs personnelles;Contribuer à l'accomplissement de la mission du ministère auprès de la société
Question		Le rôle et la mission du ministère de la Justice du Québec sont clairs pour moi.			Échelle	Sens au travail	Vision et stratégie	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		J'ai le sentiment que mon rôle contribue à l'efficacité ou à l'amélioration de notre système de justice.			Échelle	Sens au travail	Signifiante de la t	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Je sens que globalement, les divers secteurs du ministère travaillent de concert et partagent les mêmes priorités organisationnelles.			Échelle	Non assignée		1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Introduction	Page de texte	Pour les prochaines questions, nous vous invitons maintenant à partager vos perceptions en lien avec votre travail et votre équipe immédiate. Vos réponses aideront votre directeur à échanger avec votre équipe suite au sondage en fonction des éléments importants pour vous.			Titre de la section						
Introduction	Page de texte	Quelques définitions Votre équipe comprend l'ensemble de vos collègues de travail qui relèvent de la même unité administrative et du même directeur.			Titre de la section						
Introduction	Page de texte	Quelques définitions Le terme directeur réfère à la personne qui agit en autorité auprès de vous. Il ne s'agit pas de votre coordonnateur, de votre chef d'équipe ou de votre juge assigné. Si vous êtes juriste dans un ministère client, merci de répondre au sondage en gardant en tête que votre directeur est le directeur de votre direction d'affaires juridiques et que votre équipe réfère à vos collègues de travail qui relèvent du ministère de la Justice. Si vous êtes en situation de cogestion, le terme directeur réfère à la personne de qui vous relevez officiellement au niveau de SAGIR.			Titre de la section						
Question		Mon travail quotidien me permet de mettre à profit mes forces et mes compétences.			Échelle	Sens au travail	Utilisation des co	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Je ressens un sentiment d'accomplissement personnel dans mon travail.			Échelle	Sens au travail	Signifiante de la t	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Je me sens impliqué dans les réflexions ou décisions qui concernent mes tâches quotidiennes.			Échelle	Autonomie	Contrôle	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Mon directeur démontre un intérêt à écouter nos idées et nos suggestions d'amélioration.			Échelle	Relation avec le g	Collaboration	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Sous-question	inférieur à 5, un cl	Comment décririez-vous le niveau de soutien dans votre travail?			Cases à cocher	Autonomie	Supervision				Trop de supervision dans mon travail;Manque de soutien ou d'encadrement dans mon travail
Question		Mon directeur s'informe de moi et prend de mes nouvelles.			Échelle	Relation avec le g	Proximité	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Je me sentirais à l'aise d'aborder des sujets difficiles avec mon directeur.			Échelle	Relation avec le g	Proximité	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.			Échelle	Bien-être	Charge de travail	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle.			Échelle	Bien-être	Équilibre travail -	1	Fortement en désaccord	7	Fortement d'accord
Question		En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?			Échelle	Bien-être	Stress	1	Je me sens très angoissé par m	7	responsabilités



DESTINATAIRES : Tous les gestionnaires du MJQ

DATE : Le 26 mars 2024

OBJET : Résultats du sondage Amélio

En février dernier, vos équipes et vous avez répondu au sondage de mobilisation Amélio en grand nombre (plus de 2 800 répondants) avec un taux de participation ministériel de 69 %.

À la lecture des résultats ministériels, on remarque déjà des améliorations sur le taux de mobilisation global de nos employés et pour de nombreux facteurs mesurés. Cela démontre bien les efforts investis dans la démarche en collaboration avec vos équipes. Il en ressort également que la collaboration, le soutien, la rétroaction et la reconnaissance sont présents autant dans les relations avec les collègues qu'avec les gestionnaires. De plus, les équipes du ministère tirent une forte valorisation de l'impact de leur travail sur l'organisation et la société.

Vous pourrez accéder aux résultats de votre équipe via la [plateforme](#) à partir du 2 avril prochain. Pour ce faire, il suffit de vous rendre sur la plateforme et d'y inscrire votre adresse courriel ainsi que votre mot de passe. À noter que si vous n'étiez pas à l'emploi du ministère lors de la première mesure, vous recevrez un courriel de la part de « app@amelio.co » vous invitant à vous rendre sur la plateforme pour y définir votre mot de passe et ainsi accéder à vos résultats.

Nous vous invitons à prendre connaissance des résultats propres à votre secteur et à miser sur les nombreux leviers positifs afin de travailler de concert avec vos équipes pour favoriser un climat de travail sain et mobilisant. Ouvrir la discussion sur les résultats obtenus permettra de renforcer la relation de confiance et de collaboration entre votre équipe et vous.

Pour vous aider à analyser vos résultats, nous vous invitons à consulter le [Guide d'interprétation des résultats à l'attention des gestionnaires](#) joint à la présente et qui a été déposé dans l'[Espace gestionnaires](#), sous Santé et bien-être au travail. Vous y trouverez toute l'information requise pour vous permettre de comprendre les forces et les actions à prioriser dans votre équipe. N'hésitez pas à faire appel à votre conseiller du Programme d'accompagnement aux gestionnaires pour vous aider dans cette démarche.

Si vous éprouvez des difficultés à vous connecter à votre compte Amélio, ou pour toute autre question en lien avec cette initiative, vous pouvez communiquer avec Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

Nous vous remercions pour votre collaboration.

La directrice générale des ressources humaines,



Karine Larochelle

p. j. Guide d'interprétation des résultats à l'attention des gestionnaires
Aide-mémoire Amélio à l'attention des gestionnaires
Vidéo Naviguer dans la plateforme Amélio 2024

Guide d'interprétation des résultats à l'attention des gestionnaires

TABLE DES MATIERES

Contexte 3

Analyse des résultats..... 4

 Qu'est-ce qu'un facteur et un sous-facteur? 6

Présentation des résultats à votre équipe..... 9

 Avoir la discussion avec son équipe..... 9

Agir en fonction des résultats 10

Accompagnement du gestionnaire 11

Annexe – Questions et réponses 12

CONTEXTE

Le plan stratégique ministériel 2023-2027 place l'humain au cœur des priorités avec l'objectif d'offrir une expérience employé mobilisante et axée sur le mieux-être. L'indicateur mesuré est la proportion des unités administratives indiquant que leur expérience employé est mobilisante. Par souci de cohérence des résultats, l'outil utilisé est le même pendant toute la durée du plan stratégique. L'objectif est de mettre l'accent sur des actions concrètes permettant l'amélioration des résultats.

Ce sondage de la firme québécoise Amélio permet de connaître votre avis ainsi que celui de votre équipe quant à la collaboration avec les collègues, le développement de carrière, le bien-être et bien d'autres sujets. Les résultats du sondage servent à alimenter vos discussions en équipe afin de mettre en œuvre des actions en accord avec vos valeurs et les besoins exprimés par l'équipe.

Le ministère de la Justice (MJQ) a choisi de mesurer **11 facteurs** qui représentent les dimensions générales de la mobilisation des employés et qui se déclinent en **24 sous-facteurs** :

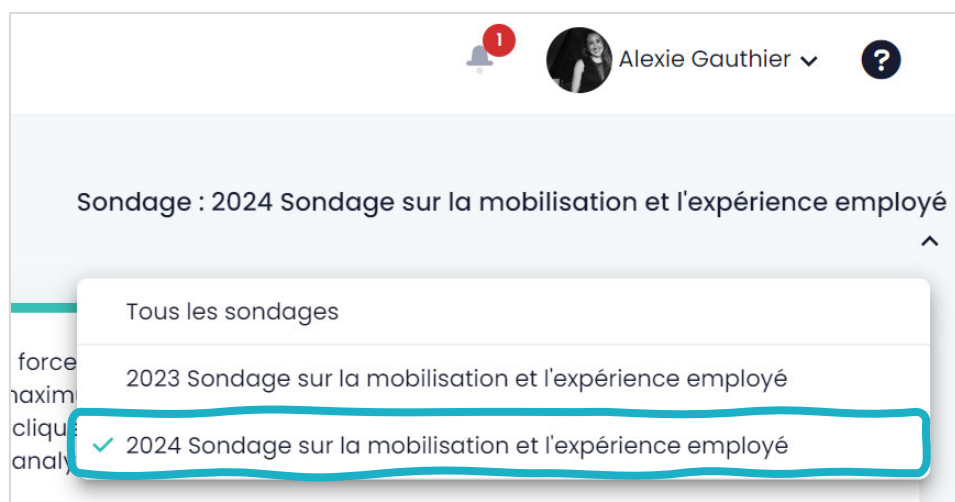
FACTEUR	SOUS-FACTEURS ASSOCIÉS
Organisation Représente le sentiment de proximité des employés envers l'organisation, ses valeurs et ses dirigeants.	• Communication • Considération des employés
Ambassadeur Représente le degré d'appartenance des employés à l'organisation, à son offre de services et à leur emploi. L'indicateur établit dans quelle mesure les employés sont propices à promouvoir l'organisation, à la défendre et à la soutenir.	• Emploi • Roulement du personnel
Productivité Représente les ressources qu'ont les employés pour fournir un travail de qualité et la perception de la qualité du travail faite par les collègues.	• Formation • Clarté de rôle • Outils de travail
Relation avec le gestionnaire Représente la qualité de la relation entre les employés et le supérieur immédiat : se sentir écouté, soutenu, informé et favoriser des pratiques de gestion positives.	• Soutien social • Collaboration • Proximité • Soutien à la tâche
Relation avec les collègues Représente la qualité de la relation entre les collègues : le support, l'inclusion, la collaboration et le respect entre les employés dans le milieu de travail.	• Collaboration • Soutien social • Soutien à la tâche
Rétroaction Représente la qualité et la fréquence de la rétroaction que reçoit l'employé pour s'améliorer et développer ses compétences.	• Gestionnaire • Collègues
Reconnaissance Représente la perception de l'employé quant à l'appréciation de sa contribution pour l'entreprise et son équipe.	• Gestionnaire • Collègues
Sens au travail Représente les éléments de motivation intrinsèque des employés et l'alignement avec la mission de l'organisation. Cet indicateur établit dans quelle mesure l'employé s'accomplit dans son travail et se sent interpellé par la mission de l'organisation.	• Signifiante de la tâche • Vision et stratégies • Utilisation des compétences
Bien-être Représente l'impact de l'emploi sur la vie personnelle de l'employé, que ce soit en termes de temps disponible ou d'impacts mental et physique.	• Charge de travail • Stress • Équilibre travail-vie personnelle

Progression de carrière Représente la perception de l'employé quant à ses opportunités de carrière dans l'organisation et à son développement professionnel.	• Opportunités d'avancement • Gestion du rendement • Développement professionnel
Autonomie Représente le sentiment d'appropriation et de liberté de l'employé dans son emploi.	• Supervision • Contrôle

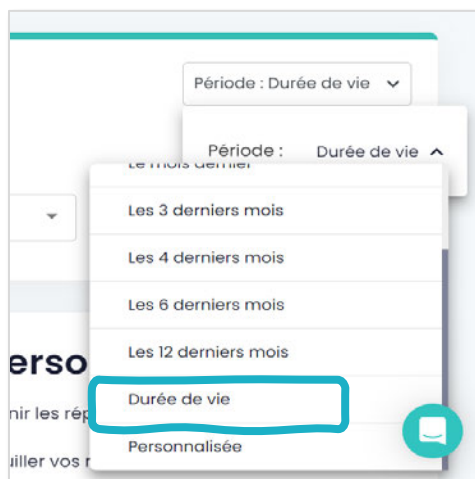
ANALYSE DES RÉSULTATS

Assurez-vous de bien sélectionner la mesure que vous souhaitez consulter ainsi que la période visée par le sondage.

1. Sélectionnez d'abord le sondage pour lequel vous souhaitez consulter les résultats :



2. Sélectionnez ensuite l'option *Durée de vie*

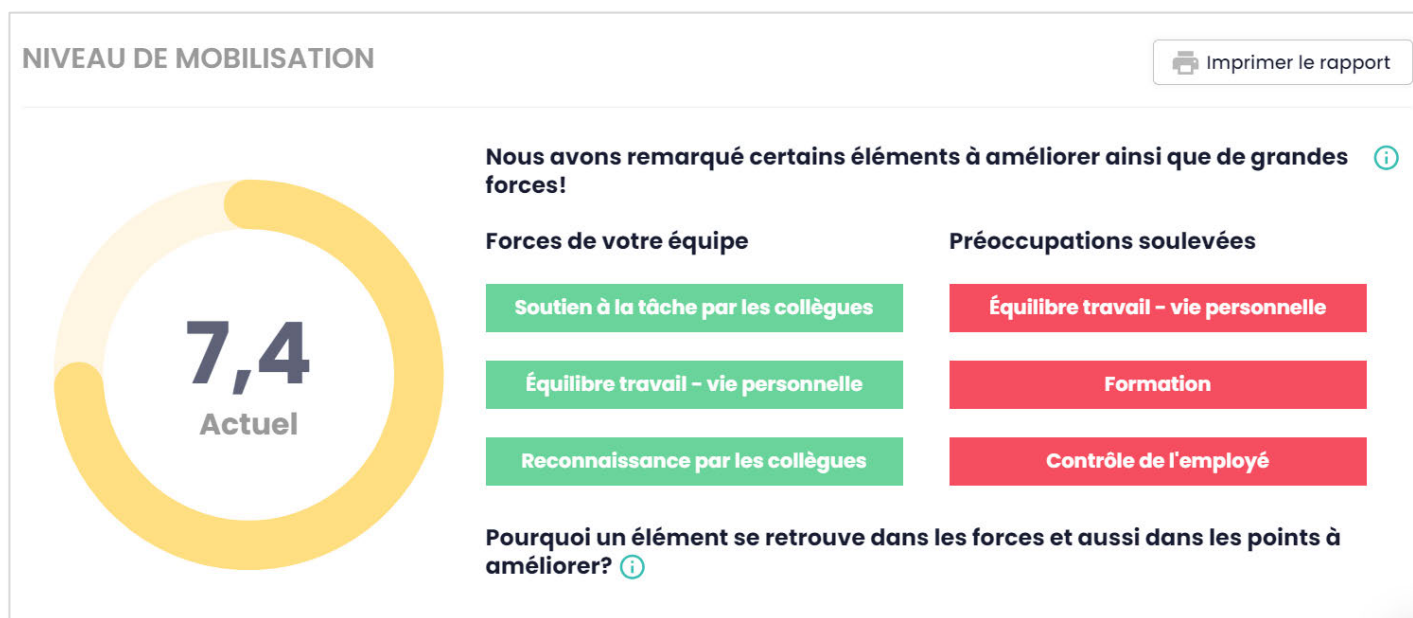


3. Consulter l'onglet « Aperçu »

Selon votre structure hiérarchique, cet onglet présente les résultats du sondage de votre équipe immédiate et de tous les autres employés qui relèvent de votre supervision, s'il y a lieu. Portez attention au niveau de mobilisation globale ainsi qu'aux résultats des facteurs et sous-facteurs de mobilisation. Le chiffre indiqué dans le cercle est votre **niveau de mobilisation** est le résultat global calculé pour votre équipe. Les résultats sont sur 10 points. Le code de couleur rouge, jaune et vert vous aidera à situer rapidement les forces et défis identifiés dans votre équipe.

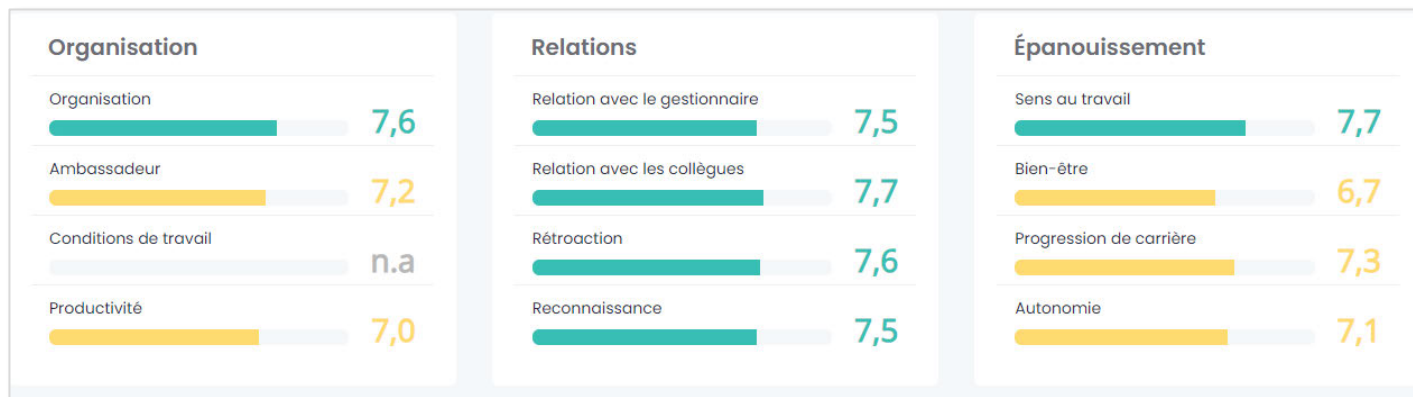
À droite de votre niveau de mobilisation, vous trouverez les forces et les préoccupations soulevées par votre équipe. Il est possible qu'un même élément soit affiché dans vos forces et dans vos points à améliorer. Cela se produit lorsque des scores sont rapprochés pour les éléments importants selon vos employés.

Un élément peut faire partie des points forts de votre équipe, mais cela n'empêche pas qu'il doive être amélioré pour maximiser la mobilisation de votre équipe. Les éléments ayant très peu d'importance selon vos employés ont moins d'impact sur leur mobilisation et il est donc possible que des éléments ayant un score plus élevé ne soient pas relevés puisqu'ils ne sont pas assez importants pour votre équipe.

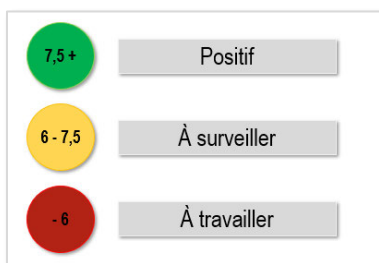


Qu'est-ce qu'un facteur et un sous-facteur?

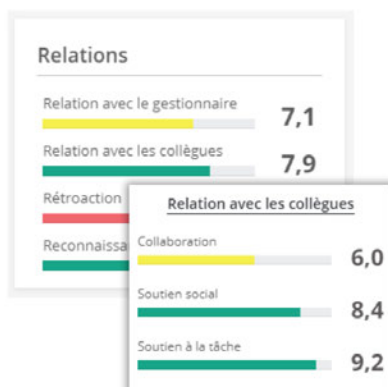
Les 11 facteurs représentent les dimensions générales de la mobilisation des employés. Ces facteurs permettent de brosser un portrait global de la mobilisation. Un sous-facteur regroupe plusieurs questions sur une thématique bien précise. Cette structure permet d'expliquer et d'interpréter les résultats.



Le code de couleur (vert jaune ou rouge) associé aux facteurs de votre tableau de bord vous aide à situer rapidement les forces et les défis dans votre équipe.



Chacune des questions du sondage est associée à l'un des 24 sous-facteurs importants de la mobilisation des employés. Ces 24 éléments clés sont regroupés sous 11 facteurs principaux. Par exemple, le facteur « Relation avec les collègues » regroupe les sous-facteurs de la collaboration, du soutien social et du soutien à la tâche. Ces trois derniers éléments permettent de comprendre et d'expliquer les résultats obtenus pour le facteur de la relation avec les collègues, qui influence la mobilisation. Si on reprend ce même exemple, le résultat obtenu pour le facteur « Relation avec les collègues » est de 7,9 sur 10. Lorsque l'on clique sur le facteur, on s'aperçoit que la « Collaboration » entre les collègues constitue un défi, alors que les deux autres sous-facteurs présentent des résultats satisfaisants.

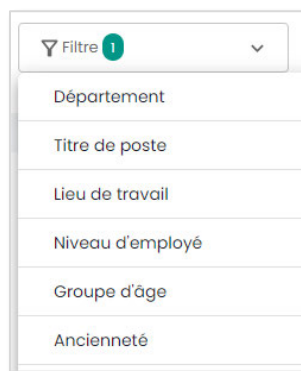


Toujours dans l'onglet « Aperçu », vous trouverez le **score ENPS**. Il s'agit du taux de recommandation des employés de votre équipe envers le ministère. Ce taux est calculé de la façon suivante : le nombre de promoteurs (réponses entre 9 et 10) moins le nombre de détracteurs (réponses entre 1 à 6). Le taux obtenu peut donc varier de -100 à +100. À noter qu'idéalement, le taux ENPS se situe au-delà de + 30. Avec ce score, vous pouvez voir si les employés de votre équipe sont des ambassadeurs du ministère dans leur entourage ou si, au contraire, ils sont des détracteurs et parlent négativement de l'organisation.



4. Utilisez les filtres

Au besoin, utilisez les filtres pour vous aider à préciser davantage les données à condition que le seuil de confidentialité minimal de cinq répondants par attribut soit atteint :



5. Consultez l'onglet segments

Si vous supervisez une grande équipe, lorsque vous aurez obtenu une idée générale de la mobilisation de votre équipe à l'aide de l'aperçu des résultats, identifiez les différences entre vos groupes en utilisant l'onglet « Segments ». Vous pourrez alors constater les différences entre les groupes que vous êtes autorisés à consulter. Par exemple, est-ce que les employés nouvellement arrivés sentent qu'ils auront une progression de carrière intéressante au sein du Ministère alors que les employés les plus expérimentés ressentent des embûches à leur progression ou ne ressentent pas de reconnaissance pour leur apport?

Identifiez précisément les forces et les lacunes dans chaque groupe grâce à l'analyse par comparaison (ex. : par titre de poste, par ancienneté, etc.). Observez les résultats et cliquez sur l'en-tête du facteur pour explorer les sous-facteurs associés. Pour un facteur spécifique, lorsque l'ensemble de ses sous-facteurs présentent des résultats faibles, il est important de l'adresser rapidement. Cela signifie que les employés se préoccupent grandement de cet aspect de la mobilisation.

	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Collaboration	Soutien social	Soutien à la tâche
	Utilisation		Score par catégorie									
Moyenne de vos groupes	40	12 %	7,2	7,2	7,6	7,8	7,8	7,2	7,9	6,0	8,4	9,2
Administration	5	8 %	Nombre insuffisant de répondants									
Finance	14	8 %	7,3	7,6	8,5	8,0	7,9	5,9	8,2	5,0	9,5	10,0
Marketing	7	16 %	7,5	7,6	7,7	7,8	8,1	7,8	7,8	n.d.	7,8	n.d.
Service à la clientèle	9	17 %	6,9	6,8	6,0	8,1	7,8	7,6	8,4	n.d.	8,4	8,3
Soutien informatique	1	20 %	Nombre insuffisant de répondants									

La mention nombre insuffisant de répondants sera affichée si le seuil de confidentialité n'est pas atteint pour un groupe (cinq répondants ou plus).

EXTRAIRE UN RAPPORT SOUS FORME DE PRÉSENTATION POWERPOINT

La plateforme Amélio permet d'extraire un bilan de mobilisation de votre équipe sous forme de présentation PowerPoint. Vous pourrez utiliser et personnaliser ce rapport en vue de la présentation des résultats à votre équipe. Pour ce faire, sélectionner l'option **Bilan de mobilisation** sur l'icône **Résultats**.



Vous pourrez ensuite choisir d'extraire un rapport global qui présente les résultats de questions basés sur tous les employés de votre équipe ou un rapport sectoriel qui présente des graphiques de distribution des employés ayant les scores les plus faibles et plus hauts pour chaque question. Vous devrez renseigner les champs suivants :

- **Audience** : indiquer votre UA ou le nom de votre direction;
- **Sondage** : sélectionner le sondage souhaité pour votre rapport;
- **Période** : sélectionner durée de vie

La plateforme produira ensuite un rapport sous forme de PowerPoint et vous informera automatiquement par courriel lorsque ce dernier sera prêt à télécharger.

Paramètres du rapport

Audience :

Sondage :

Période :

Paramètres du rapport

Rapport global

Rapport sectoriel

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS À VOTRE ÉQUIPE

Idéalement, les résultats devraient être présentés à votre équipe rapidement après les avoir obtenus, car vos employés se souviendront de ce qu'ils avaient en tête au moment où ils ont répondu aux questions du sondage. Un délai d'attente trop long ferait en sorte que les employés pourraient ne plus s'identifier aux résultats, surtout si plusieurs changements ont eu lieu au sein de l'équipe ou du Ministère entre-temps.

Au cours de cette présentation, soyez le plus transparent possible avec les employés. Naviguez directement dans la plateforme si vous le pouvez.

Avoir la discussion avec son équipe

L'objectif de cette présentation des résultats est d'abord de créer une continuité entre ce que les employés perçoivent et comment vous agissez en fonction de leurs préoccupations. Elle permet de solliciter les réactions, les avis et les impressions.

✓ Parlez des points forts

Votre équipe apprécie certains aspects du climat du travail et ces facteurs contribuent à les garder motivés au quotidien. Il est donc important de les souligner et de comprendre pourquoi ces facteurs se démarquent afin de continuer à poser les bons gestes.

Vous pourriez demander aux employés ce qui les motive le plus pour les facteurs ayant obtenu un bon résultat et explorer avec eux comment maintenir ou renforcer ces bonnes pratiques. Ensemble, posez-vous la question : « Quelle serait la prochaine action que nous pourrions mettre en œuvre pour aller au-delà des attentes? ».

✓ Parlez des points à améliorer

Explorez ensuite les points à améliorer avec l'équipe. Il n'est pas nécessaire d'élaborer un plan d'action détaillé. Il importe davantage de comprendre les facteurs ou les énoncés sur lesquels les employés ont été plus critiques. Vérifiez d'abord si les points à améliorer reflètent réellement ce que l'équipe pense en termes de priorités d'action. Est-ce que ce sont les facteurs sur lesquels on devrait se concentrer maintenant?

Il est important que l'équipe puisse s'exprimer sur les irritants qu'elle perçoit afin de mieux comprendre la situation. Cherchez à comprendre quels éléments sont les plus importants pour eux et comment vous pourriez changer les choses ensemble. De cette façon, vous impliquerez les employés dans la recherche de solutions qui leur semblent pertinentes et qui ont de la valeur à leurs yeux.

Quelques conseils pour instaurer un climat de confiance

- ✓ Valorisez et encouragez les différences d'opinions
- ✓ Faites preuve d'humilité et recherchez la rétroaction constructive
- ✓ Demandez à tous d'être en mode « solution » plutôt qu'en mode « critique »
- ✓ Démontrez que c'est important pour vous de comprendre les perceptions pour poser les bonnes actions
- ✓ Faites preuve d'ouverture face aux nouvelles idées et au changement
- ✓ Tenez la rencontre dans un cadre moins formel et plus détendu
- ✓ Choisissez le bon moment en fonction de l'horaire et de la charge de travail de l'équipe
- ✓ Utilisez l'humour pour détendre l'atmosphère au besoin
- ✓ Agissez concrètement en fonction des idées proposées et faites un suivi régulier

AGIR EN FONCTION DES RÉSULTATS

Les employés qui ont l'opportunité de prendre part à la mise en œuvre d'actions se sentent également responsables de leur réussite.

✓ Identifiez ensemble les facteurs les plus importants pour l'équipe

Définissez ensemble quels facteurs méritent plus d'attention et profitez de cette occasion pour identifier une force sur laquelle vous concentrer en complément. Ces pistes d'action pourraient alors comprendre des idées permettant de maintenir les forces et de les améliorer davantage. Cette façon de faire est motivante pour l'équipe, car ces pistes d'actions permettent d'aller au-delà des attentes et mettent en évidence les aspects positifs du climat de travail, qui rappellent aux employés ce qu'ils apprécient le plus au Ministère et au sein de leur équipe.

✓ Déterminez ensemble les solutions les plus réalistes

L'important est de miser sur des actions qui peuvent se mettre en place rapidement. Ensemble, réfléchissez à l'échéancier permettant de concrétiser ces actions et répartissez les responsabilités au sein de l'équipe. Ces actions ne dépendent pas de votre entière responsabilité et plus les employés seront impliqués, plus ils auront à cœur la réussite des actions mises en œuvre.

✓ Faites un suivi en continu des actions mises en œuvre

Entre les sondages annuels, prenez le temps de suivre l'avancement des actions. Vous pourriez en faire un bref point de discussion en 5 minutes lors de vos réunions, par exemple. Utilisez le moyen qui vous semble le plus approprié pour suivre la progression en fonction des actions en cours.

✓ **Rappelez les initiatives mises en place**

Lors de la présentation des résultats du prochain sondage, débutez en rappelant les initiatives qui ont été réalisées. L'important est de démontrer que vous agissez en fonction des préoccupations et que des choses se mettent en place. Demandez aux employés de commenter l'évolution et de partager leur opinion sur les nouvelles pratiques afin de les maintenir ou de les améliorer.

✓ **Fixez-vous des objectifs personnels**

Bien que l'amélioration du niveau de mobilisation ne repose pas uniquement sur vos épaules, vous jouez un rôle important. Pour aller plus loin, fixez-vous un objectif personnel en parallèle, qui démontrera que vous vous souciez du climat de travail et que vous jouez un rôle actif dans cette démarche d'amélioration continue.

ACCOMPAGNEMENT DU GESTIONNAIRE

Vos **conseillers PAG** sont disponibles pour vous accompagner selon vos besoins, notamment pour :

- Analyser et interpréter les résultats de votre équipe.
- Vous préparer à la rencontre de communication des résultats à votre équipe.
- Déterminer les actions à mettre en place ou à renforcer, en fonction des résultats et des discussions avec votre équipe.
- Mettre en œuvre les actions et préparer leur suivi à l'équipe.
- Valider une action à prendre auprès de certains acteurs RH.

La **DCBT** peut vous soutenir pour :

- Utiliser la plateforme Amélio.

ANNEXE – QUESTIONS ET RÉPONSES

1. Pourquoi est-ce important que je présente les résultats à mon équipe?

En répondant au sondage, les employés ont pu exprimer leurs préoccupations, insatisfactions ou inquiétudes en lien avec leur milieu de travail. Ouvrir la discussion sur les résultats obtenus permettra de renforcer la relation de confiance et de collaboration entre vous et votre équipe. Vous démontrerez ainsi que vous avez à cœur votre rôle et que vous êtes bienveillant envers vos employés, dans le but d'améliorer leur expérience de travail et leur satisfaction. À l'inverse, ne pas donner suite au sondage de mobilisation pourrait affecter la perception de vos employés envers votre leadership ainsi que l'importance et la crédibilité de la démarche.

2. Est-ce que l'amélioration de la mobilisation est mon entière responsabilité?

Non. C'est une responsabilité partagée entre le gestionnaire, le Ministère et les employés. Certaines questions vous concerneront davantage, d'autres seront plutôt adressées à la direction ou aux ressources humaines, mais il est essentiel d'en discuter avec votre équipe et de comprendre leurs préoccupations. Surtout, vous devez éviter d'interpréter seul(e) les résultats pour convenir de pistes d'action. Plus vous impliquerez les employés dans la réflexion et les pistes d'amélioration, plus les actions seront pertinentes et prometteuses de succès.

3. Que devrais-je faire si les résultats faibles me concernent directement?

Ce n'est pas toujours facile de recevoir des commentaires sur notre rôle en tant que gestionnaire. La plupart du temps, nous savons ce que nous attendons de nos employés, mais savons-nous ce qu'ils attendent de nous? Il faut beaucoup de courage et d'humilité pour aborder la discussion avec l'équipe, mais vos employés comprendront que vous voulez améliorer votre style de gestion pour leur permettre de mieux réaliser leur travail. Il faut parvenir à se remettre en question et se demander comment nous pourrions mieux accompagner l'équipe pour qu'elle soit performante et motivée au quotidien.

4. Que devrais-je faire si les résultats faibles concernent uniquement la direction ou même d'autres directions?

Si vous n'avez pas le contrôle sur les énoncés qui sont réellement importants pour vos employés, ayez quand même la discussion avec eux. Votre rôle est de comprendre leurs préoccupations et de relayer l'information aux personnes concernées. Exprimez dès le départ que vous ne pourrez pas forcément agir dans l'immédiat sur ces aspects, mais que vous vous engagez à transmettre l'information et à faire un suivi auprès des personnes concernées pour tenir l'équipe informée.

5. Est-ce que je peux identifier qui a répondu quoi?

Non. Le seuil de confidentialité est de 5 répondants par question pour vous permettre de voir des résultats anonymisés, ce qui vaut aussi pour la segmentation en fonction de certains attributs, comme l'âge ou l'ancienneté.

6. Comment améliorer ou maintenir un bon taux de participation aux sondages?

Le Ministère effectuera une prise de mesure par année. Il est donc important que les employés comprennent le bien-fondé de la démarche, soit la mise en œuvre d'actions en accord avec vos valeurs et vos opinions. Intégrez les discussions sur la motivation et la satisfaction au travail dans votre gestion quotidienne. Communiquez bien les démarches à l'avance et démontrez que c'est important pour vous. Expliquez également que vous vous engagez à revenir sur les résultats des sondages ou des démarches avec eux pour définir ensemble des actions concrètes qui permettront d'améliorer ce qui les préoccupe réellement. Lorsque les employés perçoivent que les sondages ou les démarches sont abordés avec sérieux et que des actions concrètes en découlent, ils répondront sincèrement ce qu'ils pensent et s'impliqueront davantage afin de soutenir une démarche réellement collaborative.

Aide-mémoire Amélio à l'attention des gestionnaires

POURQUOI CE SONDAGE?

- Découle du plan stratégique ministériel 2023-2027 qui place l'humain au coeur des priorités.
- Objectif : Offrir une expérience employé mobilisante et axée sur le mieux-être et mettre l'accent sur des actions concrètes, en accord avec vos valeurs et les besoins exprimés par l'équipe.
- Le fournisseur du sondage Amélio sera utilisé pour toute la durée du plan stratégique.

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 bienveillants 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.
- Améliorer l'expérience employé et la mobilisation de vos employés.

PRÉSENTER QUOI ET COMMENT?

Soyez le plus **transparents** possible avec les employés. Naviguez directement dans la plateforme si vous le pouvez.

METTEZ L'ACCENT SUR LES FORCES DE VOTRE ÉQUIPE

- Comprendre et souligner pourquoi ces facteurs se démarquent pour renforcer ces bonnes pratiques et continuer de poser les bons gestes.

Exemples de questions à adresser :

- Quelle serait la prochaine action que nous pourrions mettre en œuvre pour aller au-delà de vos attentes?
- Qu'est-ce qui vous motive le plus?

ABORDEZ LES PRÉOCCUPATIONS SOULEVÉES ET LES POINTS À AMÉLIORER

- Comprendre les facteurs ou les énoncés sur lesquels travailler.
- Écouter les employés s'exprimer sur irritants qu'ils perçoivent.
- Vérifier si les points à améliorer reflètent réellement ce que l'équipe pense en termes de priorités d'action.

Exemple de question à adresser :

- Est-ce que ce sont les facteurs sur lesquels on devrait se concentrer maintenant?

LORS DE LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS OU DANS UN DEUXIÈME TEMPS

- Impliquer les employés dans la recherche de solution (coresponsabilité).
- Déterminer ensemble les solutions les plus réalistes (ce sur quoi vous avez du pouvoir).
- Miser sur des actions qui peuvent se mettre en place rapidement.

Exemple de question à adresser :

- Comment pourrions-nous changer les choses ensemble?

QUE DOIS-JE FAIRE SI LES RÉSULTATS FAIBLES ME CONCERNENT DIRECTEMENT?

Ce n'est pas toujours facile de recevoir des commentaires sur notre rôle en tant que gestionnaire. La plupart du temps, nous savons ce que nous attendons de nos employés, mais savons-nous ce qu'ils attendent de nous? Il faut beaucoup de courage et d'humilité pour aborder la discussion avec l'équipe, mais vos employés comprendront que vous voulez améliorer votre style de gestion pour leur permettre de mieux réaliser leur travail. Il faut parvenir à se remettre en question et se demander comment nous pourrions mieux accompagner l'équipe pour qu'elle soit performante et motivée au quotidien.

QUELQUES CONSEILS POUR INSTAURER UN CLIMAT DE CONFIANCE

-
- ✓ Valorisez et encouragez les **différences d'opinions**
 - ✓ Faites preuve d'**humilité** et recherchez la rétroaction constructive
 - ✓ Demandez à tous d'être en **mode « solution »** plutôt qu'en mode « critique »
 - ✓ Démontrez que c'est important pour vous de comprendre les perceptions pour **poser les bonnes actions**
 - ✓ Faites preuve d'**ouverture** face aux nouvelles idées et au changement
 - ✓ Tenez la rencontre dans un **cadre moins formel et plus détendu**
 - ✓ Choisissez le **bon moment** en fonction de l'horaire et de la charge de travail de l'équipe
 - ✓ Utilisez l'**humour** pour détendre l'atmosphère au besoin
-

FACTEUR	SOUS-FACTEURS ASSOCIÉS
Organisation Représente le sentiment de proximité des employés envers l'organisation, ses valeurs et ses dirigeants.	• Communication • Considération des employés
Ambassadeur Représente le degré d'appartenance des employés à l'organisation, à son offre de services et à leur emploi. L'indicateur établit dans quelle mesure les employés sont propices à promouvoir l'organisation, à la défendre et à la soutenir.	• Emploi • Roulement du personnel
Productivité Représente les ressources qu'ont les employés pour fournir un travail de qualité et la perception de la qualité du travail faite par les collègues.	• Formation • Clarté de rôle • Outils de travail
Relation avec le gestionnaire Représente la qualité de la relation entre les employés et le supérieur immédiat : se sentir écouté, soutenu, informé et favoriser des pratiques de gestion positives.	• Soutien social • Collaboration • Proximité • Soutien à la tâche
Relation avec les collègues Représente la qualité de la relation entre les collègues : le support, l'inclusion, la collaboration et le respect entre les employés dans le milieu de travail.	• Collaboration • Soutien social • Soutien à la tâche
Rétroaction Représente la qualité et la fréquence de la rétroaction que reçoit l'employé pour s'améliorer et développer ses compétences.	• Gestionnaire • Collègues
Reconnaissance Représente la perception de l'employé quant à l'appréciation de sa contribution pour l'entreprise et son équipe.	• Gestionnaire • Collègues
Sens au travail Représente les éléments de motivation intrinsèque des employés et l'alignement avec la mission de l'organisation. Cet indicateur établit dans quelle mesure l'employé s'accomplit dans son travail et se sent interpellé par la mission de l'organisation.	• Signifiante de la tâche • Vision et stratégies • Utilisation des compétences
Bien-être Représente l'impact de l'emploi sur la vie personnelle de l'employé, que ce soit en termes de temps disponible ou d'impacts mental et physique.	• Charge de travail • Stress • Équilibre travail-vie personnelle
Progression de carrière Représente la perception de l'employé quant à ses opportunités de carrière dans l'organisation et à son développement professionnel.	• Opportunités d'avancement • Gestion du rendement • Développement professionnel
Autonomie Représente le sentiment d'appropriation et de liberté de l'employé dans son emploi.	• Supervision • Contrôle

Rapport détaillé

Vous visualisez les résultats détaillés pour :

Période : 30 mai 2023 Au 30 mai 2024 ▼

Facteur de mobilisation : **Tous les facteurs et sous-facteurs**

[Changer de catégorie](#)

Filtre 1

▼

UA

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

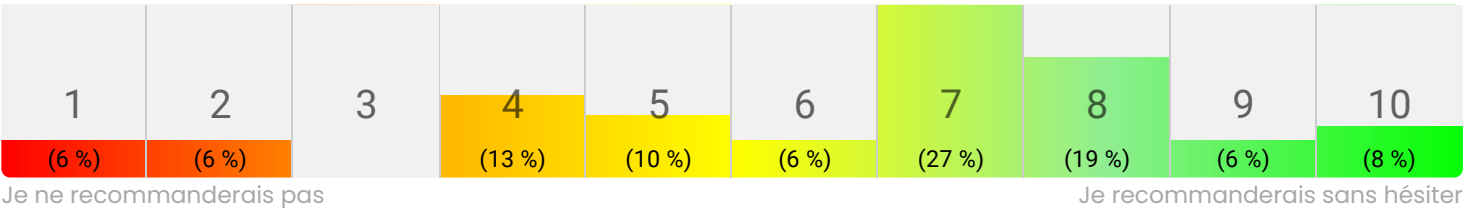
X ▼

AMBASSADEUR

Moyenne **58%**

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



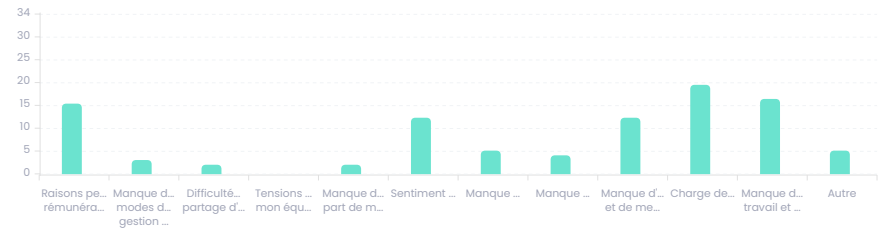
Distribution

Historique

Si la réponse à "Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?" Est inférieur à 7, nous avons demandé :

Quels éléments vous font hésiter à recommander le ministère de la Justice du Québec en tant que bon endroit où travailler?

21 employés sur 21 ont répondu à cette question.

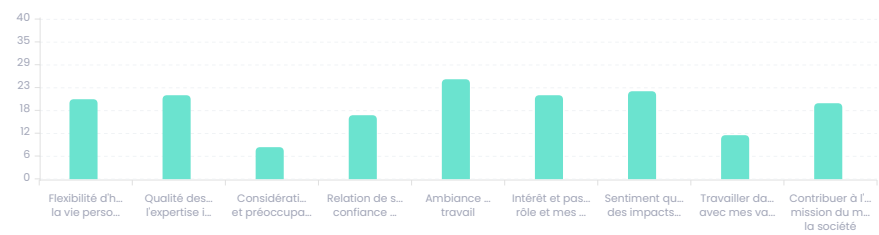


Distribution

Si la réponse à "Recommanderiez-vous le ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?" Est supérieur à 6, nous avons demandé :

Quels éléments vous rendent le plus fier par rapport à votre poste ou à l'organisation?

31 employés sur 31 ont répondu à cette question.



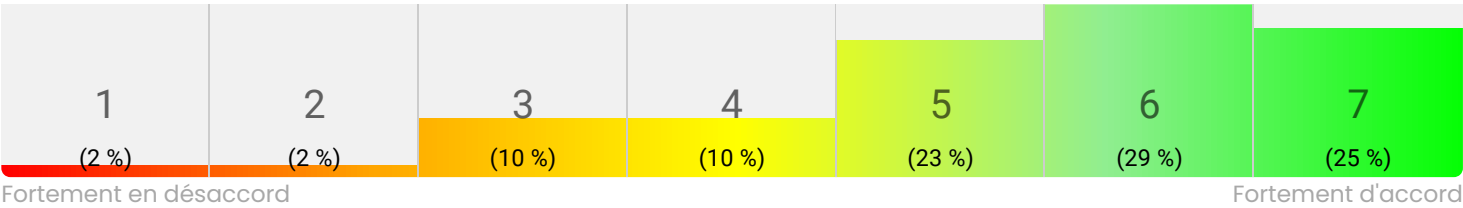
Distribution

SENS AU TRAVAIL

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

Moyenne 73%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

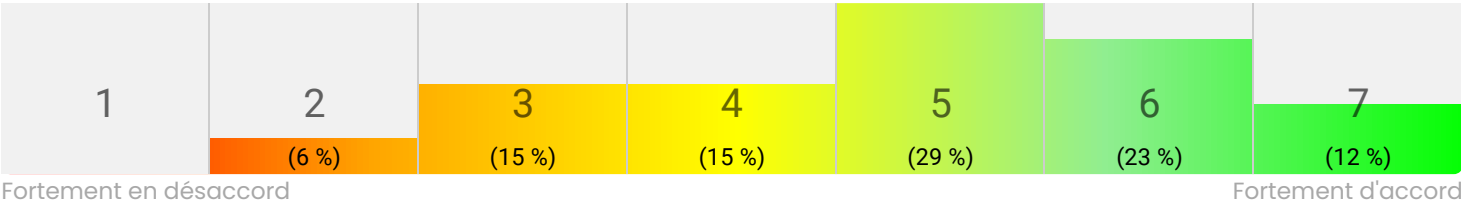


Distribution

Historique

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

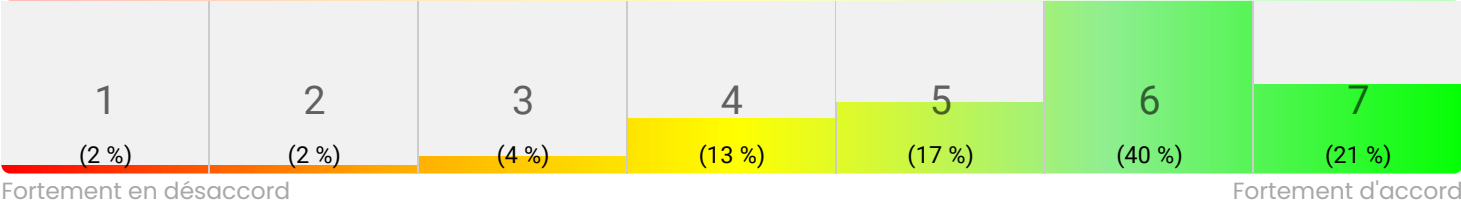


Distribution

Historique

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

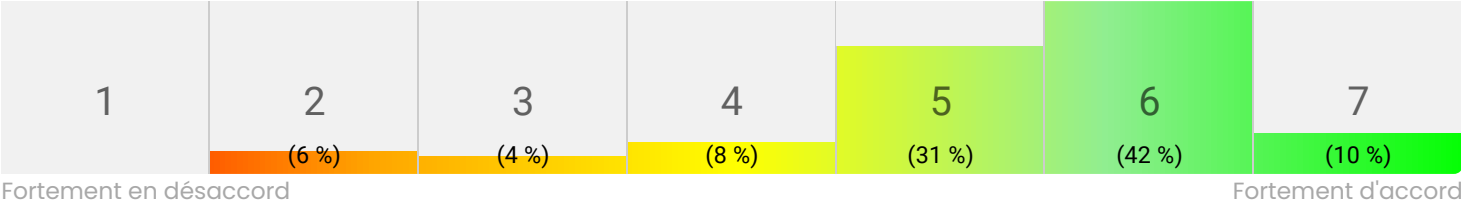


Distribution

Historique

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



Distribution

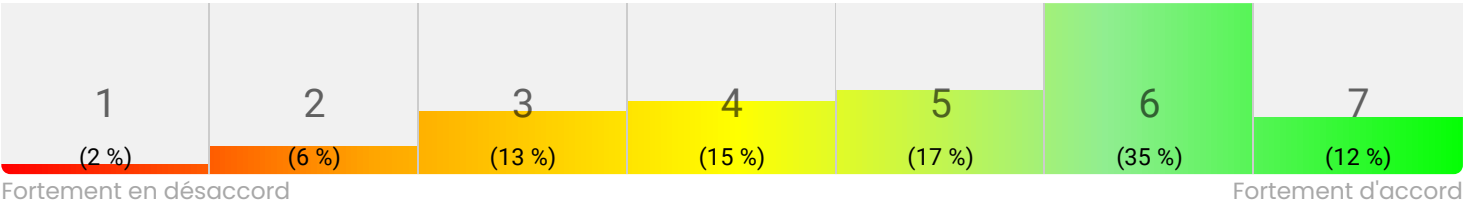
Historique

AUTONOMIE

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

Moyenne 65%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



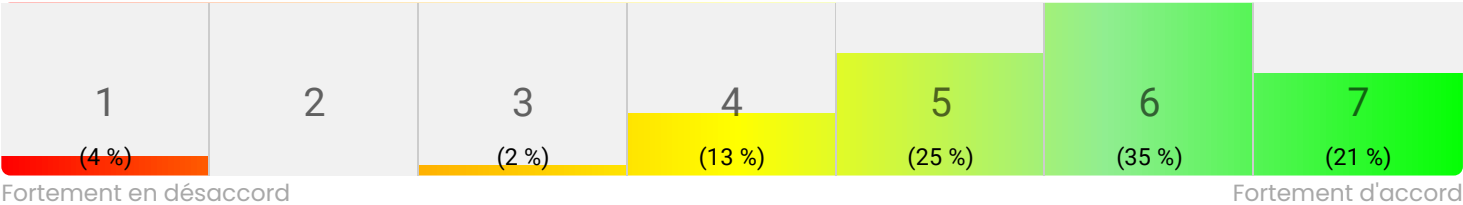
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 74%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



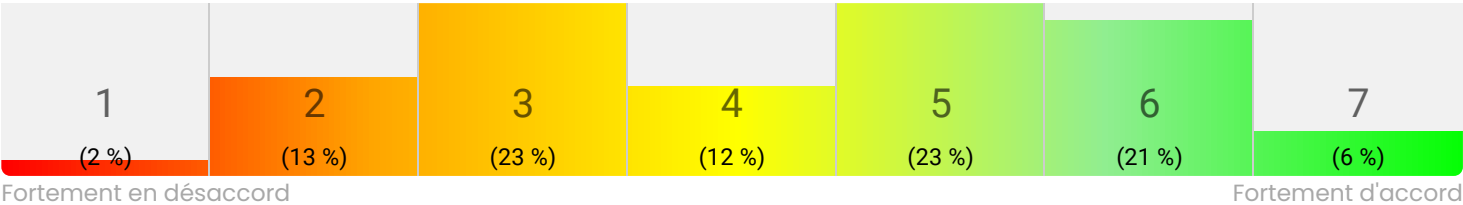
Distribution Historique

AUTONOMIE

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

Moyenne 54%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

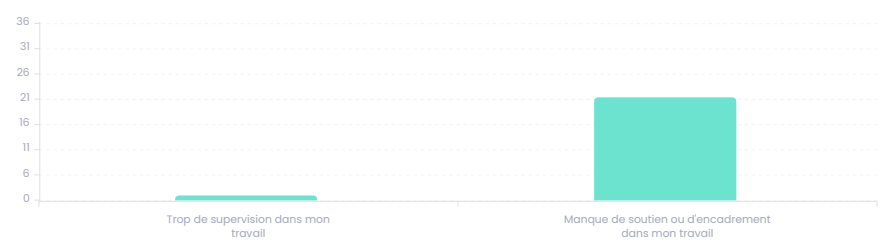


Distribution Historique

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?

22 employés sur 26 ont répondu à cette question.



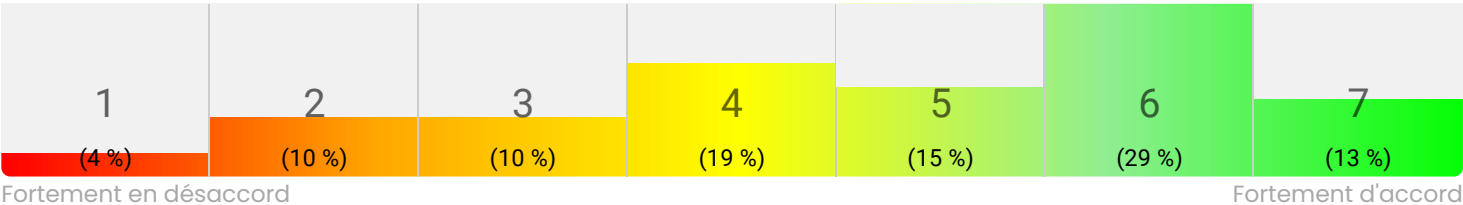
Distribution

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 62%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



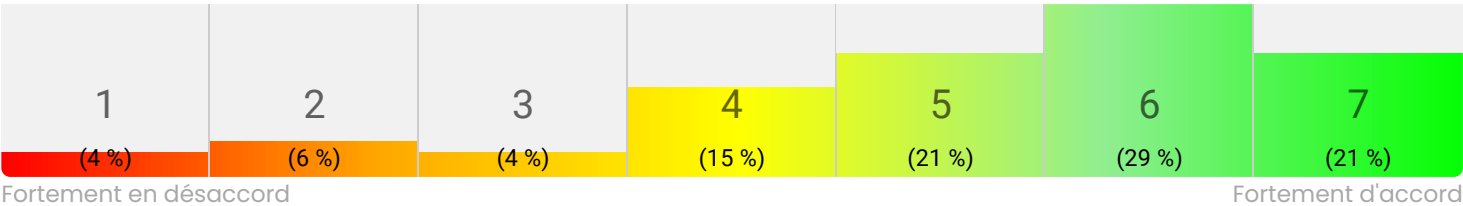
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 69%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



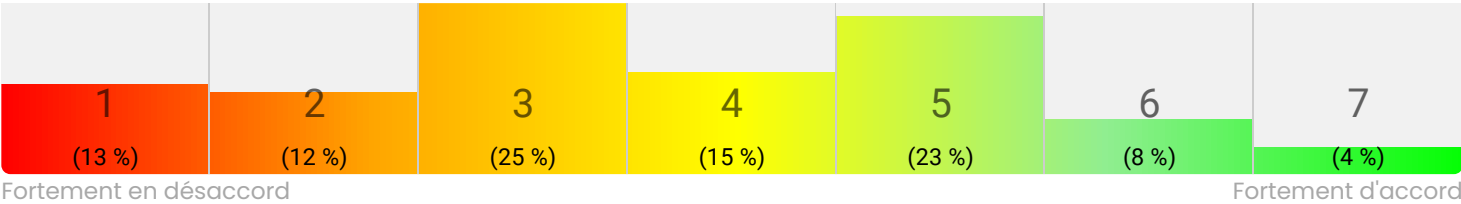
Distribution Historique

BIEN-ÊTRE

Moyenne 44%

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



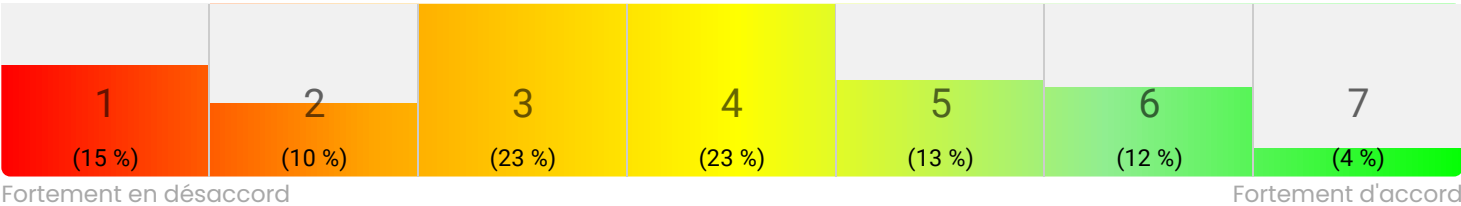
Distribution Historique

BIEN-ÊTRE

Moyenne 43%

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



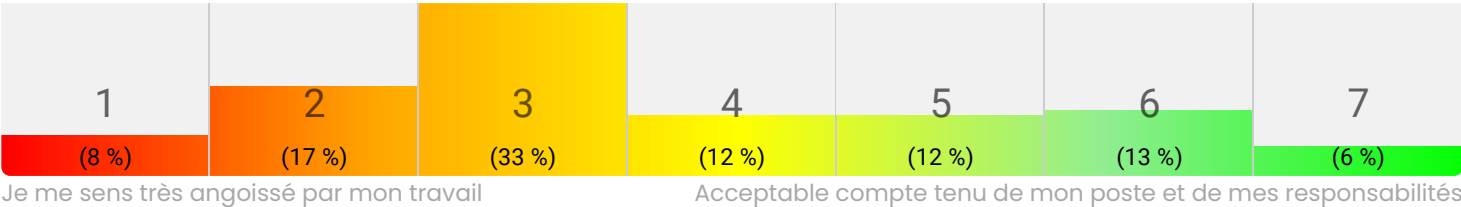
Distribution Historique

BIEN-ÊTRE

Moyenne 44%

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

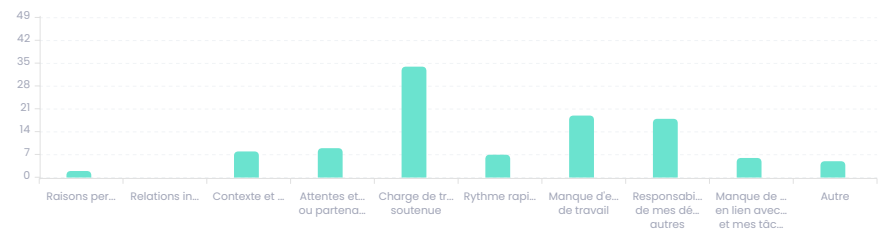


Distribution Historique

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?

36 employés sur 36 ont répondu à cette question.



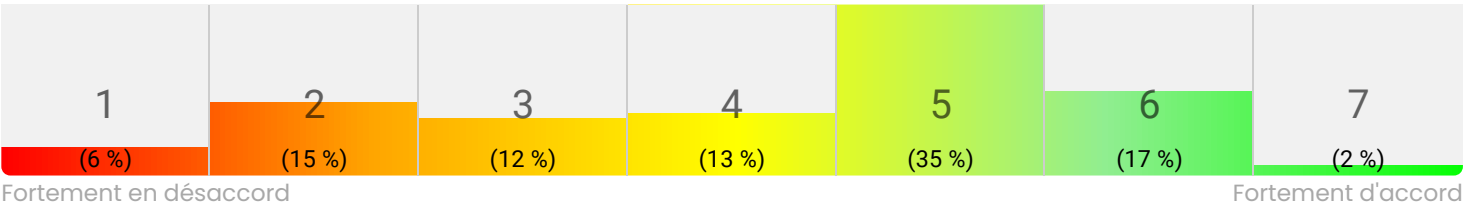
Distribution

PRODUCTIVITÉ

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

Moyenne **53%**

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



Distribution

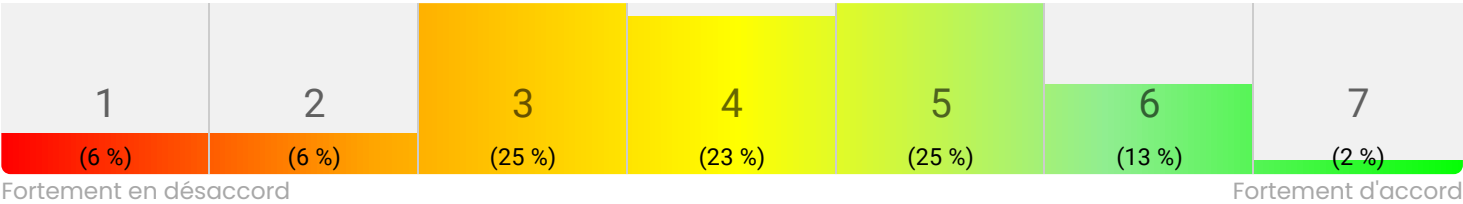
Historique

PRODUCTIVITÉ

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

Moyenne 51%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



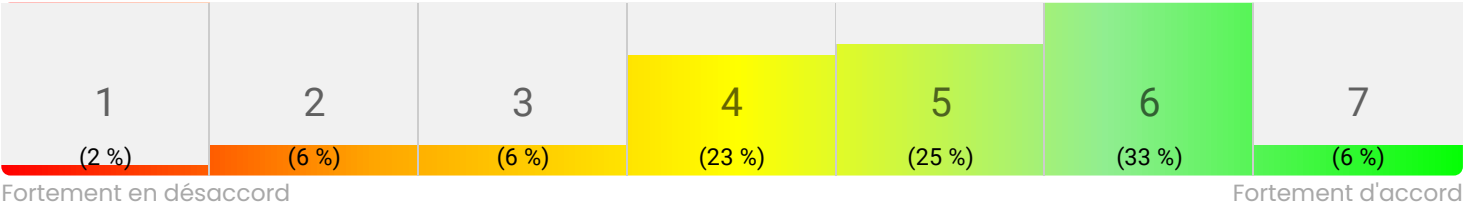
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 64%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



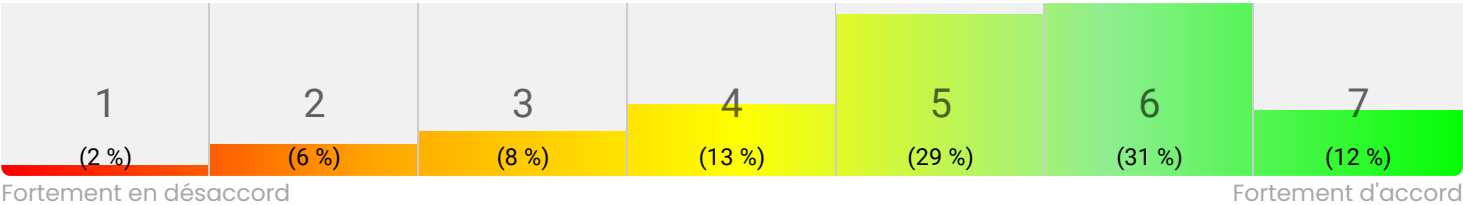
Distribution Historique

PRODUCTIVITÉ

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

Moyenne 67%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



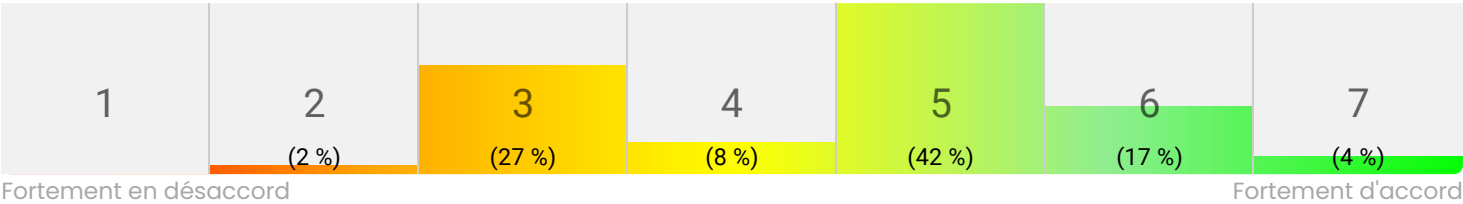
Distribution Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

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

Moyenne 60%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



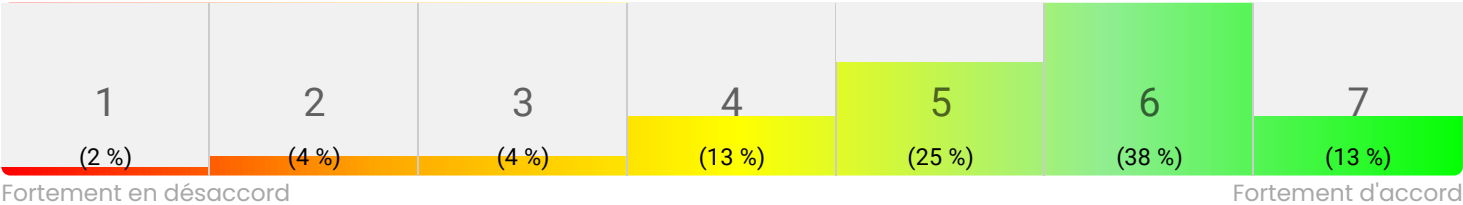
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon directeur est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

Moyenne 71%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



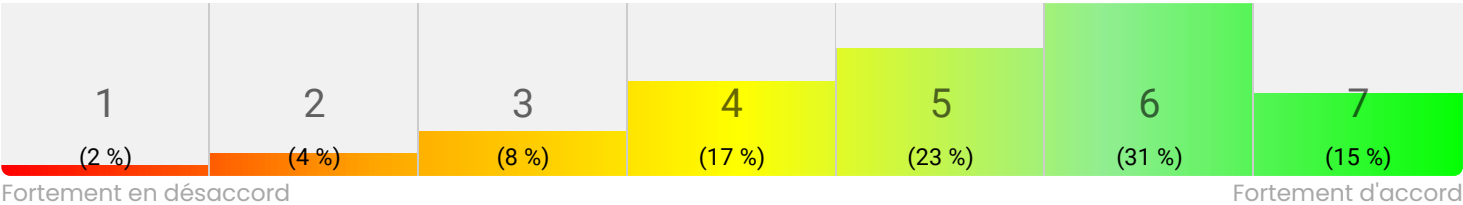
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 68%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



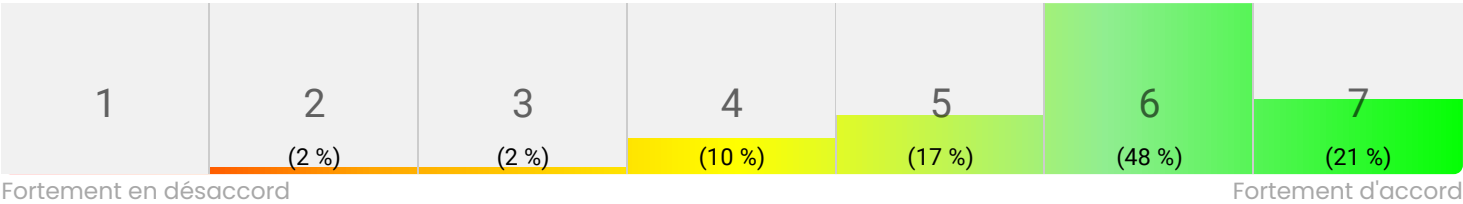
Distribution Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

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

Moyenne 79%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



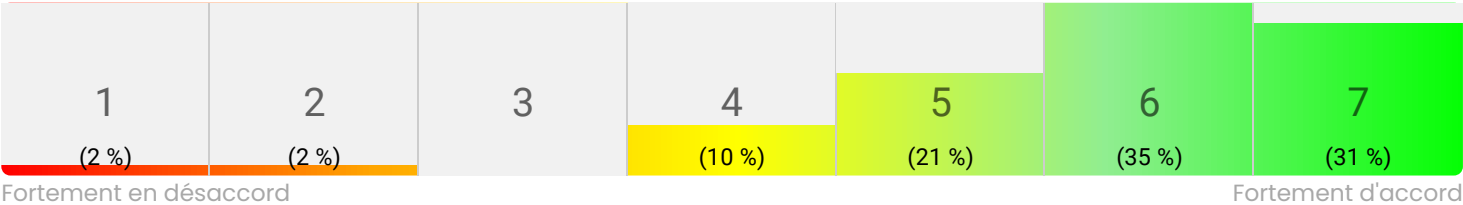
Distribution Historique

RECONNAISSANCE

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

Moyenne 79%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



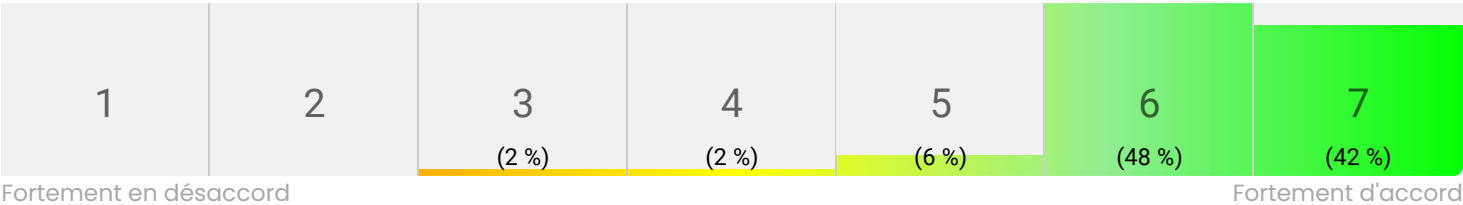
Distribution Historique

RÉTROACTION

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

Moyenne 88%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



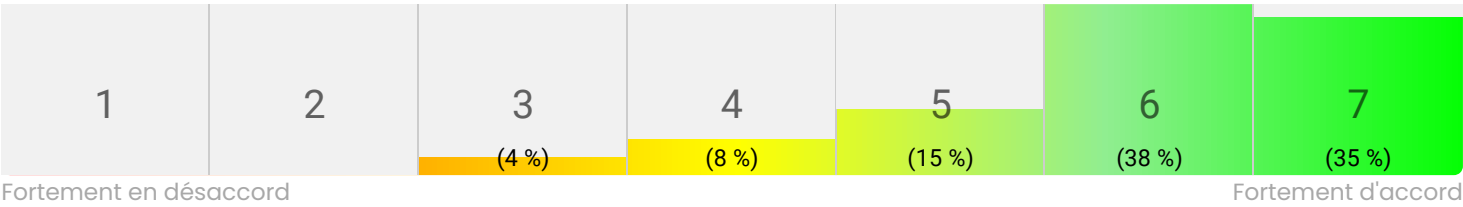
Distribution Historique

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 82%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



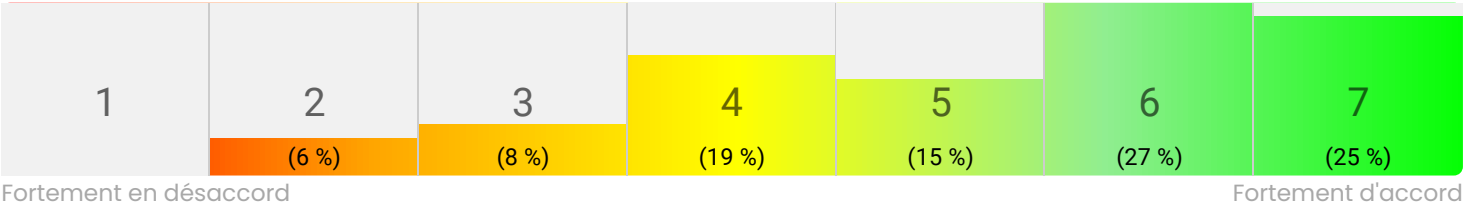
Distribution Historique

ORGANISATION

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

Moyenne 71%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



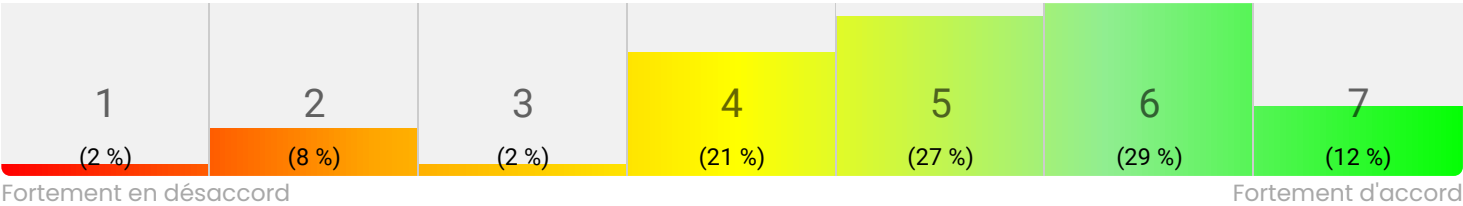
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 66%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



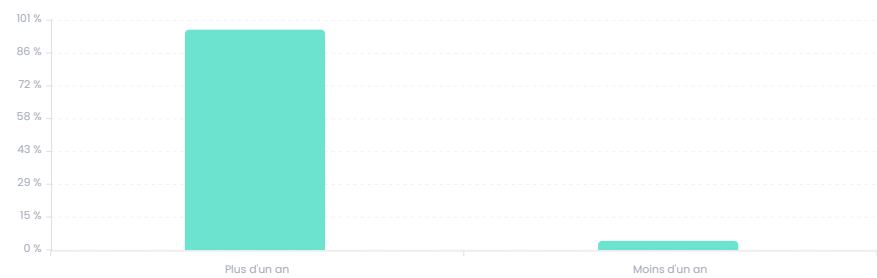
Distribution Historique

NON ASSIGNÉE

Moyenne 4%

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



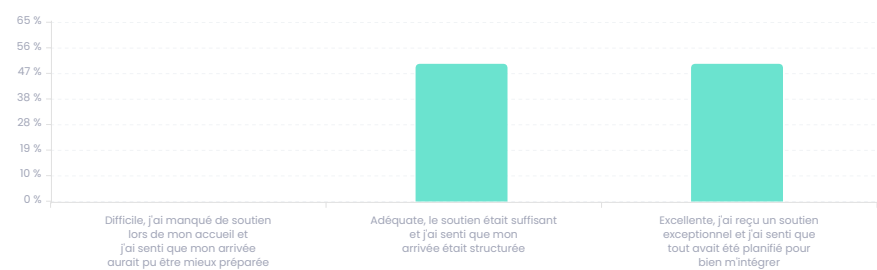
Distribution Historique

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?

Moyenne 75%

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



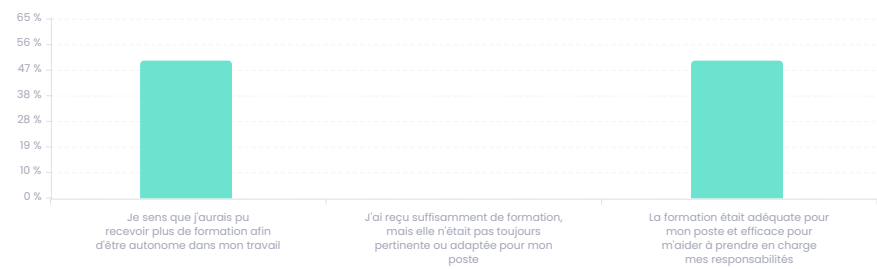
Distribution Historique

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.



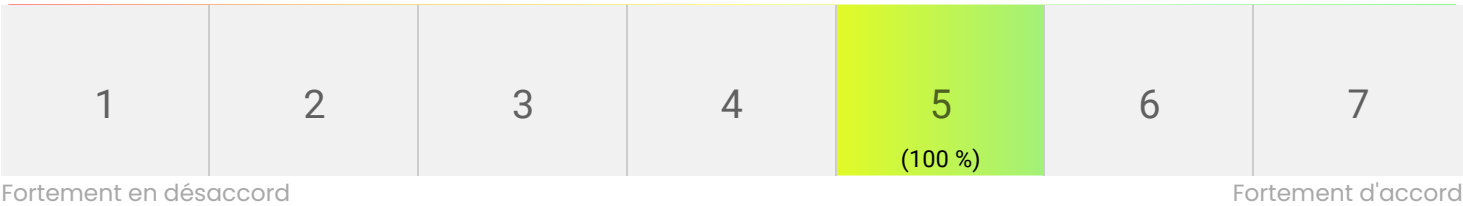
[Distribution](#) [Historique](#)

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 **67%**

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 **75%**

2 employés sur 2 ont répondu à cette question.



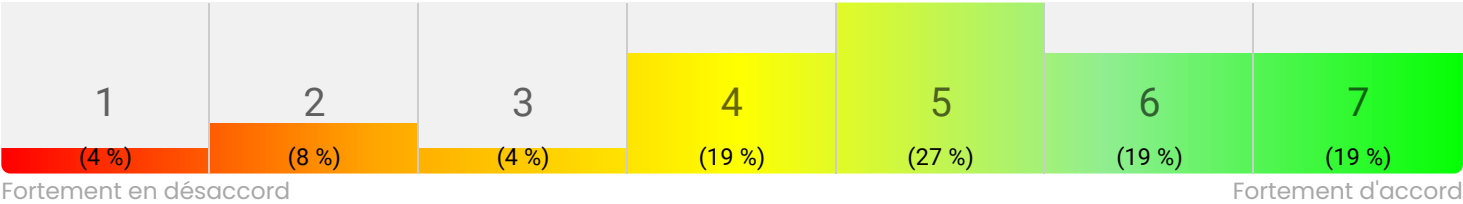
[Distribution](#) [Historique](#)

RECONNAISSANCE

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

Moyenne 65%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



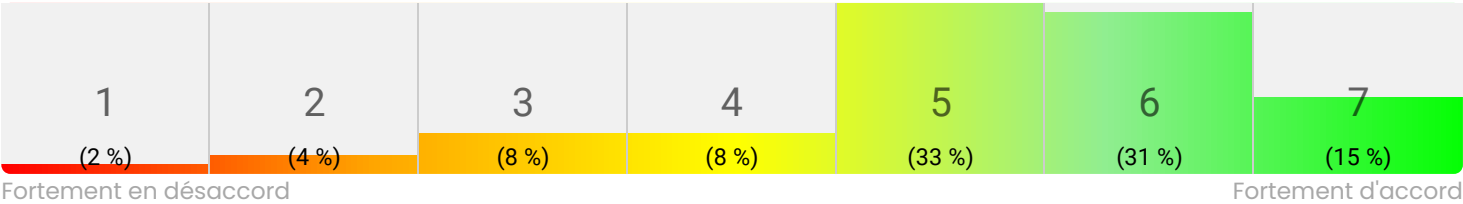
Distribution Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

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

Moyenne 70%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



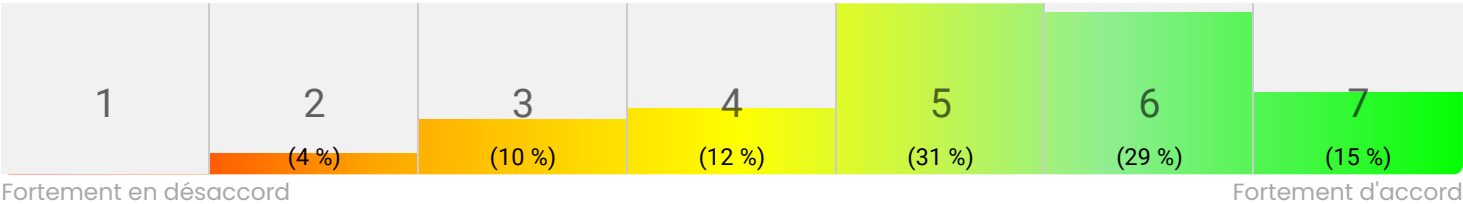
Distribution Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

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

Moyenne 70%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



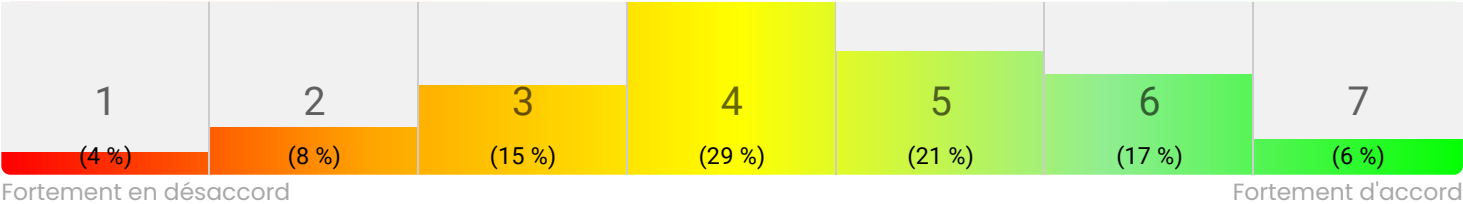
Distribution Historique

RÉTROACTION

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

Moyenne 55%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



Distribution

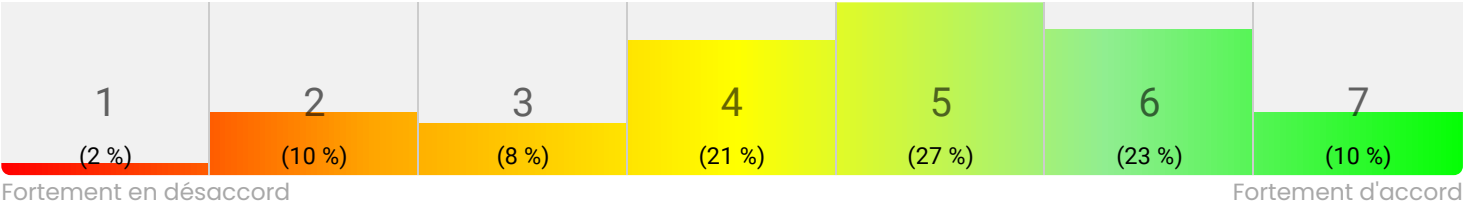
Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

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

Moyenne 62%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

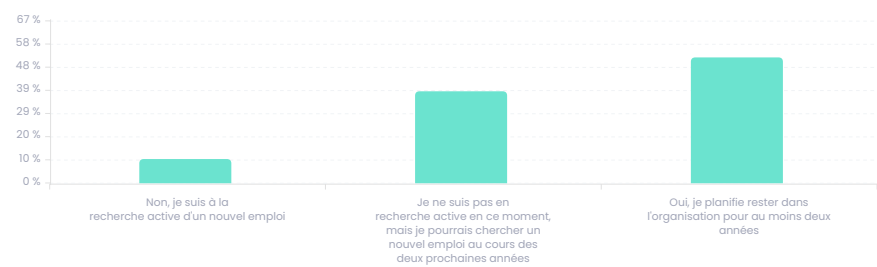


Distribution

Historique

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

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.



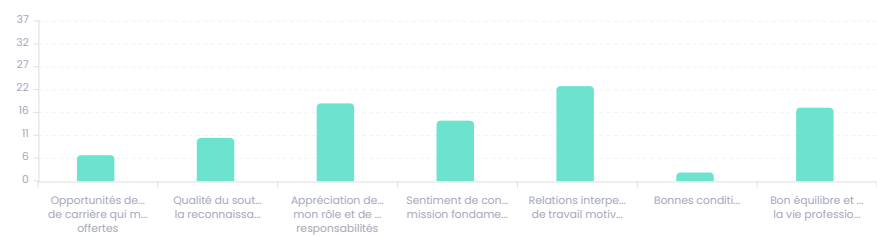
Distribution

Historique

Si la réponse à "Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?" Est égal à Oui, je planifie rester dans l'organisation pour au moins deux années, nous avons demandé :

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.

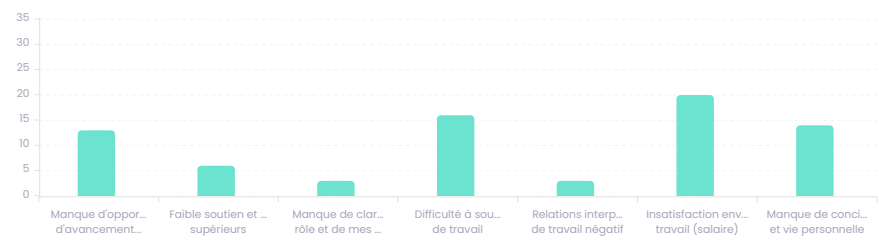


Distribution

Si la réponse à "Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?" Est égal à Je ne suis pas en recherche active en ce moment, mais je pourrais chercher un nouvel emploi au cours des deux prochaines années,Non, je suis à la recherche active d'un nouvel emploi, nous avons demandé :

Pour quelles raisons envisagez-vous un autre emploi?

23 employés sur 25 ont répondu à cette question.



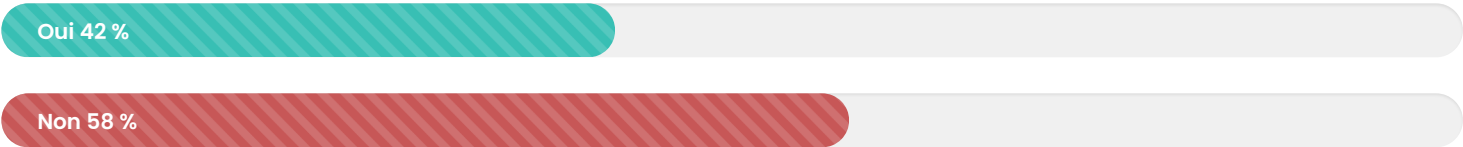
Distribution

ORGANISATION

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises suite à ce sondage.

Moyenne 42%

52 employés sur 52 ont répondu à cette question.

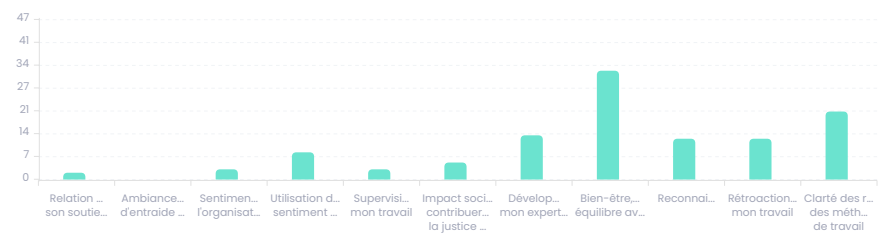


Distribution Historique

NON ASSIGNÉE

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

50 employés sur 52 ont répondu à cette question.



Distribution

Présentation des résultats Amélio

Direction du contentieux - Montréal

Sondage du 1^{er} février 2024

30 mai et 4 juin 2024

Niveau global de mobilisation



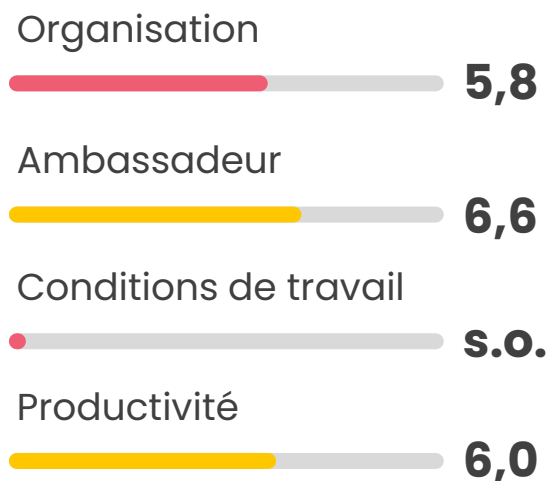
 Taux de réponse : 58 %



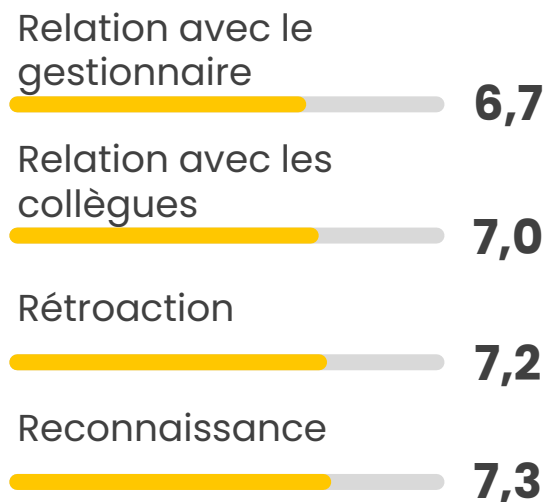
 Taux de réponse : 60 %

Résultats 2023

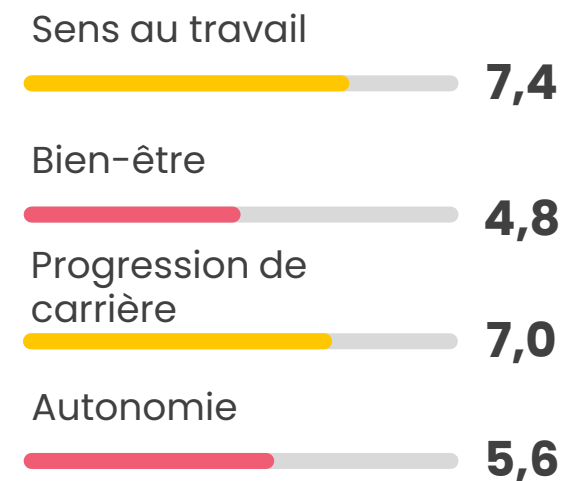
Organisation



Relations

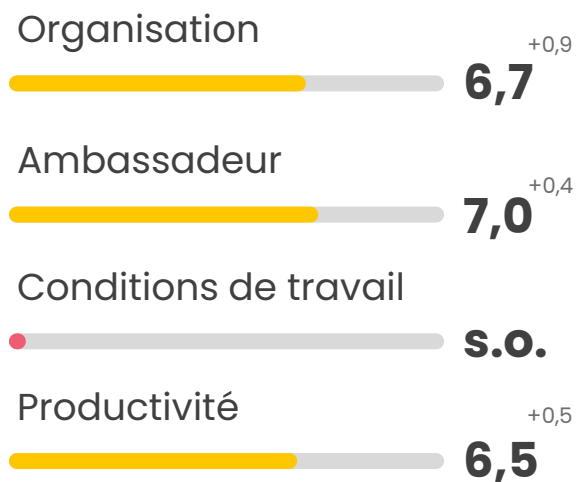


Épanouissement

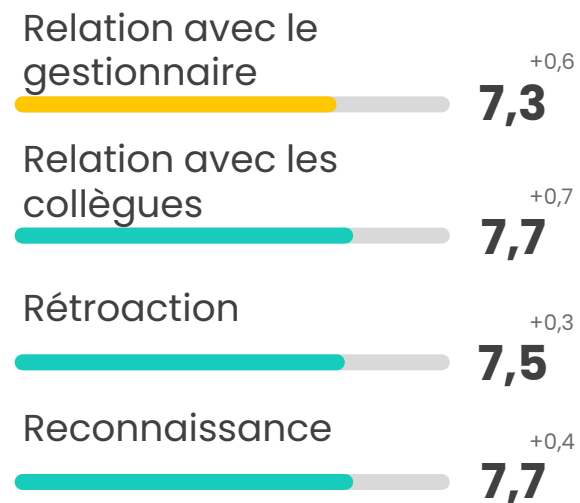


Résultats 2024

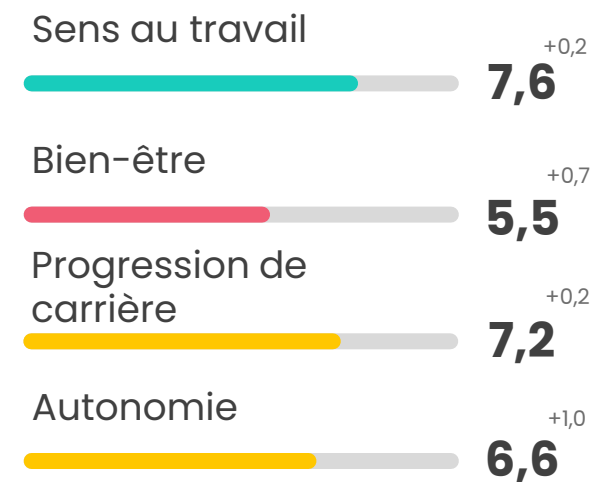
Organisation



Relations



Épanouissement



Facteur: Organisation

Organisation (6,7)

Communication  7,8

Considération des employés  5,6

2023

Organisation (5,8)

Communication  7,2

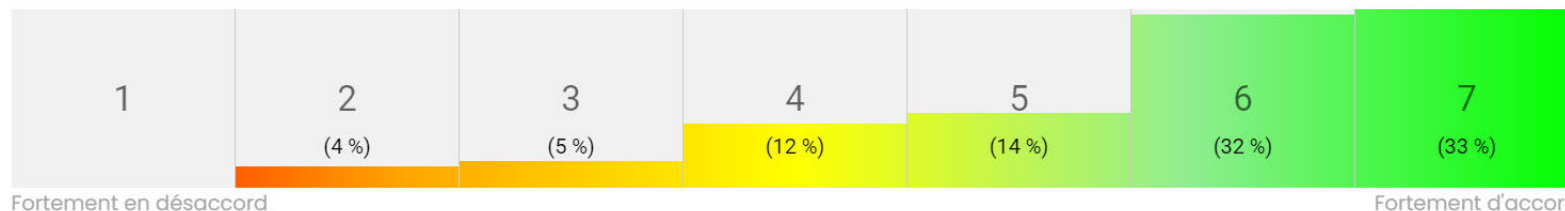
Considération des employés  4,5

ORGANISATION

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **78 %**



ORGANISATION

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises suite à ce sondage.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

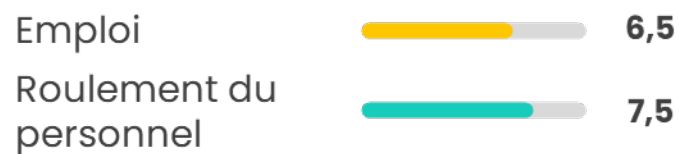
Moyenne **56 %**

Oui 56 %

Non 44 %

Facteur: Ambassadeur

Ambassadeur (7,0)

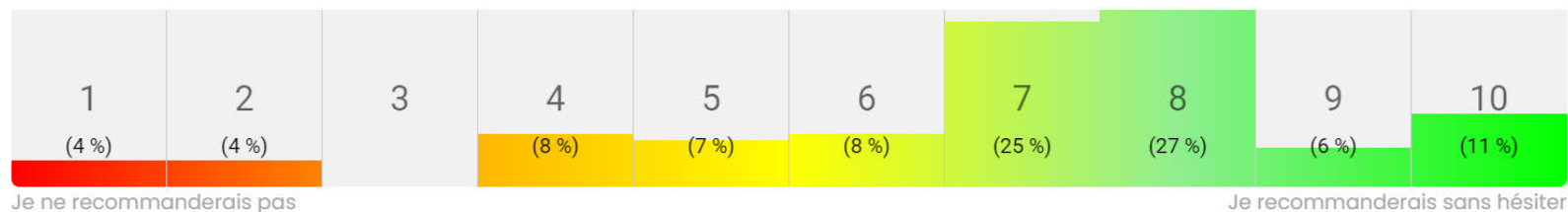


AMBASSADEUR

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

Moyenne **65%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



2023

Ambassadeur (6,6)

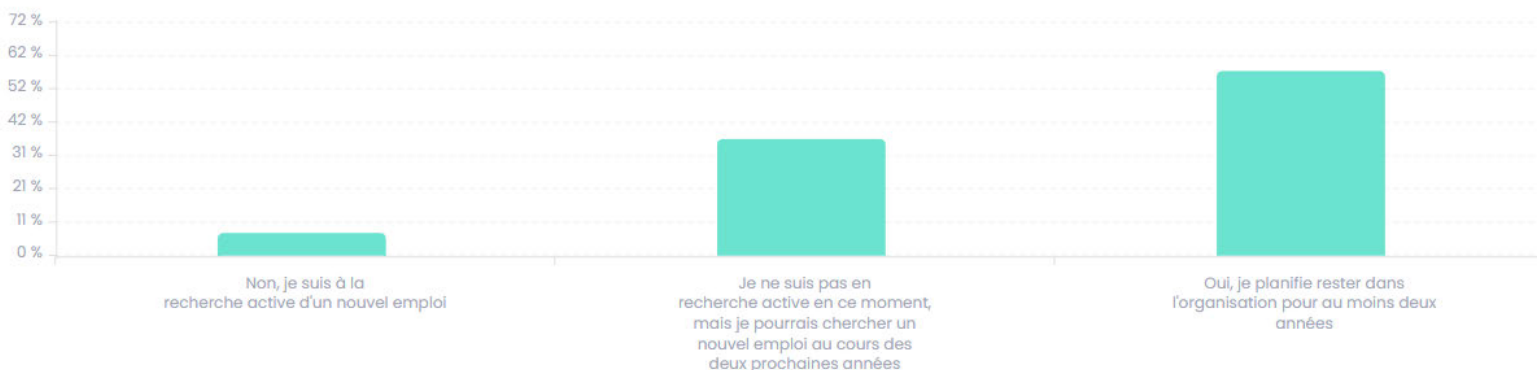


AMBASSADEUR

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

Moyenne **75%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Productivité

Productivité (6,5)

Formation  **6,0**

Clarté de rôle  **7,1**

Outils de travail  **6,4**

2023

Productivité (6,0)

Formation  **5,6**

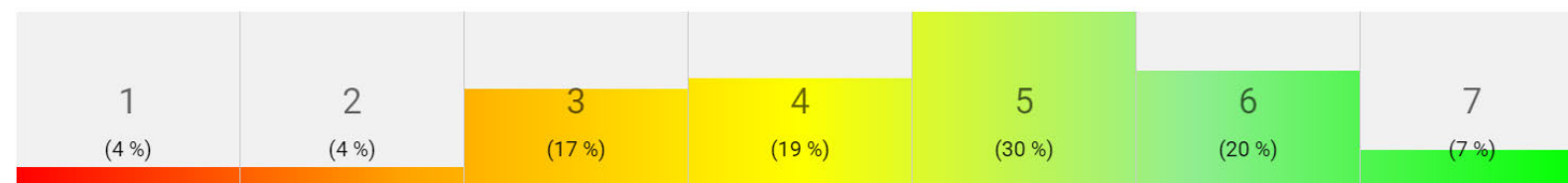
Clarté de rôle  **6,2**

Outils de travail  **6,0**

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

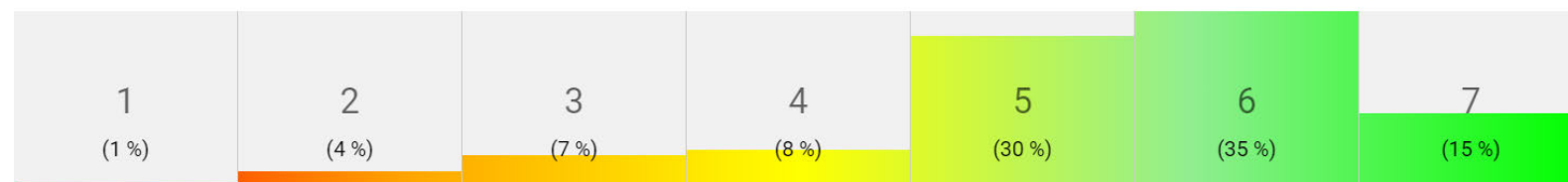
Moyenne **60%**



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

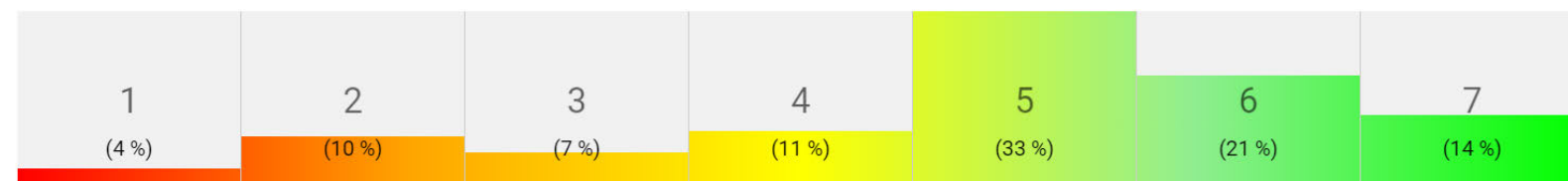
Moyenne **71%**



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **64%**



Facteur: Relation avec le gestionnaire (partie 1)

Relation avec le gestionnaire (7,3)

Soutien social  7,2

Collaboration  7,4

Proximité  7,1

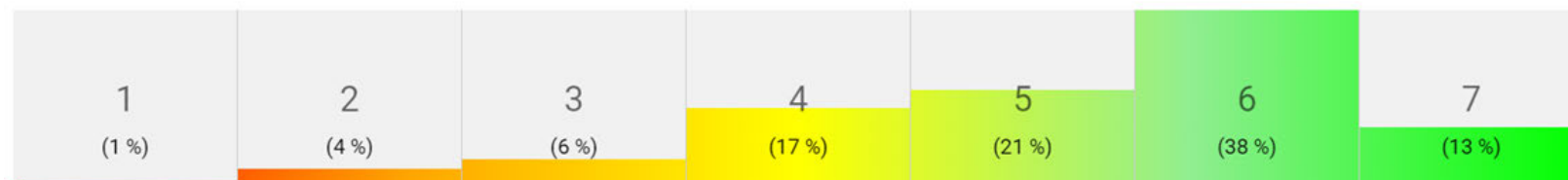
Soutien à la tâche  7,6

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **70%**



2023

Relation avec le gestionnaire (6,7)

Soutien social  6,4

Collaboration  6,7

Proximité  6,7

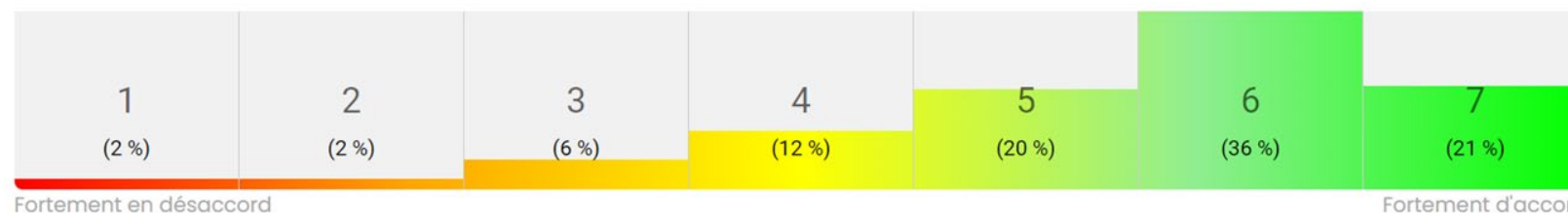
Soutien à la tâche  7,0

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **73%**



Facteur: Relation avec le gestionnaire (partie 2)

Relation avec le gestionnaire (7,3)

Soutien social  **7,2**

Collaboration  **7,4**

Proximité  **7,1**

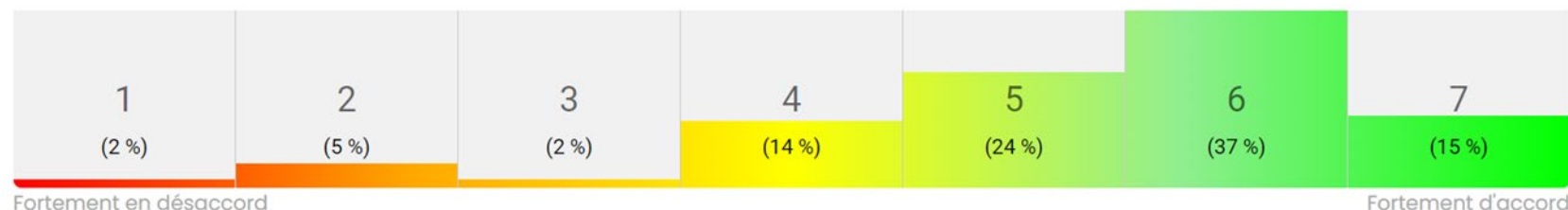
Soutien à la tâche  **7,6**

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **71%**



2023

Relation avec le gestionnaire (6,7)

Soutien social  **6,4**

Collaboration  **6,7**

Proximité  **6,7**

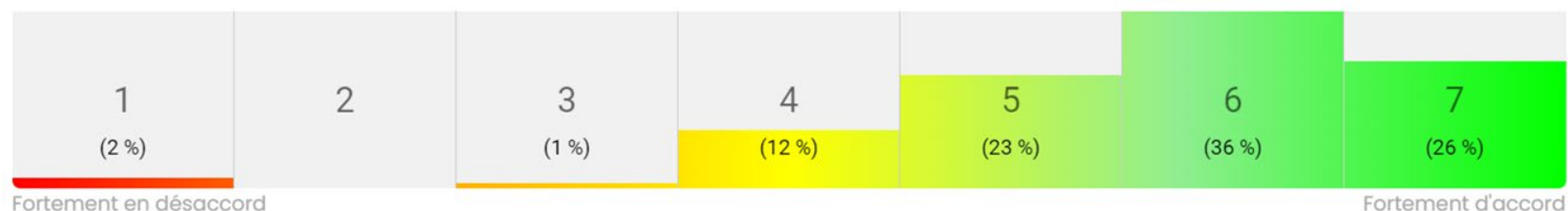
Soutien à la tâche  **7,0**

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **77%**



Facteur: Relation avec le gestionnaire (partie 3)

Relation avec le gestionnaire (7,3)

Soutien social  **7,2**

Collaboration  **7,4**

Proximité  **7,1**

Soutien à la tâche  **7,6**

2023

Relation avec le gestionnaire (6,7)

Soutien social  **6,4**

Collaboration  **6,7**

Proximité  **6,7**

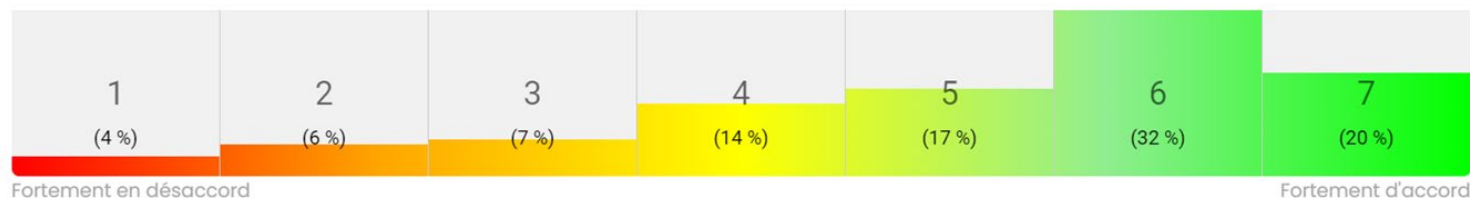
Soutien à la tâche  **7,0**

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne **69%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

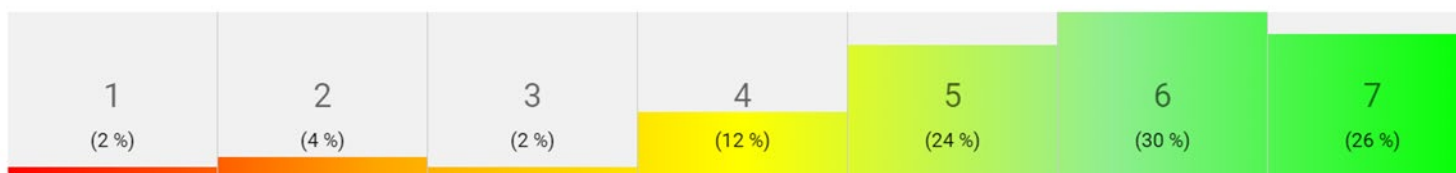


RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne **74%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

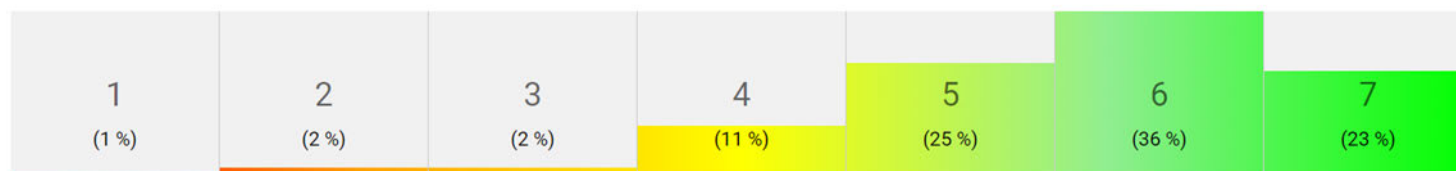


RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

Mon directeur est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

Moyenne **76%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Relation avec les collègues

Relation avec les collègues (7,7)

Collaboration  6,8

Soutien social  8,1

Soutien à la tâche  8,3

2023

Relation avec les collègues (7,0)

Collaboration  5,9

Soutien social  7,2

Soutien à la tâche  8,1

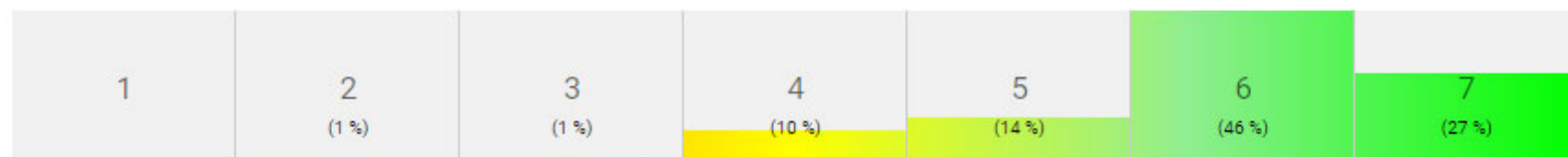
Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



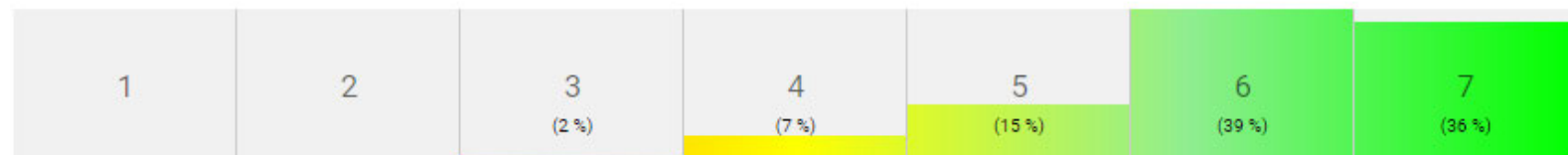
L'ambiance de travail au sein de mon équipe est positive et agréable.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Rétroaction

Rétroaction (7,5)

Gestionnaire



Collègues



2023

Rétroaction (7,2)

Gestionnaire



Collègues

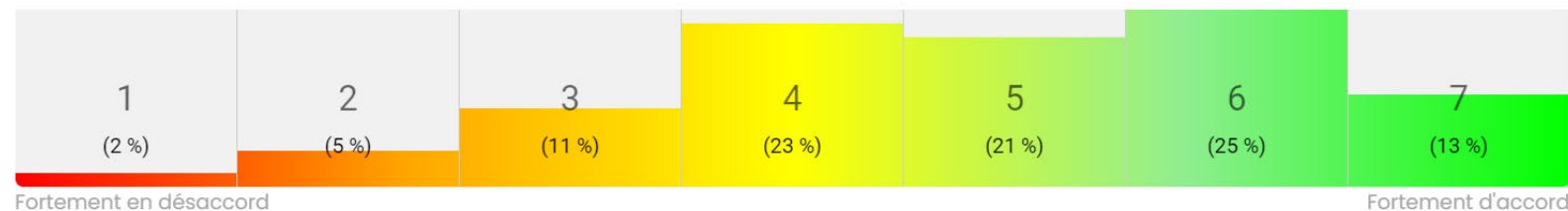


RÉTROACTION

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

Moyenne **64%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

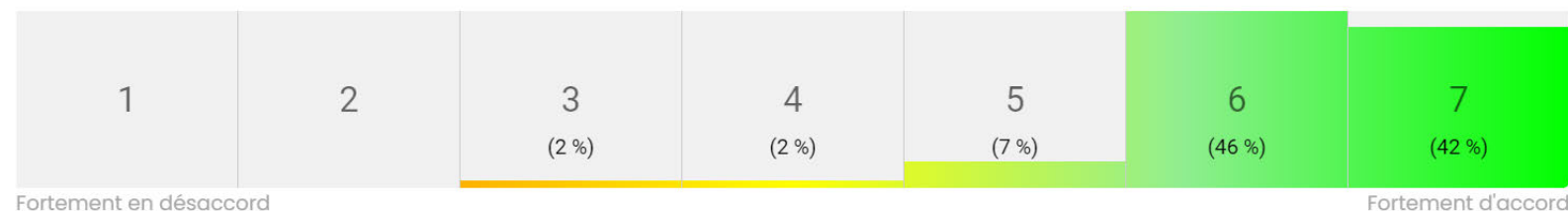


RÉTROACTION

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

Moyenne **87%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Reconnaissance

Reconnaissance (7,7)

Collègues  **8,1**

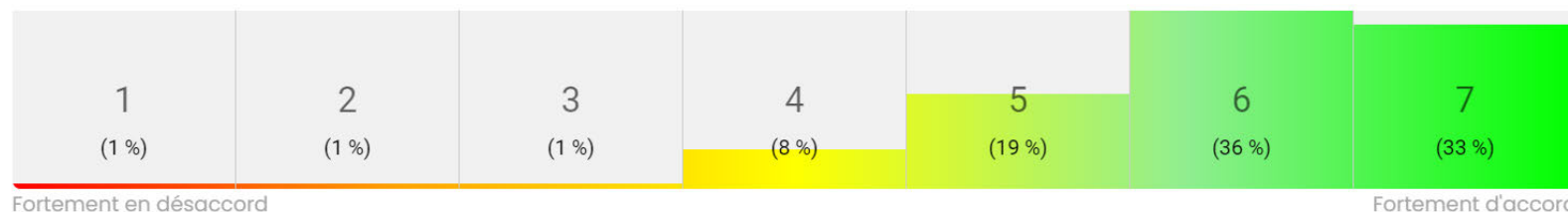
Gestionnaire  **7,4**

RECONNAISSANCE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **81%**



2023

Reconnaissance (7,3)

Collègues  **7,7**

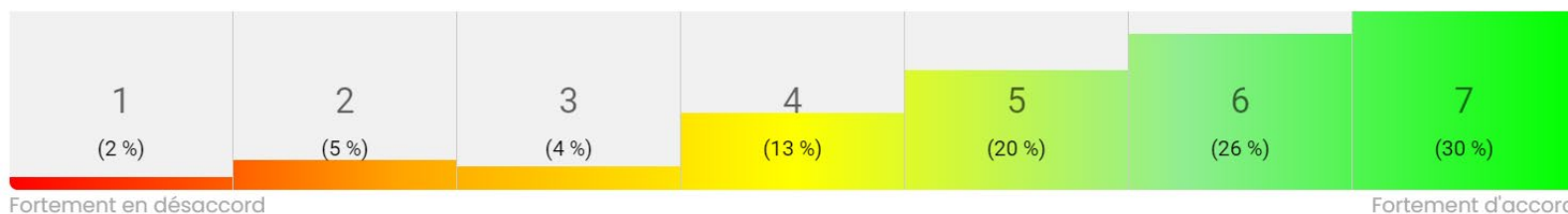
Gestionnaire  **7,0**

RECONNAISSANCE

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

Moyenne **74%**



Facteur: Sens au travail (partie 1)

Sens au travail (7,6)

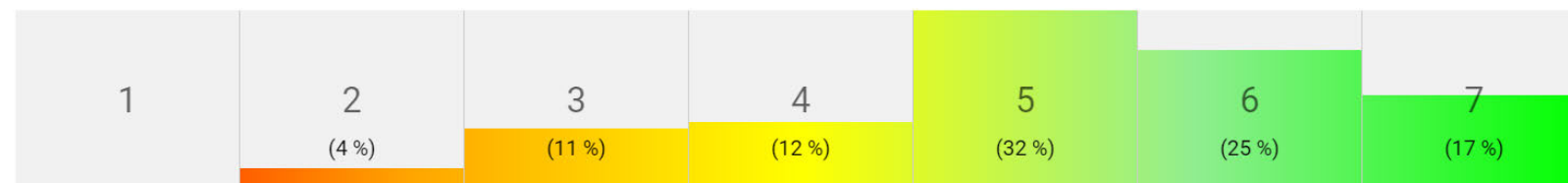
Signifiante de la tâche  **7,2**

Vision et stratégies  **7,6**

Utilisation des compétences  **7,8**

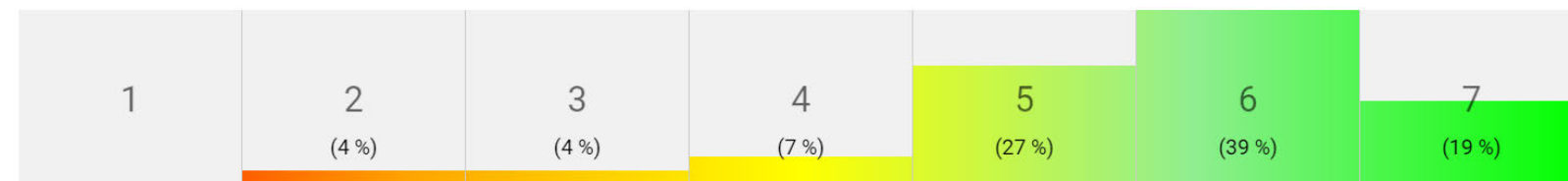
J'ai le sentiment que mon rôle contribue à l'efficacité ou à l'amélioration de notre système de justice.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



2023

Sens au travail (7,4)

Signifiante de la tâche  **7,0**

Vision et stratégies  **7,9**

Utilisation des compétences  **7,4**

Facteur: Sens au travail (partie 2)

Sens au travail (7,6)

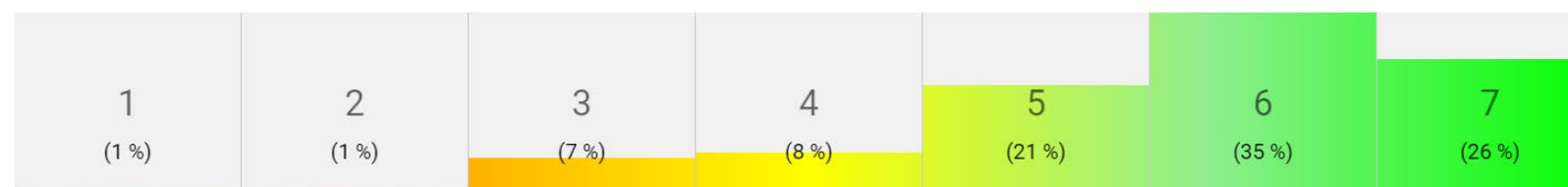
Signifiante de la tâche  **7,2**

Vision et stratégies  **7,6**

Utilisation des compétences  **7,8**

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



2023

Sens au travail (7,4)

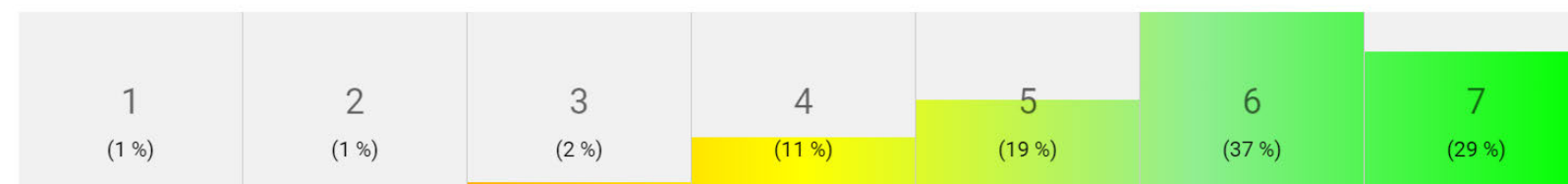
Signifiante de la tâche  **7,0**

Vision et stratégies  **7,9**

Utilisation des compétences  **7,4**

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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.

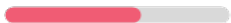


Facteur: Bien-être

Bien-être (5,5)

Charge de travail  **5,4**

Stress  **5,4**

Équilibre travail –
vie personnelle  **5,8**

2023

Bien-être (4,8)

Charge de travail  **4,3**

Stress  **4,9**

Équilibre travail –
vie personnelle  **5,1**

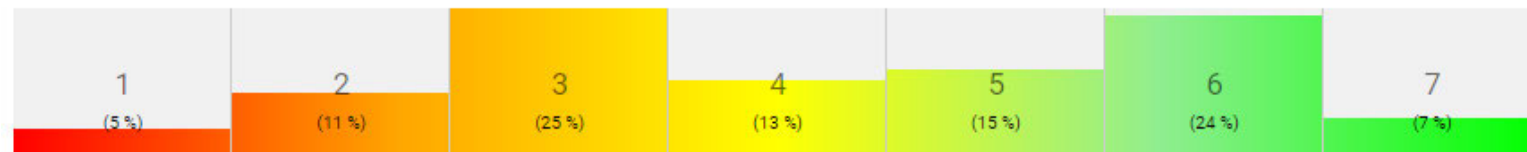
Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Progression de carrière

Progression de carrière (7,2)

Opportunités d'avancement  **6,9**

Gestion du rendement  **7,6**

Développement professionnel  **7,2**

2023

Progression de carrière (7,0)

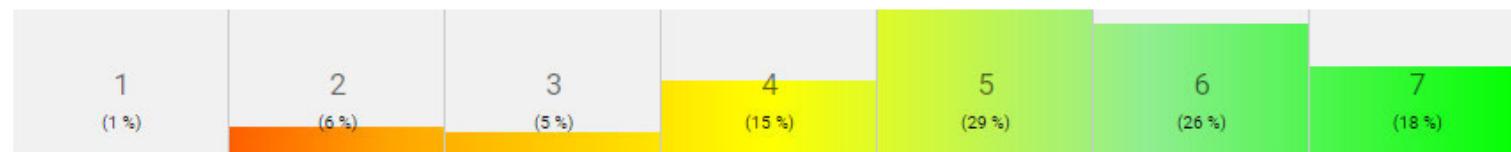
Opportunités d'avancement  **6,6**

Gestion du rendement  **7,5**

Développement professionnel  **7,0**

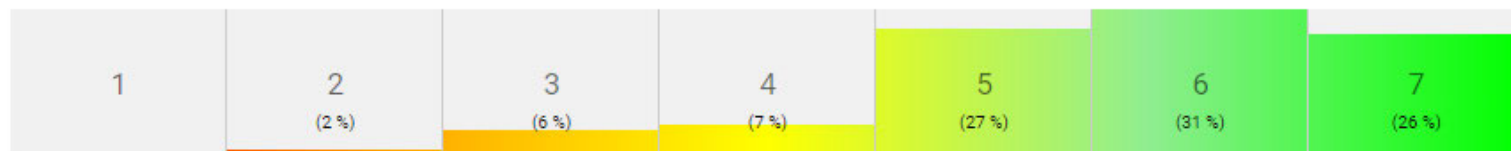
J'ai des occasions d'échanger avec mon directeur au sujet de mes objectifs et intérêts professionnels.

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



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

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Facteur: Autonomie

Autonomie (6,6)

Supervision  **6,4**

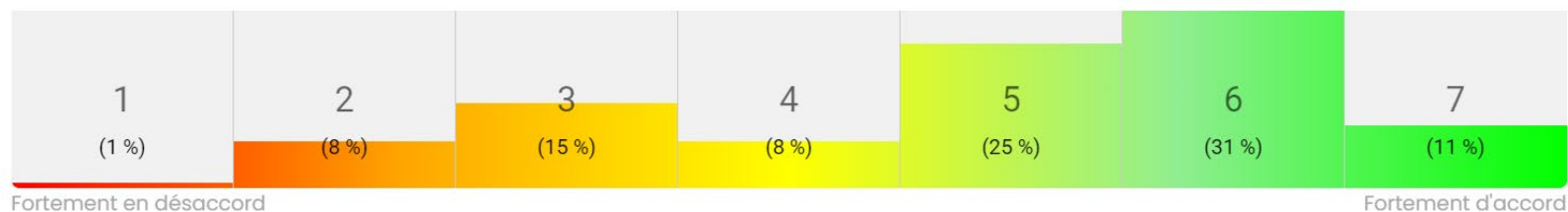
Contrôle  **6,9**

AUTONOMIE

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

Moyenne **64%**

84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



2023

Autonomie (5,6)

Supervision  **5,0**

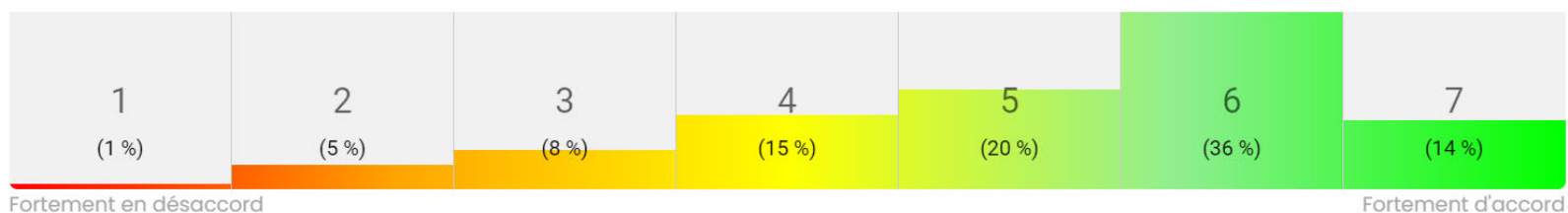
Contrôle  **6,2**

AUTONOMIE

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

Moyenne **69%**

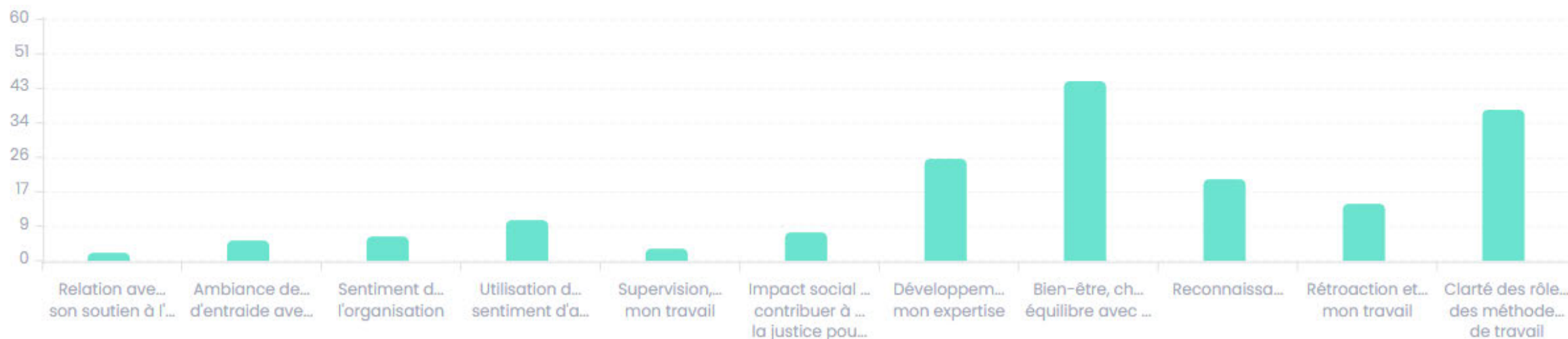
84 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Priorités

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

81 employés sur 84 ont répondu à cette question.



Conclusion

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?



 46 employés 

 Taux de réponse : 59 %

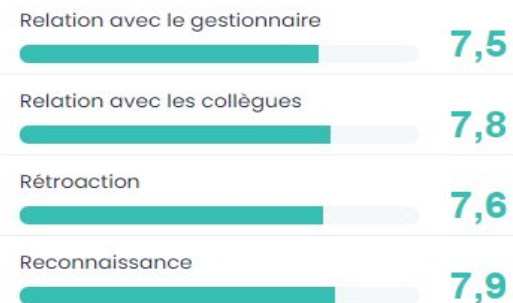
 Dernier sondage envoyé : 13 févr. 2023

 [Afficher le récapitulatif](#)

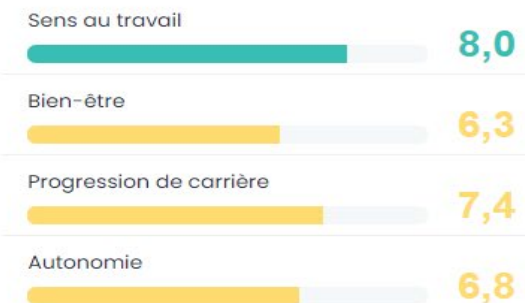
Organisation



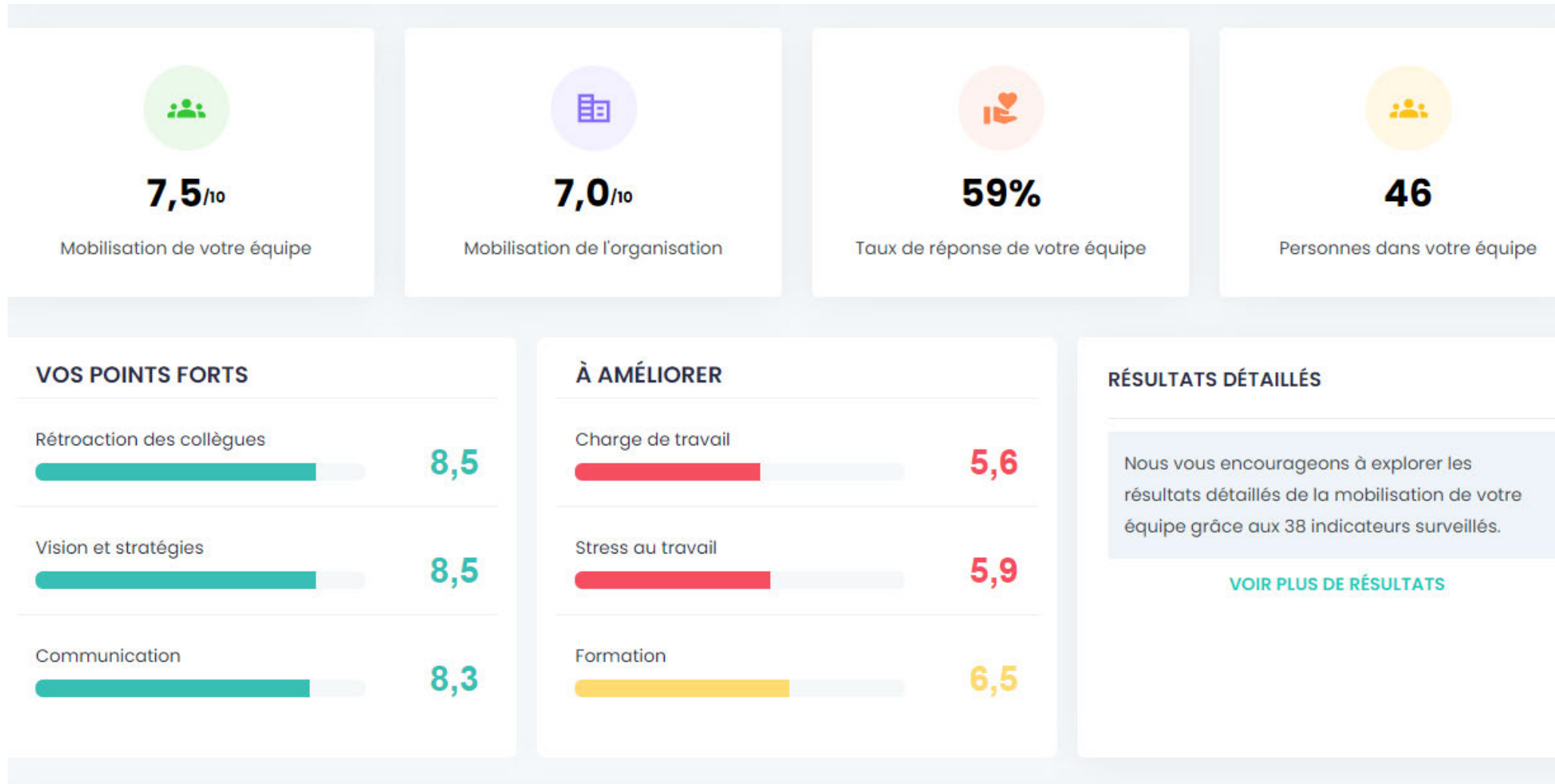
Relations



Épanouissement



Présentation des résultats AMÉLIO aux équipes (de façon générale)



Présentation des résultats AMÉLIO aux équipes

(de façon générale)

Vos points forts

8,5

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

8,5

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

8,3

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

8,3

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

8,3

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

À améliorer

5,6

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

5,9

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

6,5

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

6,6

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

6,6

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

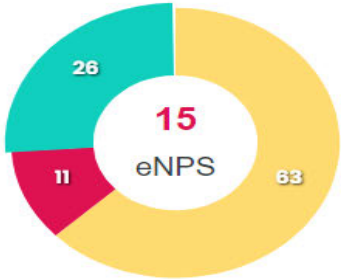
Choix d'un ou plusieurs scénarios



	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
Lynda Landry	46	59%	7,5	7,6	7,8	n.d.	7,3	7,5	7,8	7,6	7,9	8,0	6,3	7,4	6,8

Un score inférieur à 0 est généralement considéré comme critique, car votre organisation a plus de détracteurs que de promoteurs. Un score supérieur à 10 est généralement considéré comme bon, tandis qu'un score supérieur à 50 est excellent. Notez toutefois que ces chiffres sont très variables en fonction du marché, des types de postes et de la culture locale.

TNR de votre organisation



Actuel



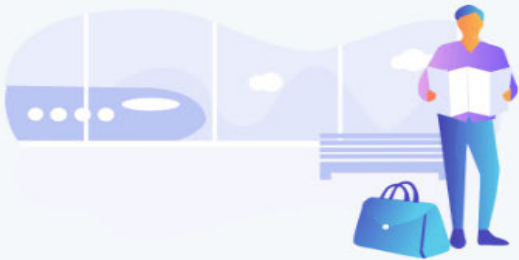
Historique

Référence

Le score TNR ou eNPS en anglais est une méthode universelle de calcul de la satisfaction des employés et peut être comparé avec votre industrie afin d'identifier votre positionnement par rapport aux autres organisations.

Nous avons comparé votre score TNR au secteur **Fonction publique et municipale** ayant 12553 employés dans le comparateur. Au sein de cette industrie, le TNR actuel est de -9.

Votre TNR (eNPS) est **24 points supérieur à la moyenne de votre industrie**



Intentions de départ

- 4%** de vos employés sont **à la recherche active d'un nouvel emploi.**
- 36%** de vos employés envisagent de passer à un **nouvel emploi dans les deux prochaines années.**
- 60%** de vos employés envisagent de **rester plus de 2 ans dans l'organisation.**

Découvrez quelles équipes sont les plus à risque de perdre des employés en accédant au rapport de segmentation. Naviguez à travers les départements, les années de service, les gestionnaires et d'autres données démographiques pour vous assurer de prendre des mesures efficaces pour les bons groupes. *Si le total n'égale pas 100 %, cela s'explique par l'arrondissement des nombres ou cela signifie que des employés se sont abstenus.

Présentation des résultats Amélio

Sondage du 1^{er} février 2024

10 mai 2024

Niveau global de mobilisation



Taux de réponse : 64 %



Taux de réponse : 63 %

Résultats 2023

Organisation



Relations



Épanouissement



Résultats 2024

Organisation

Organisation ↑ 0,7
6,8

Ambassadeur ↑ 0,6
7,1

Conditions de travail
n.a

Productivité ↗ 0,5
6,5

Relations

Relation avec le gestionnaire ↑ 0,6
7,4

Relation avec les collègues ↑ 0,6
7,7

Rétroaction ↗ 0,2
7,6

Reconnaissance ↗ 0,4
7,7

Épanouissement

Sens au travail ↗ 0,2
7,6

Bien-être ↗ 0,5
5,7

Progression de carrière ↗ 0,2
7,4

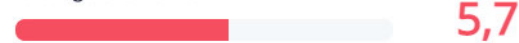
Autonomie ↑ 0,9
6,7

Préoccupation: Bien-être

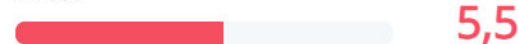
Bien-être ↑ 0,5



Charge de travail



Stress

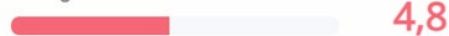


Équilibre travail - vie personnelle



2023

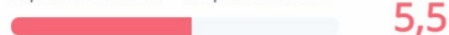
Charge de travail



Stress

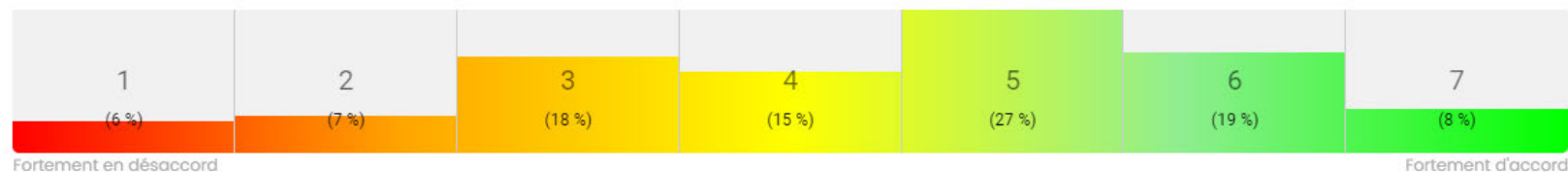


Équilibre travail - vie personnelle



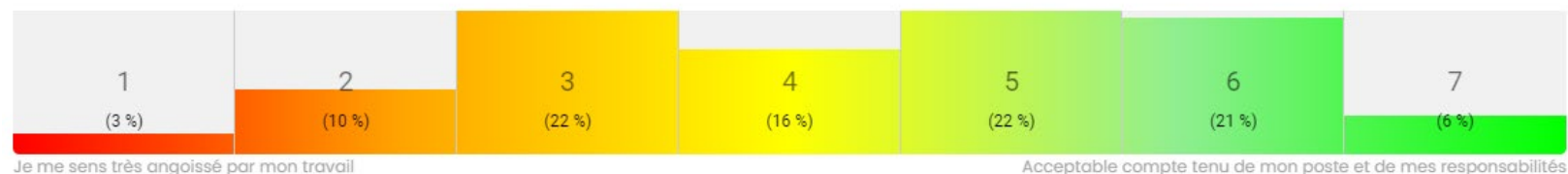
Ma charge de travail est adéquate et réaliste en fonction de mon poste et de mes responsabilités.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



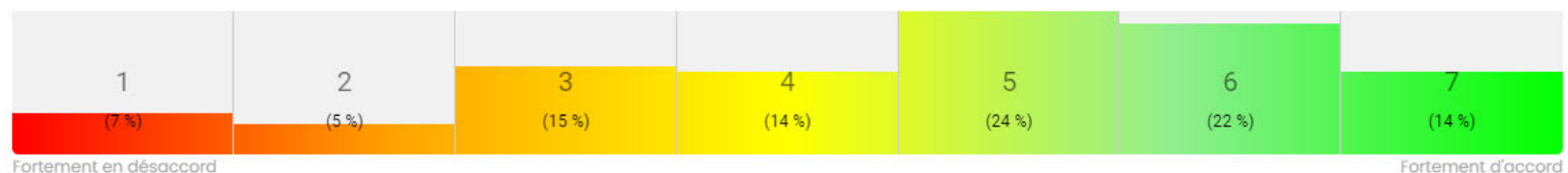
En général, comment décririez-vous votre niveau de stress au travail?

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



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

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



Préoccupation: Productivité

Productivité

6,5 ^{↑ 0,5}

Formation

6,1

Clarté de rôle

7,0

Outils de travail

6,4

2023

Formation

5,8

Clarté de rôle

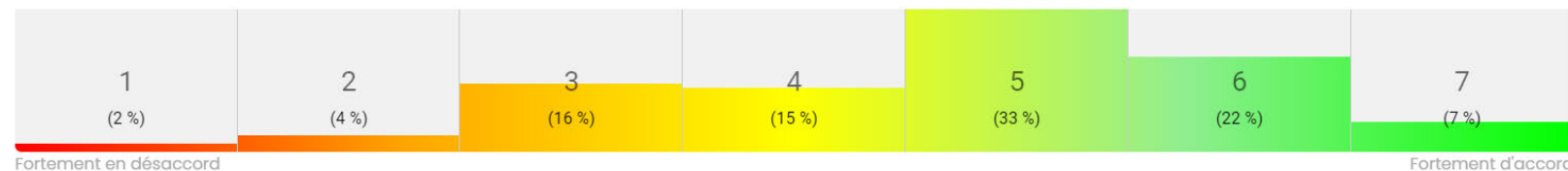
6,2

Outils de travail

5,9

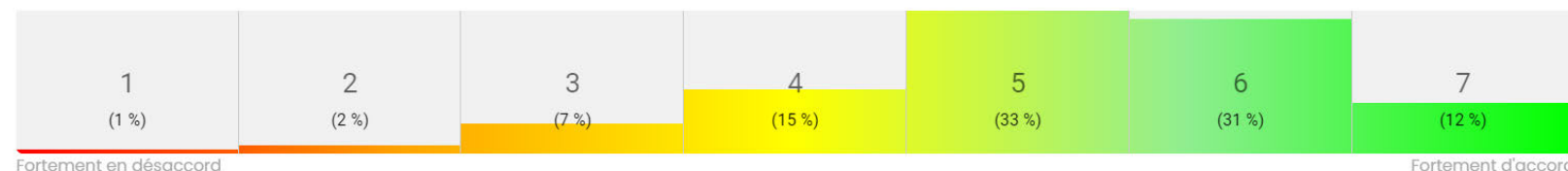
Je reçois la formation adéquate lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



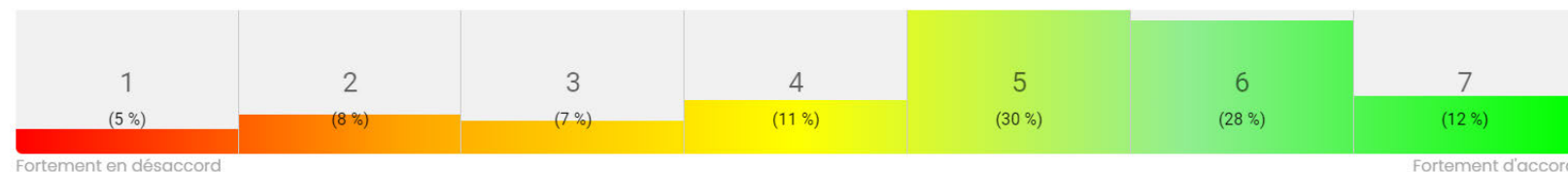
Les rôles et les responsabilités sont clairs et bien définis au sein de mon équipe.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



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

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



Force: Relation avec les collègues

Relation avec les collègues

7,7 ^{↑ 0,6}

Collaboration

6,7

Soutien social

8,0

Soutien à la tâche

8,4

2023

Collaboration

5,9

Soutien social

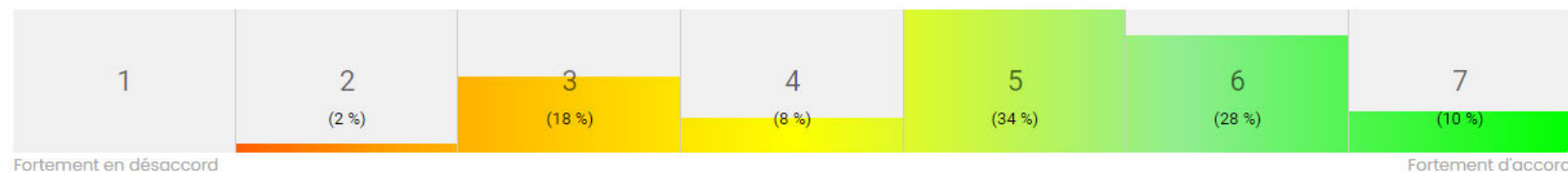
7,3

Soutien à la tâche

8,2

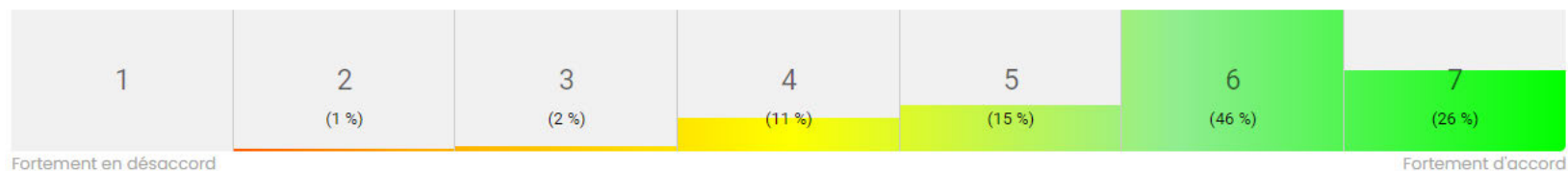
Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



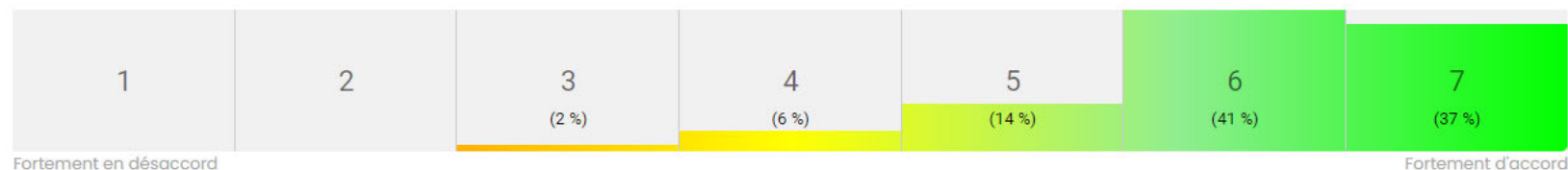
L'ambiance de travail au sein de mon équipe est positive et agréable.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



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

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



Force: Reconnaissance

Reconnaissance

7,7 ^{+0,4}

Collègues

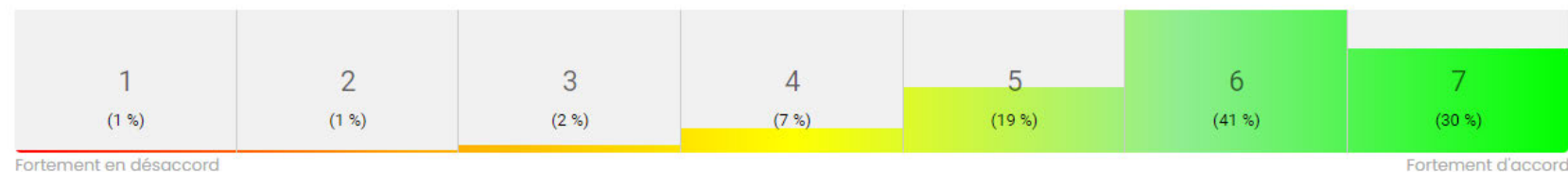
8,1

Gestionnaire

7,4

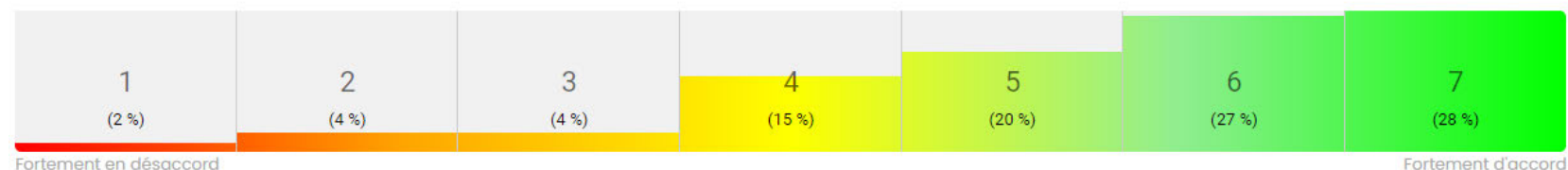
Je sens que mes collègues apprécient mon travail et mes contributions à l'équipe.

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



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

123 employés sur 123 ont répondu à cette question.



2023

Collègues

7,6

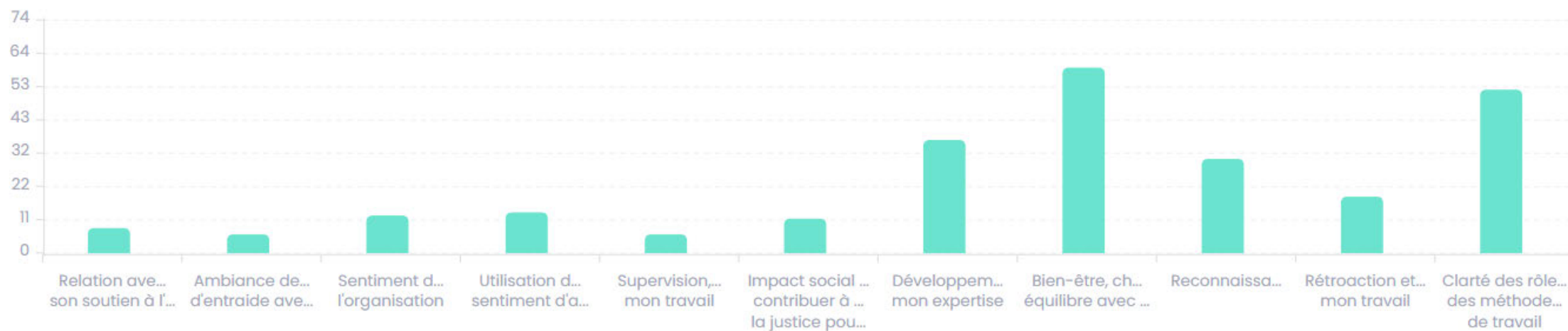
Gestionnaire

7,0

Priorités

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

121 employés sur 124 ont répondu à cette question.



Conclusion

Questions et réponses – Sondage aux employés

OBJECTIFS

1. Pourquoi réaliser ce sondage auprès des employés?

Le ministère de la Justice (MJQ) s'est donné comme objectif de créer une expérience employé mobilisante pour tous les employés. Pour y parvenir, nous avons besoin de connaître ce qui nous distingue comme employeur afin de miser sur nos forces, mais également d'identifier vos préoccupations dans le but d'adapter nos pratiques et notre culture organisationnelle. Notre objectif est de comprendre ce qui vous motive le plus dans votre travail et ce qui pourrait être amélioré pour créer un environnement qui vous plaît et vous ressemble. Vous serez également mis à contribution dans vos équipes afin d'identifier des pistes d'amélioration concrète dans votre milieu de travail.

2. Pourquoi est-ce important que je réponde à ce sondage?

Les résultats de ce sondage permettront de cibler les bonnes actions à poser pour améliorer le climat de travail. Lorsque le nombre de répondants le permet, des résultats pourront être disponibles spécialement pour votre équipe et permettront à votre gestionnaire, de concert avec son équipe, d'agir concrètement sur ce qui aura le plus d'impact pour vous. En tant qu'employés, vos impressions et vos commentaires à travers le sondage permettront d'aligner les efforts sur ce qui compte le plus.

DÉMARCHE

1. Pourquoi avoir choisi la firme Amélio?

La firme Amélio a été retenue pour la convivialité de sa plateforme, l'adéquation des indicateurs mesurés par la firme avec les besoins organisationnels, les tableaux de bord des résultats visuellement attrayants, simples et faciles à comprendre ainsi que la rapidité d'obtention des résultats.

2. Est-ce que ce sondage est confidentiel?

Vos réponses sont collectées et conservées pour une durée de quatre mois par Amélio en accord avec leur politique de confidentialité et conformément aux standards de notre organisation. Sachez que vos réponses sont entièrement confidentielles et qu'en aucun cas votre identité ne sera divulguée.

Afin de protéger l'identité des répondants, les résultats sont agrégés par groupes d'employés. Les résultats pour un groupe ne peuvent être disponibles que lorsque le seuil de confidentialité de cinq répondants ou plus est atteint. Il est donc impossible d'isoler les réponses d'une seule personne ou d'un groupe inférieur à moins de cinq personnes.

PÉRIODE DE SONDAGE

1. Comment puis-je répondre au sondage?

Comment : Chaque année, vous recevrez un courriel de la part de app@amelio.co vous invitant à compléter votre sondage. Vous pourrez compléter ce sondage sur un appareil électronique (ordinateur, cellulaire, tablette).

Combien de temps : Le sondage comprend une quarantaine de questions et ne prend que 15 minutes à répondre.

2. Est-ce que je peux commencer à répondre et terminer plus tard?

Oui, les réponses sont enregistrées au fur et à mesure que vous complétez le sondage, mais elles demeurent modifiables. Il est donc possible de fermer la page et de la rouvrir à un autre moment, pour poursuivre votre sondage. Toutefois, il est essentiel de cliquer sur « Soumettre » en fin de sondage pour que vos réponses se comptabilisent dans les résultats. Une fois vos réponses soumises, elles ne seront plus modifiables.

3. Puis-je ajouter des commentaires?

Oui, vous aurez la possibilité de préciser vos réponses en ajoutant un commentaire ou une suggestion d'amélioration. Vos précisions permettront à votre employeur de mieux contextualiser les résultats et de cibler des actions pertinentes. Les commentaires des employés seront regroupés sous chacune des questions. Votre gestionnaire aura accès aux commentaires. Par conséquent, nous vous demandons de ne rien indiquer qui puisse permettre de vous identifier.

4. Quoi faire si je n'ai pas reçu mon sondage?

Vérifiez d'abord votre boîte de courriels indésirables. Dans de rares cas, votre invitation pourrait s'y être retrouvée. Sinon, contactez alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca afin de confirmer si l'adresse courriel fournie par votre employeur correspond bien à celle que vous utilisez.

RÉSULTATS

1. Quand et comment aurons-nous plus d'informations sur les résultats de ce sondage?

À la fin du sondage, une équipe réalisera une lecture attentive des commentaires et fera une analyse approfondie des résultats. Ce travail permettra de cibler les aspects à prioriser au cours des prochains mois. Vous aurez également l'occasion de contribuer à cette réflexion afin d'identifier les pistes de solutions qui permettront d'améliorer l'expérience employé au sein de votre équipe. Certaines actions pourront être mises en place rapidement, d'autres prendront du temps. La démarche de sondage s'échelonne sur une période de 4 ans afin de permettre un suivi constant de l'amélioration.

Rapport de mobilisation

Sondage : Tous les sondages ▾

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 : 30 mai 2023 Au 30 mai 2024 ▾

Filtre 1 ▾

UA

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 ✕

NIVEAU DE MOBILISATION



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

Forces de votre équipe

Préoccupations soulevées

Rétroaction des collègues

Équilibre travail - vie personnelle

Soutien à la tâche par les collègues

Formation

Reconnaissance par les collègues

Outils de travail

94 employés ⓘ

Taux de réponse : 55 %

Dernier sondage envoyé : 01
févr. 2024

Afficher la tendance

Organisation

Organisation

5,7

↑ 0,8

Ambassadeur

6,5

↑ 0,4

Conditions de travail

n.a

Productivité

5,7

↑ 0,4

Relations

Relation avec le
gestionnaire

6,8

↑ 0,5

Relation avec les
collègues

7,3

↑ 0,7

Rétroaction

7,1

↑ 0,1

Reconnaissance

7,2

↑ 0,1

Épanouissement

Sens au travail

7,2

↑ 0,1

Bien-être

4,4

↑ 0,4

Progression de carrière

6,7

↓ -0,2

Autonomie

6,0

↑ 1,0

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

8,8

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

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.

7,9

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

7,9

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

7,5

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

À améliorer

4,2

J'ai confiance que des actions et initiatives d'amélioration seront prises suite à ce sondage.

4,3

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

4,4

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

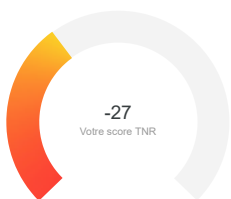
4,4

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

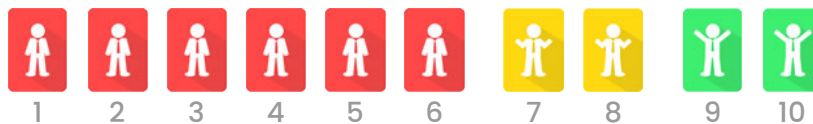
5,1

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



Détracteurs : 40 %

Passifs : 46 %

Promoteurs : 13 %

De: Maxim Larose
Envoyé: 3 juin 2024 08:00
À: DGAJL_Contentieux_Mtl
Objet: TR: Résultats du sondage Amélio - Rencontres du 30 mai et du 4 juin
Pièces jointes: 2024_05_30_CTX-MTL_Présentation Amélio 2024.pdf; 2024_05_31_Amélio_Rapport de mobilisation 2024_Services administratifs.pdf; 2024_05_31_Amélio_Rapport détaillé 2024_Services administratifs.pdf; 2024_05_31_Amélio_Rapport de mobilisation 2024_Avocats et professionnels.pdf; 2024_05_31_Amélio_Rapport détaillé 2024_Avocats et professionnels.pdf

Bonjour à tous,

Comme demandé lors de la présentation des résultats Amélio jeudi dernier, vous trouverez ci-joint, sous la même forme qu'ils vous ont été transmis l'an passé, les résultats pour les membres des services administratifs et les résultats pour les avocats et professionnels. Merci.

Bonne semaine,

Maxim Larose

Directeur
Bernard, Roy (Justice-Québec)
Direction du contentieux - Montréal
Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec
Sous-ministériat des affaires juridiques
Ministère de la Justice du Québec

1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Téléphone: 514 393-2336, poste 51927
Télécopieur: 514 873-7074
maxim.larose@justice.gouv.qc.ca
Courriel pour notification: bernardroy@justice.gouv.qc.ca

De : Maxim Larose <maxim.larose@justice.gouv.qc.ca>
Envoyé : lundi 27 mai 2024 17:08
À : DGAJL_Contentieux_Mtl <DGAJL.Contentieux-Mtl@justice.gouv.qc.ca>
Objet : Résultats du sondage Amélio - Rencontres du 30 mai et du 4 juin

Bonjour à tous,

Comme annoncé, nous invitons tous les employés du contentieux de Montréal à assister à une des deux rencontres prévues le 30 mai à 13h30 ou le 4 juin à 14h30 portant sur les résultats du dernier sondage Amélio. Bien que les rencontres se dérouleront en mode hybride, vous êtes invités à y assister en présentiel dans la salle Jean-Yves Bernard afin de faciliter les discussions.

L'objectif de la rencontre est de:

- Présenter brièvement les résultats de l'ensemble de notre direction;
- Obtenir vos réactions face à ces résultats;

- Discuter des priorités à mettre en place lors de la prochaine année.

À cet égard, nous vous invitons à réfléchir dès maintenant à des mesures qui pourraient venir bonifier les travaux que nous menons actuellement visant l'amélioration du bien-être des employés et de l'organisation du travail.

Nous vous invitons aussi à prendre connaissance avant la rencontre des résultats du sondage que vous retrouverez en pièce jointe du présent courriel. Notre présentation de ceux-ci sera brève afin de laisser le plus de temps possible aux discussions. Nous vous remercions de votre collaboration.

À bientôt,

Aïcha, Rima, Julien et Maxim

Maxim Larose

Directeur
Bernard, Roy (Justice-Québec)
Direction du contentieux - Montréal
Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec
Sous-ministériat des affaires juridiques
Ministère de la Justice du Québec

1, rue Notre-Dame Est, bureau 8.00
Montréal (Québec) H2Y 1B6
Téléphone: 514 393-2336, poste 51927
Télécopieur: 514 873-7074
maxim.larose@justice.gouv.qc.ca
Courriel pour notification: bernardroy@justice.gouv.qc.ca



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.

De : [Frédéric Maheux](#)
À : [DGAJL Contentieux Mtl](#); [DGAJL Québec Agents Bureau](#); [DGAJL Québec TechJuridiques](#); [DGAJL Québec Cadres](#); [DGAJL Québec Secrétaires](#); [DGAJL Québec Juristes](#); [Andrej Skoko \(SMAJ Ste-Foy\)](#); [Simon-Pierre Lavoie](#); [Catherine Brown](#); [Christian Veillette](#); [Stéphanie Garon](#)
Cc : [Anna Jensen \(DGAJL\)](#)
Objet : Résultats sondage AMÉLIO
Date : 29 avril 2024 09:22:45
Pièces jointes : [image.png](#)



RÉSULTATS SONDRAGE AMÉLIO

À tous les employés-es

Au mois de février 2024, vous avez été appelés à remplir, pour une deuxième année consécutive, un sondage dans le cadre des démarches effectuées en collaboration avec Amélio relativement à l'expérience et la mobilisation des employés.

Les résultats de ce sondage sont maintenant disponibles et nous permettent de constater une amélioration globale du niveau de satisfaction du personnel, comparativement aux résultats obtenus en 2023. Malgré cette amélioration, plusieurs défis demeurent, notamment au niveau de votre bien-être.

Afin de vous faire part des résultats, une rencontre sera organisée en date du 10 mai. Les faits saillants pour l'ensemble de la Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec vous y seront présentés. Ce sera aussi l'occasion de vous donner plus d'information sur la démarche globale et sur les suites qui y seront données.

Des rencontres plus spécifiques à vos équipes seront ensuite proposées afin de vous permettre d'échanger sur les enjeux propres à vos directions.

Les actions à prioriser au cours des prochains mois seront notamment déterminées en fonction des commentaires recueillis. Votre participation est donc un élément clé de cette démarche d'amélioration.

Me Frédéric Maheux

Directeur général

Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec

Sous-ministériat des affaires juridiques

Ministère de la Justice

Cellulaire :



Rapport de mobilisation

Sondage : 2024 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

Filtre

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

NIVEAU DE MOBILISATION



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

Forces de votre équipe

Préoccupations soulevées

Reconnaissance par le gestionnaire

Contrôle de l'employé

Collaboration avec le gestionnaire

Reconnaissance par les collègues

Soutien à la tâche par le Gestionnaire

Formation

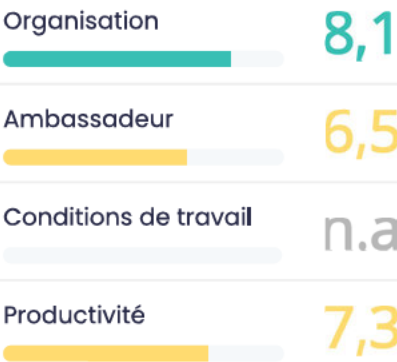
10 employés

Taux de réponse : 80 %

Dernier sondage envoyé :
01 févr. 2024

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

8,8

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

8,5

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

8,5

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

8,5

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

8,3

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

À améliorer

6,3

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

6,3

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

6,4

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

6,5

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

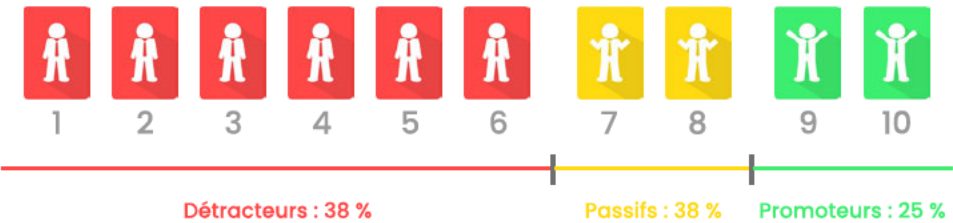
6,5

Je ressens un sentiment d'accomplissement personnel 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?



De : [Direction générale des ressources humaines](#)
À : [Direction générale des ressources humaines](#)
Objet : Amélio – Mesure ministérielle de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel du ministère de la Justice
Date : 23 octobre 2024 15:43:13
Pièces jointes : [image002.png](#)
[image003.png](#)



***** Ce courriel s'adresse aux gestionnaires. *****

Bonjour,

Comme vous le savez, le plan stratégique ministériel place l'humain au cœur de ses priorités avec pour objectif d'offrir une expérience mobilisante et axée sur le mieux-être. C'est dans ce contexte que s'inscrit la mesure annuelle de mobilisation du personnel réalisée avec la firme Amélio.

Comme nous procéderons à la troisième mesure à la fin du mois de novembre, il est important de prendre un moment avec vos équipes pour effectuer un bilan et discuter des actions mises en place à la suite des résultats de la dernière mesure à l'hiver 2024. Ces échanges seront l'occasion d'évaluer l'impact des initiatives déjà lancées, d'identifier et de cibler les aspects nécessitant des actions additionnelles, et ce, en adéquation avec les priorités spécifiques de votre unité et de votre secteur. Cela constitue également une occasion de renforcer l'engagement et d'illustrer que la mobilisation est une coresponsabilité.

Si vous avez besoin de soutien dans cette démarche, n'hésitez pas à faire appel à vos conseillères au programme d'accompagnement des gestionnaires de la DGRH : elles pourront notamment vous aider à structurer ces rencontres et vous conseiller sur des actions à prendre.

Merci pour votre engagement à créer un environnement de travail positif et mobilisant.

Marie-Josée Fillion pour

Karine Larochelle

Directrice générale

Direction générale des ressources humaines

Sous-ministériat des services à l'organisation

Ministère de la Justice

1200, route de l'Église, 8e étage

Québec (QC) G1V 4M1

Cellulaire :

karine.larochelle@justice.gouv.qc.ca



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.

De : [Direction générale des ressources humaines](#)
À : [Direction générale des ressources humaines](#)
Objet : Amélio : Deuxième mesure ministérielle de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel du ministère de la Justice
Date : 22 janvier 2024 15:21:28
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)



*** Ce courriel s'adresse aux gestionnaires. ***

Bonjour,

En février prochain sera lancée la deuxième **mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au ministère de la Justice**. Ce coup de sonde se traduit notamment par un indicateur figurant à l'orientation 3 du **Plan stratégique ministériel 2023-2027**.

Rappelons que l'objectif de ce sondage est de se concentrer sur les éléments contribuant à l'amélioration continue de l'expérience employé et à la mobilisation à l'échelle de **l'équipe de travail** afin d'identifier **les leviers qui sont à notre portée**. À titre d'exemple, le facteur *Conditions de travail* n'est pas mesuré dans le sondage de mobilisation ministériel étant donné que ces aspects sont normés à l'échelle de la fonction publique. Ainsi, les mêmes onze facteurs qu'à la première mesure seront évalués. Toutefois, certaines bonifications ont été apportées afin d'assurer une meilleure compréhension lors de la complétion du sondage par nos employés et lors de la réception des résultats (ex. : les gestionnaires auront maintenant accès aux commentaires écrits de leurs employés).

Lorsque le sondage sera déployé, tous les employés du ministère recevront un courriel de la part de l'expéditeur « app@amelio.co ». Une période de deux semaines sera allouée pour permettre à tout le personnel de répondre et ainsi **obtenir des données probantes et représentatives**. Dans cette optique, nous solliciterons **votre collaboration pour remplir et promouvoir le sondage auprès de votre équipe**. Le temps nécessaire pour remplir le sondage est estimé à une durée maximale de 15 minutes. De plus, les réponses sont entièrement anonymes puisqu'Amélio utilise les services d'un fournisseur externe spécialisé dans la réalisation de ces sondages. Cette approche est préconisée afin de permettre aux employés d'être à l'aise de partager leur opinion sincère et ainsi augmenter le taux de participation et la représentativité des résultats.

Par la suite, vous serez informés quant à **l'accès aux résultats de votre équipe** afin que vous puissiez les analyser. L'accès aux résultats ne constituant pas une fin en soi, les échanges avec votre équipe sont primordiaux pour faire de cette démarche un processus structurant et authentique.

Pour en apprendre davantage sur Amélio, nous vous invitons à visionner cette [capsule vidéo](#) et à vous référer au document [Questions et réponses](#). Pour toute question en lien avec cette initiative, merci de communiquer avec Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

En terminant, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a récemment annoncé son intention de lancer un sondage de la mobilisation du personnel à l'échelle de la fonction publique. Le moment pour tenir ce sondage semble cependant être en cours de révision. Bien que nous soyons conscients que cette démarche en parallèle peut occasionner de la confusion auprès de notre personnel, il est important de rappeler que le sondage du SCT est tout à fait indépendant de la **mesure ministérielle de la mobilisation** pour laquelle nous nous adressons à vous par la présente.

Cordialement,

Marie-Josée Fillion pour

Karine Larochelle

Directrice générale

Direction générale des ressources humaines

Sous-ministériat adjoint des services à l'organisation

Sous-ministériat des services à l'organisation et de la transformation

Ministère de la Justice

1200, route de l'Église, 8e étage

Québec (QC) G1V 4M1

Cellulaire :

karine.larochelle@justice.gouv.qc.ca



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

SMAJ -2024

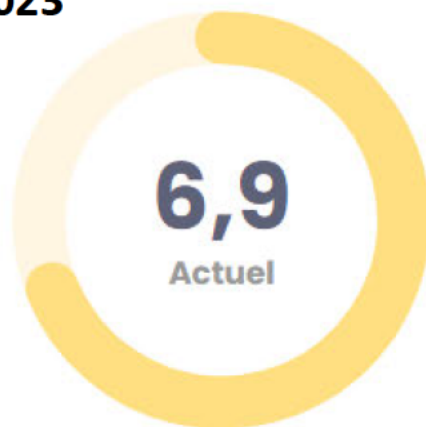
Version DB 3 mai 16h20

Contexte

- La mesure de la mobilisation **ministérielle** figure à l'orientation 3 du PS :
« Proportion des UA indiquant que leur expérience employé est mobilisante »
- Première mesure: du 13 au 27 février 2023;
- Deuxième mesure de la mobilisation : **du 1^{er} au 15 février 2024;**
- Taux de participation **ministériel** : **69 %.**



2023



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

Équilibre travail – vie personnelle

Formation

Collaboration avec les collègues



642 employés ⓘ

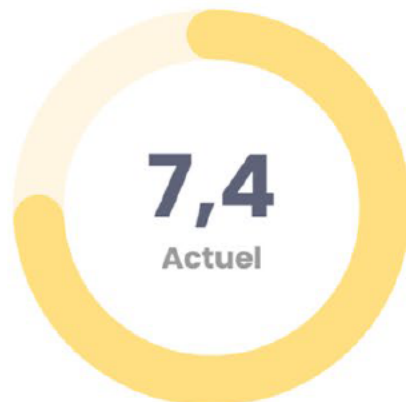


Taux de réponse : 70 %

Dernier sondage envoyé : 13 févr.
2023

Afficher la tendance

2024



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

Équilibre travail – vie personnelle

Formation

Collaboration avec les collègues



651 employés ⓘ



Taux de réponse : 74 %

Dernier sondage envoyé : 01 févr.
2024

Afficher la tendance

SMAJ
2023

Organisation

Organisation 6,7

Ambassadeur 7,1

Conditions de travail n.a

Productivité 6,3

Relations

Relation avec le gestionnaire 7,2

Relation avec les collègues 7,4

Rétroaction 7,6

Reconnaissance 7,5

Épanouissement

Sens au travail 7,3

Bien-être 5,9

Progression de carrière 7,2

Autonomie 6,3

SMAJ
2024

Organisation

Organisation 7,2

Ambassadeur 7,3

Conditions de travail n.a

Productivité 6,9

Relations

Relation avec le gestionnaire 7,8

Relation avec les collègues 7,9

Rétroaction 7,9

Reconnaissance 7,8

Épanouissement

Sens au travail 7,5

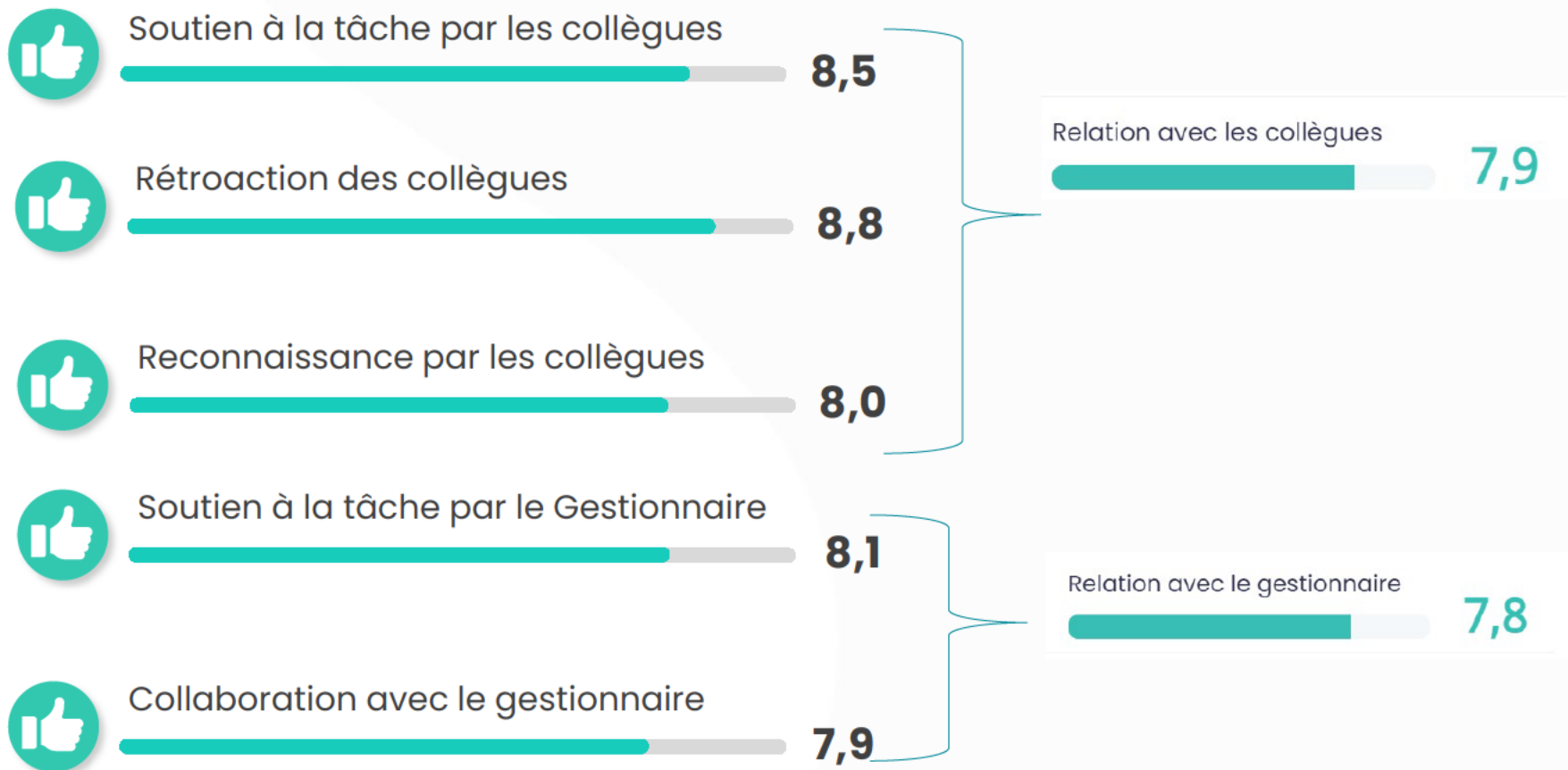
Bien-être 6,4

Progression de carrière 7,6

Autonomie 7,2

Nos forces

Amélio a analysé les **facteurs de mobilisation les plus importants** et **les plus réussis** afin de déterminer nos plus grandes forces.



Nos forces en lien avec les collègues



Soutien à la tâche par les collègues

8,5

Question incluse dans ce sous-facteur :

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

Facteur d'importance relié :

- Avoir une bonne collaboration et me sentir soutenu par mes collègues
- **Niveau d'importance : 89%**



Rétroaction des collègues

8,8

Question incluse dans ce sous-facteur :

- « Lorsque mes collègues me donnent des **commentaires** sur mon travail, c'est fait de manière **respectueuse** »

Facteur d'importance relié :

- Me perfectionner et savoir comment m'améliorer dans mon travail
- **Niveau d'importance : 74%**



Reconnaissance par les collègues

8,0

Question incluse dans ce sous-facteur :

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

Facteur d'importance relié :

- Me sentir apprécié et valorisé pour mon travail
- **Niveau d'importance : 92%**

Nos forces en lien avec le questionnaire



Soutien à la tâche par le gestionnaire

8,1

Question incluse dans ce sous-facteur :

- « Mon directeur est **accessible et disponible** pour soutenir notre équipe »

Facteur d'importance relié :

- Me sentir soutenu dans mon travail par mon gestionnaire
- Niveau d'importance: 87%



Collaboration avec le gestionnaire

7,9

Questions incluses dans ce sous-facteur :

- « Mon directeur démontre un **intérêt à écouter** nos idées et nos suggestions d'amélioration »
- « Mon directeur **m'explique clairement les changements et décisions** qui affectent mon travail »

Facteur d'importance relié :

- Me sentir soutenu dans mon travail par mon gestionnaire
- Niveau d'importance 87%

Nos défis

Amélio a analysé les **facteurs les plus importants** ayant obtenu **un faible score** afin de déterminer nos points d'action prioritaires.



Équilibre travail - vie personnelle

6,9

Question incluse dans ce sous-facteur

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

Facteur d'importance relié :

- Avoir un bon équilibre entre ma vie personnelle et le travail
- Niveau d'importance : **100 %**



Formation

6,4

Question incluse dans le sous-facteur « Formation » du facteur « PRODUCTIVITÉ »:

- « Je reçois la formation adéquate **lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités** »

Facteur d'importance relié :

- **Travailler avec des collègues** performants et me sentir efficace et productif
- Niveau d'importance : **87 %**



Question non-attribuée:

La **formation reçue lors de mon accueil et intégration** était suffisante et adéquate pour mon poste **6,2%**

Nos défis (suite)



Collaboration avec les collègues

7,1

Question incluse dans ce sous-facteur

- “Les **méthodes** de travail au sein de mon équipe nous permettent de **collaborer** efficacement”

Facteur d'importance relié :

- Avoir une bonne collaboration et me sentir soutenu par mes collègues
- Niveau d'importance : **89 %**

Relation avec les collègues

Collaboration



7,1

Soutien social



8,0

Soutien à la tâche



8,5



Question incluse dans ce sous-facteur

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

Nos défis (suite)



Contrôle de l'employé

7,0

Question incluse dans ce sous-facteur

- « Je me sens impliqué dans les réflexions ou décisions qui concernent mes tâches quotidiennes »

Facteur d'importance relié :

- Niveau d'importance: **84%**



Clarté de rôle

7,1

Question incluse dans ce sous-facteur

- « Les rôles et les responsabilités sont clairs et bien définis au sein de mon équipe »

Facteur d'importance relié :

- Niveau d'importance: **87%**

Ambassadeur



Question incluse dans ce facteur

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

Indice de stabilité

66 % pensent rester au moins 2 ans dans l'organisation

31 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans

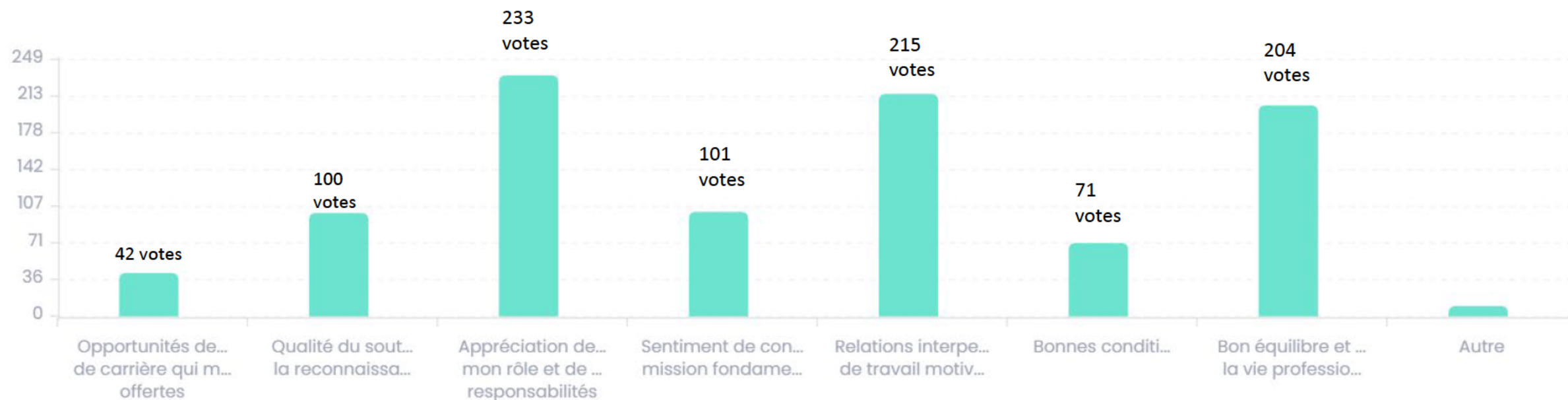
3% sont activement à la recherche d'un nouvel emploi

Indice de stabilité

Si la réponse à "Croyez-vous demeurer à l'emploi du ministère de la Justice du Québec pour les deux prochaines années?" Est égal à **Oui**, je planifie rester dans l'organisation pour au moins deux années, nous avons demandé :

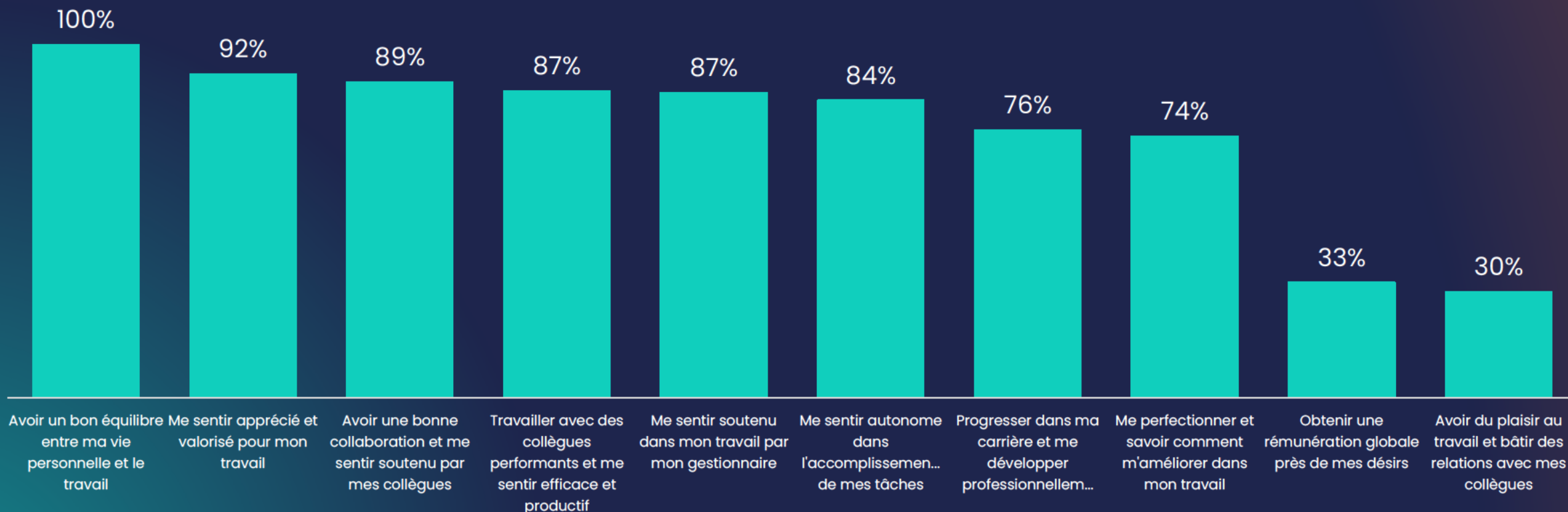
Quels éléments vous motivent le plus à rester à l'emploi de l'organisation?

313 employés sur 315 ont répondu à cette question.



Les 10 éléments les plus importants

Amélio a analysé les éléments les plus importants pour les employés.

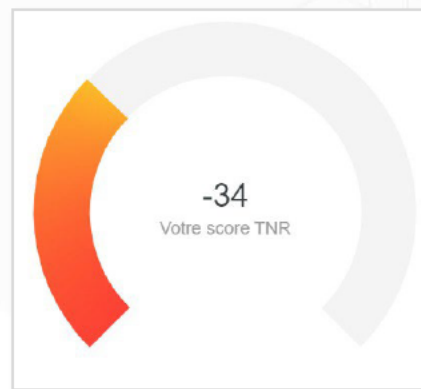


Portrait des gestionnaires

Niveau de
mobilisation :
7,5

Taux de
participation : 85 %

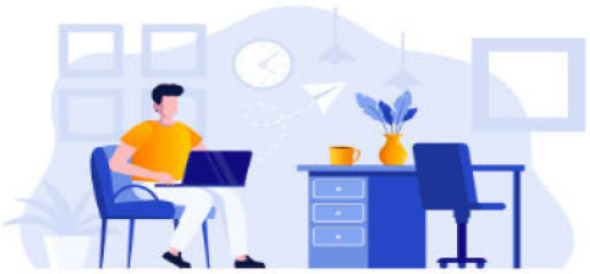
Intention de rester
au moins 2 ans :
52 %



Détracteurs : 41 %
Promoteurs : 7 %

Forces	Préoccupations soulevées
Soutien à la tâche par le gestionnaire	Équilibre travail-vie personnelle
Soutien à la tâche par les collègues	Formation
Collaboration avec le gestionnaire	Outils de travail

Gestionnaires du SMAJ - résultats comparés

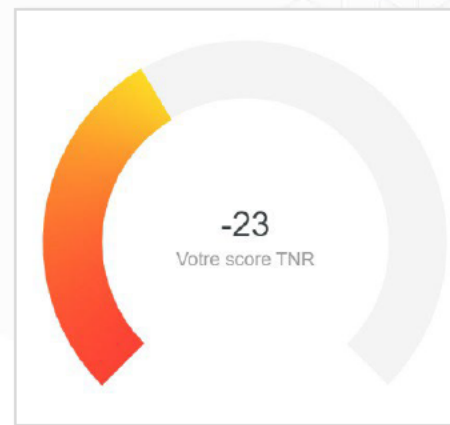
	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Rétroaction	Reconnaissance	Sens au travail	Bien-être	Progression de carrière	Autonomie
	Utilisation		Choisissez le groupe de comparaison												
Gestionnaire 2023	37	89%	7,0	6,6	7,3	n.d.	6,5	6,9	7,5	7,2	7,1	8,1	5,5	7,1	7,0
Gestionnaire 2024	34	85%	7,5	7,8	6,6	n.d.	6,6	8,4	8,0	7,9	8,1	7,9	5,7	7,7	7,4

Portrait des avocats-notaires

Niveau de
mobilisation :
7,3

Taux de
participation :
72 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
66 %



Détracteurs : 36 %
Promoteurs : 13 %

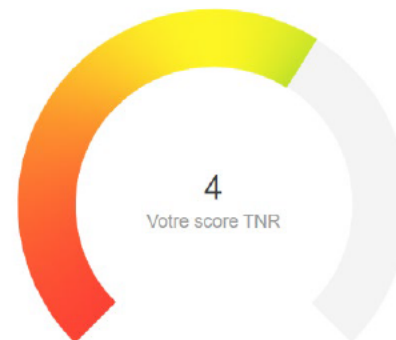
Forces	Préoccupations soulevées
Soutien à la tâche par les collègues	Équilibre travail-vie personnelle
Rétroaction des collègues	Formation
Reconnaissance des collègues	Collaboration avec les collègues

Portrait du personnel professionnel et de soutien

Niveau de
mobilisation :
7,8

Taux de
participation :
77 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
71 %



Détracteurs : 22 %
Promoteurs : 26 %

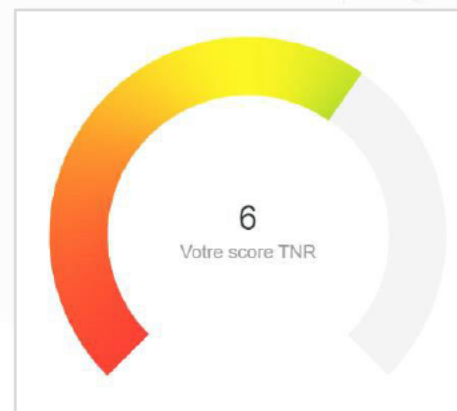
Forces	Préoccupations soulevées
Équilibre travail- vie personnelle	Développement professionnel
Gestion du rendement	Opportunités de développement
Reconnaissance par les collègues	Formation

Portrait des nouveaux employés (moins d'un an)

Niveau de
mobilisation :
8,0

Taux de
participation :
94 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
63 %



Détracteurs : 16 %
Promoteurs : 22 %

Forces	Préoccupations soulevées
Soutien à la tâche par le gestionnaire	Contrôle del'employé
Soutien à la tâche par les collègues	Équilibre travail – vie personnelle
Collaboration avec le gestionnaire	Formation

DÉPARTEMENT

GESTIONNAIRE

NIVEAU D'EMPLOYÉ

LIEU DE TRAVAIL

GROUPE D'ÂGE

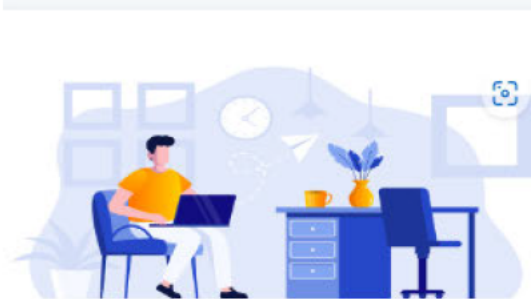
ANCIENNETÉ

TITRE DE POSTE

UA

CLASSE D'EMPLOI

ANCIENNETÉ AU SEIN DU MINISTÈRE DE LA JUSTICE DU QUÉBEC

[Plus d'options](#)

	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												
1 à 3 ans	109	89%	7,4	7,4	7,6	n.d.	6,9	7,8	7,8	7,8	7,8	7,4	6,6	7,6	7,1
11 à 15 ans	116	85%	7,4	6,8	7,3	n.d.	7,1	7,8	7,9	7,8	7,7	7,4	6,6	7,7	7,5
16 ans et plus	115	83%	7,5	7,2	6,8	n.d.	7,3	7,8	7,9	8,0	8,0	7,7	6,6	7,7	7,3
4 à 6 ans	120	85%	7,4	7,5	7,5	n.d.	6,6	7,6	7,8	7,9	7,9	7,4	6,3	7,5	7,0
7 à 10 ans	60	90%	7,0	6,0	6,9	n.d.	6,3	7,7	7,8	7,6	7,5	7,1	5,9	7,2	6,8
Moins d'un an	34	94%	8,0	8,5	7,6	n.d.	7,5	8,6	8,6	8,4	8,3	7,6	6,6	8,3	7,5

Préoccupations soulevées

- **Gestionnaires**
- **Avocats-notaires**
- **Personnel professionnel et de soutien**
- **Moins d'un an**

ÉQUILIBRE TRAVAIL – VIE PERSONNELLE (Facteur Bien-être)
Mon emploi me permet de maintenir un équilibre sain entre ma vie personnelle et professionnelle. **5,5 – 6,7 – 7,4**

FORMATION (Facteur Productivité)
Je reçois la formation adéquate lorsque je prends en charge de nouvelles tâches ou responsabilités **6,0 – 6,2 – 7,2 – 7,2**

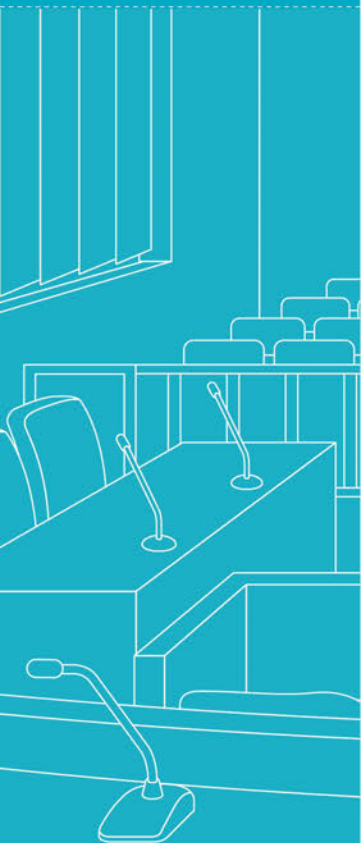
OUTILS DE TRAVAIL (Facteur Productivité)
J'ai accès aux outils matériels et informatiques dont j'ai besoin pour réaliser efficacement mon travail. **6,6**

COLLABORATION AVEC LES COLLÈGUES (Facteur Relation avec les collègues)
Les méthodes de travail au sein de mon équipe nous permettent de collaborer efficacement. **7,0**

CONTRÔLE DE L'EMPLOYÉ (Facteur Autonomie)
Je me sens impliqué dans les réflexions ou décisions qui concernent mes tâches quotidiennes. **7,1**

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL (Facteur Progression de carrière)
J'ai des opportunités d'apprendre et de développer mon expertise dans mon poste actuel. **7,0**

OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT (Facteur Progression de carrière)
J'ai des occasions d'échanger avec mon directeur au sujet de mes objectifs et intérêts professionnels. **7,1**



Annexes

Données de la diapo 14 « portrait des gestionnaires » obtenues avec ces choix:

Rapport de mobilisation

Sondage : 2024 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 ▼

Filtre 2 ▼

Département

SMAJ-BSMA ✕

SMAJ-DGAJASOT ✕

SMAJ-DGAJDPCE ✕

SMAJ-DGAJMC ✕

SMAJ-DGAJMDC ✕

SMAJ-DGAJST ✕

SMAJ-DGCPGQ ✕

Niveau d'employé

Gestionnaire ✕

Rapport de mobilisation

Sondage : 2024 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

Filtre 2

Département

SMAJ-BSMA

SMAJ-DGAJASOT

SMAJ-DGAJDPCE

SMAJ-DGAJMC

SMAJ-DGAJMDC

SMAJ-DGAJST

SMAJ-DGCPGQ

Classe d'emploi

Avocat et notaire.115.01.Expert

Avocat et notaire.115.01.Standard

Professionnels.115.01.Expert

Professionnels.115.01.Standard

À conserver : Filtrage fait avec Tanya C. pour les PBTA et Pro du SMAJ - 2024

Filtre 2

 114 employés

Département

SMAJ-BSMA

SMAJ-DGAJDPCE

SMAJ-DGAJMC

SMAJ-DGAJMDC

SMAJ-DGAJST

SMAJ-DGCPGQ

Classe d'emploi

Agent de bureau.200.05.

Agent de bureau.200.10.

Agent de secrétariat.221.20.

Agent rech planif socio-écono.105.00.Expert

Agent rech planif socio-écono.105.00.Standard

Analyste informatique proc adm.108.00.Expert

Analyste informatique proc adm.108.00.Standard

Auxiliaire de bureau.211.10.

Bibliothécaire.217.10.

Personnel de bureau.200.05.

Personnel de bureau.200.10.

Personnel de bureau.211.10.

Personnel de bureau.221.20.

Professionnels.105.00.Expert

Professionnels.105.00.Standard

Professionnels.105.00.Émélite

Professionnels.105.50.Expert

Professionnels.108.00.Expert

Professionnels.108.00.Standard

Professionnels.108.00.Émélite

Préposé aux renseignements.249.05.

Préposé aux renseignements.249.10.

Technicien en administration.264.05.

Technicien en administration.264.10.

Technicien en droit.283.05.

Technicien en droit.283.10.

Techniciens et assimilés.217.10.

Techniciens et assimilés.264.05.

Techniciens et assimilés.264.10.

Techniciens et assimilés.283.05.

Techniciens et assimilés.283.10.

Nouveaux employés (moins d'un an)

Rapport de mobilisation

Sondage : 2024 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 ▼

Filtre 2 ▼

Département

SMAJ-BSMA ✕

SMAJ-DGAJASOT ✕

SMAJ-DGAJDPCE ✕

SMAJ-DGAJMC ✕

SMAJ-DGAJMDC ✕

SMAJ-DGAJST ✕

SMAJ-DGCPGQ ✕ ▼

Ancienneté au sein du MI...

Moins d'un an ✕ ▼

Résultats pour : Organisation

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Organisation (7,2)

Productivité (6,9)

Communication		8,6	20%
Considération des employés		5,8	20%

Formation		6,4	87%
Clarté de rôle		7,1	87%
Outils de travail		7,3	87%

Ambassadeur (7,3)

Emploi		6,4	13%
Roulement du personnel		8,2	s.o.

Résultats pour : Relations

Score de
performance d'Importance

Niveau

Score de
performance d'Importance

Niveau

Relation avec le gestionnaire (7,8)

Soutien social		7,6	29%
Collaboration		7,9	87%
Proximité		7,7	29%
Soutien à la tâche		8,1	87%

Rétroaction (7,9)

Gestionnaire		7,0	74%
Collègues		8,8	74%

Relation avec les collègues (7,9)

Collaboration		7,1	89%
Soutien social		8,0	30%
Soutien à la tâche		8,5	89%

Reconnaissance (7,8)

Collègues		8,0	92%
Gestionnaire		7,7	92%

Résultats pour : Épanouissement

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Sens au travail (7,5)

Signifiante de la
tâche



6,8

20%

Vision et stratégies



7,5

13%

Utilisation des
compétences



8,0

20%

Bien-être (6,4)

Charge de travail



6,4

19%

Stress



6,1

19%

Équilibre travail - vie
personnelle



6,9

100%

Progression de carrière (7,6)

Opportunités
d'avancement



7,3

76%

Gestion du
rendement



7,9

76%

Développement
professionnel



7,6

76%

Autonomie (7,2)

Supervision



7,4

84%

Contrôle



7,0

84%

De : [Direction générale des ressources humaines](#)
À : [Direction générale des ressources humaines](#)
Objet : Erratum : Note DGRH : Amélio - Deuxième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel
Date : 30 janvier 2024 15:23:51
Pièces jointes : [Amélio_Employes_30janv.pdf](#)
[image001.png](#)
[image002.png](#)

ERRATUM : le sondage nous sera bien transmis le **1^{er} février 2024**. La note ci-jointe pour transmission à votre personnel a également été corrigée.

De : Direction générale des ressources humaines

Envoyé : 30 janvier 2024 15:12

À : Direction générale des ressources humaines

Objet : Note DGRH : Amélio - Deuxième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel



***** Ce courriel s'adresse aux gestionnaires et contient un document à transmettre à vos employés. *****

Bonjour,

Dans les prochains jours sera lancée la deuxième **mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au ministère de la Justice**. Cette dernière se tiendra du **1^{er} au 15 février prochain**. **Nous sollicitons donc votre collaboration pour répondre au sondage** d'une durée approximative de 15 minutes. Celui-ci pourra être rempli lors de sa réception prévue le **1^{er} février 2024**, par courriel, de la part de l'expéditeur « app@amelio.co ».

Vos réponses serviront notamment à alimenter les discussions au sein de votre équipe. La communication honnête et transparente est ainsi essentielle pour identifier les facteurs à maintenir ou améliorer. De plus, afin de nous assurer de préserver la confidentialité de vos réponses, nous vous informons que celles-ci sont entièrement anonymes. Enfin, les résultats du sondage vous seront communiqués afin que vous puissiez travailler en équipe à mettre en œuvre des actions qui permettront de créer un environnement de travail qui vous ressemble. Nous vous invitons à visionner cette [capsule vidéo](#) pour en apprendre davantage sur Amélio et à vous référer au document [Questions et réponses](#) afin de répondre à vos questionnements en lien avec le sondage.

Vous trouverez en pièce jointe une note sur le sujet à faire suivre à vos employés.

Pour toute question en lien avec cette initiative, vous pouvez communiquer avec Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

Merci de votre collaboration.

Marie-Josée Fillion pour

Karine Larochelle

Directrice générale

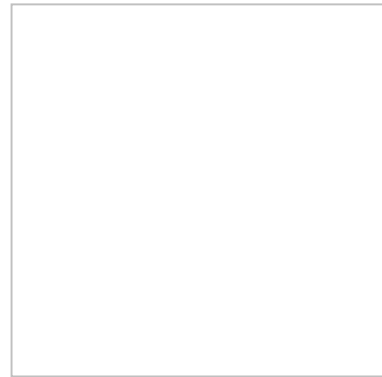
Direction générale des ressources humaines

Sous-ministériat adjoint des services à l'organisation

Sous-ministériat des services à l'organisation et de la transformation

Ministère de la Justice

1200, route de l'Église, 8e étage
Québec (QC) G1V 4M1
Cellulaire : [REDACTED]
karine.larochelle@justice.gouv.qc.ca



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.



DESTINATAIRES : Tous les employés du ministère de la Justice

DATE : Le 30 janvier 2024

OBJET : Amélio - Deuxième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel

Dans les prochains jours sera lancée la deuxième **mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au ministère de la Justice (MJQ)**. Cette dernière se tiendra du 1^{er} au 15 février prochain.

Les résultats de la première mesure indiquaient que vous êtes engagés et fiers de travailler au MJQ et que votre perception de l'impact de votre travail sur l'organisation et sur la société est positive. Il est maintenant temps de prendre une deuxième mesure afin de suivre l'évolution des résultats.

Nous sollicitons donc votre collaboration pour répondre au sondage d'une durée approximative de 15 minutes. Celui-ci pourra être rempli lors de sa réception prévue le 1^{er} février 2024, par courriel, de la part de l'expéditeur « app@amelio.co ».

Vos réponses serviront notamment à alimenter les discussions au sein de votre équipe. La communication honnête et transparente est ainsi essentielle pour identifier les facteurs à maintenir ou améliorer. De plus, afin de nous assurer de préserver la confidentialité de vos réponses, nous vous informons que celles-ci sont entièrement anonymes. Enfin, **les résultats du sondage vous seront communiqués par vos gestionnaires afin que vous puissiez travailler en équipe à mettre en œuvre des actions** qui permettront de créer un environnement de travail qui vous ressemble. Nous vous invitons à visionner cette [capsule vidéo](#) pour en apprendre davantage sur Amélio et à vous référer au document [Questions et réponses](#) afin de répondre à vos questionnements en lien avec le sondage.

Pour toute question en lien avec cette initiative, vous pouvez communiquer avec Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

La directrice générale des ressources humaines,

Karine Larochelle

De: Amélio <app@amelio.co>
Envoyé: 1 février 2024 09:17
À: Marie-Josée Corriveau (SMA-SMAJ)
Objet: [EXTERNE] Sondage aux employés

***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.



Le ministère de la Justice place l'expérience employé et la mobilisation de son personnel au cœur de ses priorités. Afin de nous assurer que les actions mises de l'avant sont alignées sur votre réalité et vos besoins, nous vous invitons à nous partager votre opinion dans un court sondage d'une durée approximative de 15 minutes. Vos réponses sont entièrement anonymes afin d'en préserver la confidentialité.

Nous avons choisi cette approche pour nous assurer que vous soyez confortable à partager votre opinion sincère. Nous comptons sur votre collaboration pour faire de cette démarche un succès et contribuer à l'obtention de données probantes.

Me Yan Paquette

Sous-ministre de la Justice et sous-procureur général

Répondre à votre sondage

Ne partagez pas ce courriel à vos collègues. Ce lien de sondage est préparé pour vous uniquement. Lorsque le questionnaire est soumis, le sondage ne sera plus accessible.



Réponses anonymes

Vos réponses sont anonymes et confidentielles. Les résultats sont agrégés par équipes de travail de plus de 5 répondants au minimum. Les résultats pour les plus petites équipes ne sont disponibles qu'en combinaison avec d'autres équipes pour préserver votre confidentialité.

Vous recevez ce courriel parce que votre employeur vous a inscrit à la plate-forme [Amélio](#).

Résultats AMÉLIO SMAJ 2024



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

Équilibre travail – vie personnelle

Formation

Collaboration avec les collègues

651 employés ⓘ

Taux de réponse : 74 %

Dernier sondage envoyé : 01 févr.
2024

Afficher la tendance

Organisation

Organisation



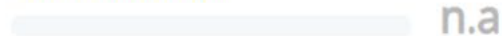
7,2

Ambassadeur



7,3

Conditions de travail



n.a

Productivité



6,9

Relations

Relation avec le gestionnaire



7,8

Relation avec les collègues



7,9

Rétroaction



7,9

Reconnaissance



7,8

Épanouissement

Sens au travail



7,5

Bien-être



6,4

Progression de carrière



7,6

Autonomie



7,2

Portrait des avocats-notaires

Niveau de
mobilisation :
7,3

Taux de
participation :
72 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
66 %

Forces

Soutien à la tâche par les collègues

Rétroaction des collègues

Reconnaissance des collègues

Portrait du personnel **professionnel**

Niveau de
mobilisation :
7,2

Taux de
participation :
86 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
76 %

Forces

Gestion du rendement

Supervision

Collaboration avec le gestionnaire

Portrait du personnel **Techniciens**

**Niveau de
mobilisation :**
8,1

**Taux de
participation :**
64 %

**Intention de rester
au moins 2 ans :**
74 %

Forces

Soutien à la tâche par le gestionnaire

Outils de travail

Soutien à la tâche par les collègues

Portrait Agents de bureau et secrétariat

**Niveau de
mobilisation :**
8,1

**Taux de
participation :**
64 %

**Intention de rester
au moins 2 ans :**
74 %

Forces

Soutien à la tâche par le gestionnaire

Outils de travail

Soutien à la tâche par les collègues

Portrait des nouveaux employés (moins d'un an)

Niveau de
mobilisation :
8,0

Taux de
participation :
94 %

Intention de rester
au moins 2 ans :
63 %

Forces

Soutien à la tâche par le gestionnaire

Soutien à la tâche par les collègues

Collaboration avec le gestionnaire

De : [Claudia Morissette](#)
À : [Anne-Marie Delisle](#)
Cc : [Alexie Gauthier](#)
Objet : Offre d'accompagnement aux gestionnaires en lien avec la deuxième mesure de mobilisation (Amélio)
Date : 22 janvier 2024 08:16:04
Pièces jointes : [image001.png](#)

Bonjour Anne-Marie,

Je viens vers toi car je souhaitais t'informer d'une belle initiative que s'est prévalu le SMSJR dernièrement en vu de la seconde mesure ministérielle de mobilisation (Amélio).

Le SMSJR nous a demandé de voir avec la firme Amélio la possibilité de créer et animer un atelier pour l'ensemble de ses gestionnaires afin de les préparer à la réception et l'interprétation des résultats pour 2024.

Une présentation a donc été préparée et offerte au COMEX élargi de Mme Forgues le 16 janvier et le tout a été très bénéfique dans une optique de gestion du changement et mobilisation des gestionnaires.

La présentation portait notamment sur comment préparer l'avant et l'après sondage :

- Se préparer en tant que gestionnaire;
- Préparer son équipe et réunir les conditions gagnantes;
- S'approprier ses résultats de mobilisation;
- Impliquer son équipe à la suite au sondage.

Je te partage cette information afin que tu puisses voir si c'est une initiative qui pourrait être utile/appréciée au sein de votre sous-ministériat. Pour information, le SMSJR a déboursé environ 900 \$ pour cette présentation mais la firme m'a indiqué qu'ils pourraient soumissionner plus bas pour une autre unité au MJQ comme le temps de préparation a déjà été globalement absorbé pour le 1er atelier.

Je te laisse me revenir si vous souhaitez aller de l'avant avec cette proposition.

Merci et bonne journée,

Claudia Morissette

Directrice du développement des compétences et du bien-être au travail

Direction générale des ressources humaines

Sous-ministériat adjoint des services à l'organisation

claudia.morissette@justice.gouv.qc.ca

418-528-2242 p.22183



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.

De : [Lise Proulx](#)
À : [Marie-Eve Villeneuve](#); [Lucie Gaudreau](#)
Objet : Résultats Amélio
Date : 7 octobre 2024 17:22:00
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)

Amélio

DAJ-MSSS :

2022 : 6,9

2023 : 7,9

DAJT :

2022 : 7,8

2023 : 7,4

Je n'ai pas de résultat au niveau de ma DG, car il n'y a pas assez de gestionnaires.

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



Résultats du BSMA-SMAJ

Avril 2024

Plan de la présentation

- Contexte et résultats ministériels
- Nos points forts
- Nos défis
- Prochaines étapes

Contexte

- La mesure de mobilisation ministérielle est prévue à l'orientation 2 du Plan stratégique.
- Une première mesure a eu lieu du 13 au 27 février 2023
- Une deuxième mesure a eu lieu du 1^{er} au 15 février 2024
- Taux de participation ministériel : 69%

Participation

BSMA-SMAJ



Employés

11



Taux de réponse

64%



Commentaires

0

SMAJ



Employés

651



Taux de réponse

74%



Commentaires

0

Aperçu

Notre score de mobilisation est **7,4** / 10.

Voici un aperçu de notre milieu de travail selon les 12 facteurs de mobilisation.

Organisation

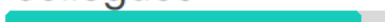
Organisation
 **7,4**

Ambassadeur
 **6,7**

Productivité
 **6,8**

Relations

Relation avec le
gestionnaire
 **8,6**

Relation avec les
collègues
 **8,1**

Rétroaction
 **8,3**

Reconnaissance
 **8,3**

Épanouissement

Sens au travail
 **7,0**

Bien-être
 **5,5**

Progression de carrière
 **7,8**

Autonomie
 **7,0**

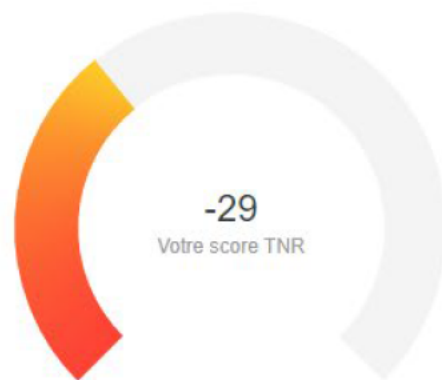
Variation avec la nouvelle mesure

	2023	2024	Variation
Taux de mobilisation	7,4	7,4	0
Taux de participation	91%	64%	-0,27
TNR	-20	-29	-0,09
Intention de rester au moins 2 ans	83%	100%	+0,17
Bien-être	4,7	5,5	+0,8
Autonomie	7,2	7,0	-0,2
Relation avec les collègues	7,4	8,1	+0,7

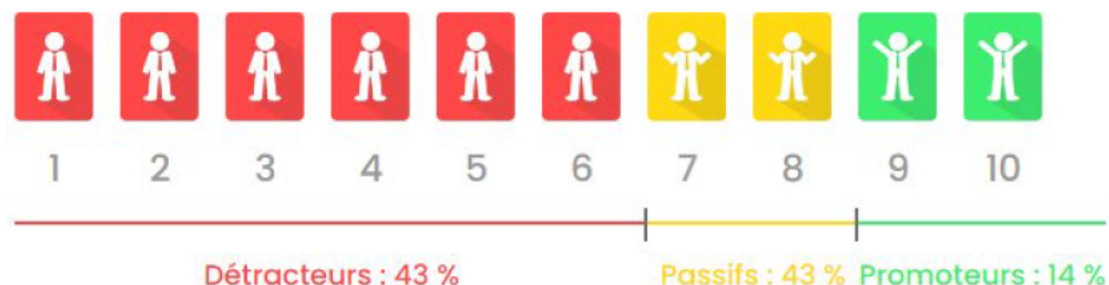
Taux net de recommandation (TNR)

- Calcul du TNR : % de promoteurs - % de détracteurs = score de -100 jusqu'à +100

Taux net de recommandation des employés (TNR)

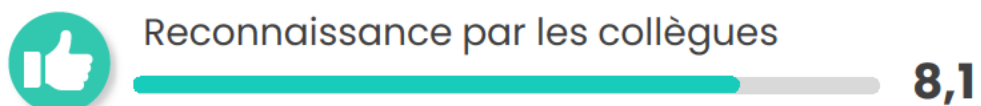
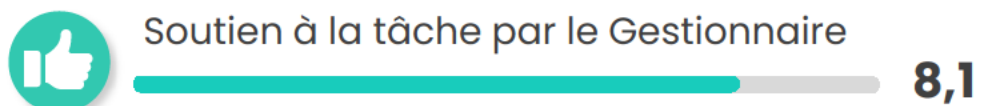
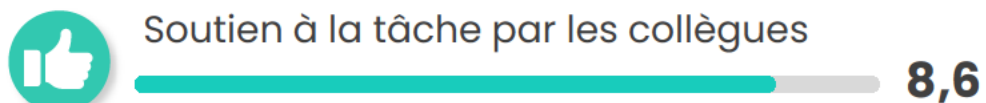
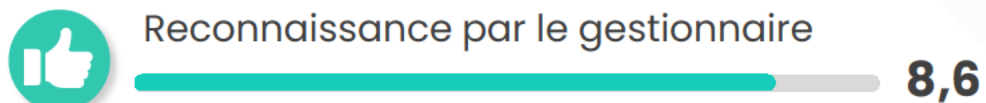


Vos employés recommanderaient-ils Ministère de la Justice du Québec comme un bon endroit où travailler?



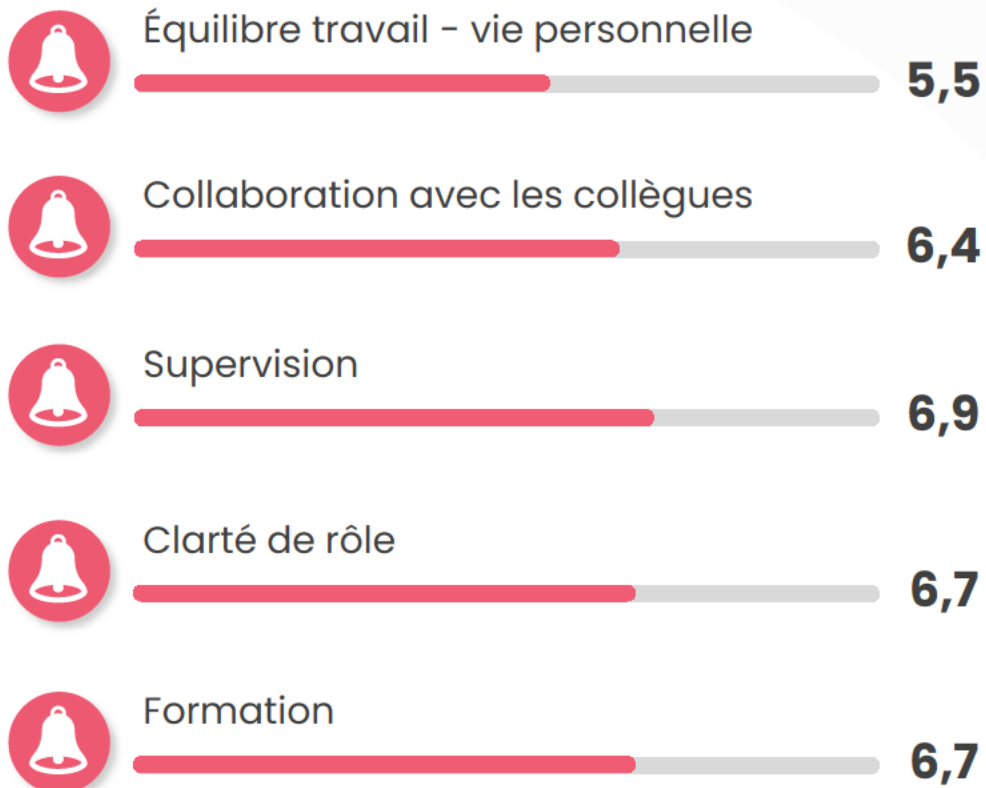
Nos forces

Amélio a analysé les facteurs de mobilisation les plus importants et les plus réussis afin de déterminer nos plus grandes forces.



Nos défis

Amélio a analysé les facteurs les plus importants ayant obtenu un faible score afin de déterminer nos points d'action prioritaires.



Indice de stabilité



57 % pensent rester au moins 2 ans dans l'organisation



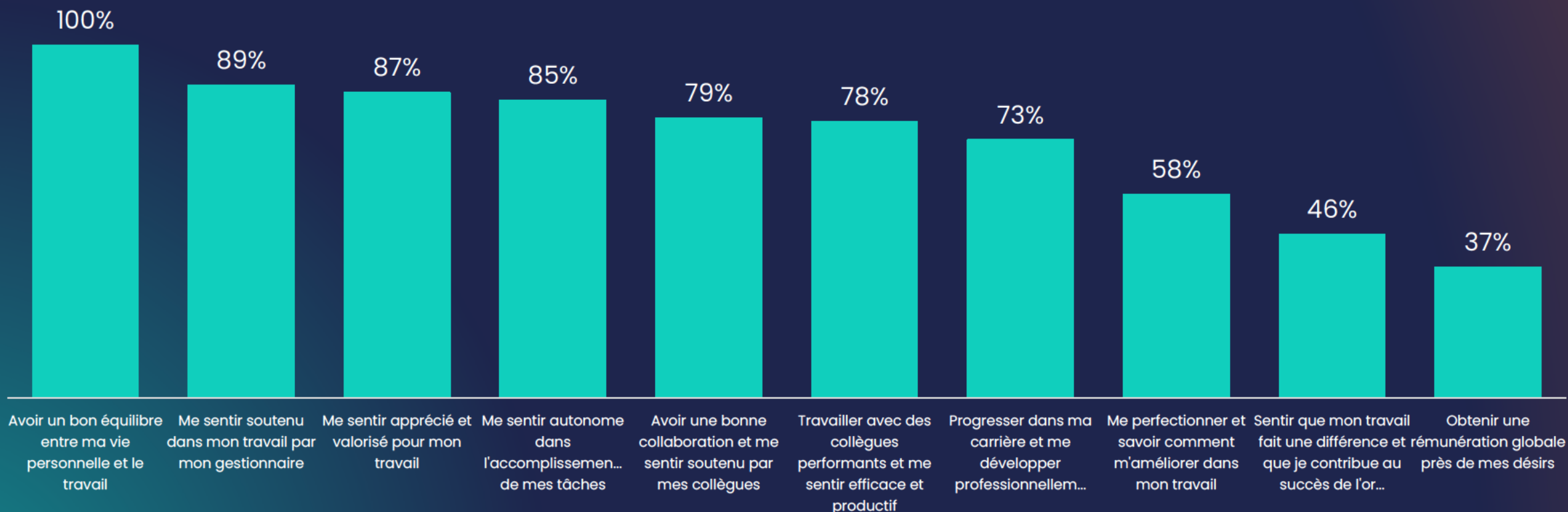
43 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans



0% sont activement à la recherche d'un nouvel emploi

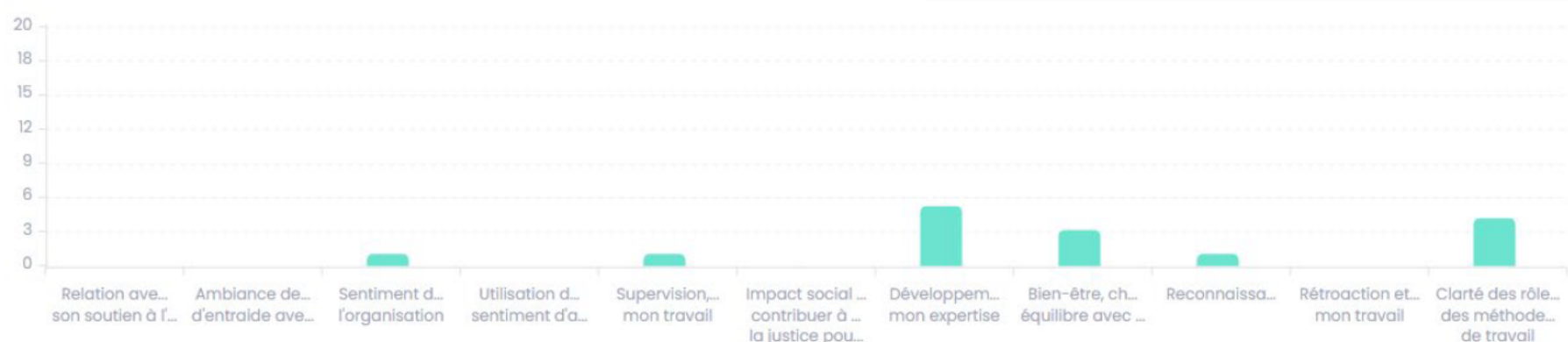
Les 10 éléments les plus importants

Amélio a analysé les éléments les plus importants pour les employés.
Concentrez votre énergie sur ce qui compte le plus.



Les éléments à améliorer en premier

- Développement de mon expertise
- Clarté des rôles et efficacité des méthodes de travail
- Bien-être, charge de travail, équilibre avec ma vie personnelle



SMAJ

SOUS-MINISTÉRIAT DES
AFFAIRES JURIDIQUES



Nos forces

*Les questions les plus
significatives et les mieux notées.*



Force #1: Collaboration avec le gestionnaire

Questions incluses dans ce sous-facteur :

88%

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

83%

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

Facteur d'importance relié :
**Me sentir soutenu dans
mon travail par mon
gestionnaire**

Niveau d'importance : **70%**

Force #2: Reconnaissance par le gestionnaire

Questions incluses dans ce sous-facteur :

86%

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

Facteur d'importance relié :

**Me sentir apprécié et
valorisé pour mon travail**

Niveau d'importance : **65%**

Force #3: Soutien à la tâche par les collègues

Questions incluses dans ce sous-facteur :

86%

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

Facteur d'importance relié :

**Avoir une bonne
collaboration et me sentir
soutenu par mes collègues**

Niveau d'importance : **79%**

Identifier les priorités

Organisation



Relations



Épanouissement





Nos défis



Priorité #1: Équilibre travail – vie personnelle

Questions incluses dans ce sous-facteur :

55%

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

Facteur d'importance relié :

**Avoir un bon équilibre
entre ma vie personnelle
et le travail**

Niveau d'importance : **100%**

Priorité #2: Collaboration avec les collègues

Questions incluses dans ce sous-facteur :

64%

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

Facteur d'importance relié :
**Avoir une bonne
collaboration et me
sentir soutenu par mes
collègues**

Niveau d'importance : **79%**

Priorité #3: Supervision

Questions incluses dans ce sous-facteur :

69%

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

Facteur d'importance relié :

**Me sentir autonome dans
l'accomplissement de mes
tâches**

Niveau d'importance : **85%**

Nos priorités



Équilibre travail-vie personnelle

- Importance : 100%
- Score actuel : 4,9



Collaboration avec les collègues

- Importance : 79%
- Score actuel : 6,1



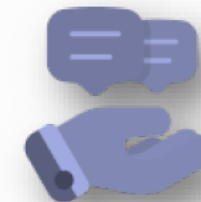
Formation

- Importance : 79%
- Score actuel : 6,1



Clarté du rôle

- Importance : 59%
- Score actuel : 6,7



Supervision

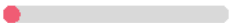
- Importance : 59%
- Score actuel : 6,9

Vos impressions ?



Résultats pour : Organisation

Organisation (7,4)

		Score de performance	Niveau d'importance
Valeurs		s.o.	s.o.
Communication		9,0	21%
Considération des employés		5,7	21%
Impact social		s.o.	s.o.
Diversité et inclusion		s.o.	s.o.

Conditions de travail (s.o.)

Rémunération		s.o.	s.o.
Sécurité au travail		s.o.	s.o.
Environnement de travail		s.o.	s.o.

Ambassadeur (6,7)

		Score de performance	Niveau d'importance
Emploi		5,6	16%
Produits et services		s.o.	s.o.
Roulement du personnel		7,9	s.o.

Productivité (6,8)

Formation		6,7	78%
Clarté de rôle		6,7	78%
Qualité du travail		s.o.	s.o.
Outils de travail		7,1	78%

Résultats pour : Relations

Score de
performance

Niveau
d'importance

Score de
performance

Niveau
d'importance

Relation avec le gestionnaire (8,6)

Soutien social		8,8	31%
Collaboration		8,6	89%
Proximité		9,0	31%
Soutien à la tâche		8,1	89%

Rétroaction (8,3)

Gestionnaire		7,6	58%
Collègues		9,0	58%

Relation avec les collègues (8,1)

Collaboration		6,4	79%
Soutien social		9,3	28%
Soutien à la tâche		8,6	79%

Reconnaissance (8,3)

Collègues		8,1	87%
Gestionnaire		8,6	87%
Organisation		s.o.	s.o.

Résultats pour : Épanouissement

		Score de performance	Niveau d'importance			Score de performance	Niveau d'importance
Sens au travail (7,0)				Bien-être (5,5)			
Signifiante de la tâche		6,3	46%	Charge de travail		5,7	11%
Vision et stratégies		7,6	14%	Stress		5,2	11%
Utilisation des compétences		7,1	46%	Équilibre travail - vie personnelle		5,5	100%
Développement personnel		s.o.	s.o.	Santé		s.o.	s.o.
Progression de carrière (7,8)				Autonomie (7,0)			
Opportunités d'avancement		7,4	73%	Supervision		6,9	85%
Gestion du rendement		8,6	73%	Contrôle		7,1	85%
Équité entre les employés		s.o.	s.o.				
Développement professionnel		7,4	73%				



SOUS-MINISTÉRIAT
DES **SERVICES** À
L'**ORGANISATION**

Résultats du sous-ministériat aux affaires juridiques (SMAJ)

Mars 2024

OFFRIR UNE JUSTICE
CENTRÉE SUR LES
besoins des
CITOYENNES ET
DES CITOYENS

Justice
Québec 

Plan de présentation

- Contexte et résultats ministériels
- Résultats sectoriels

Contexte

- La mesure de la mobilisation ministérielle figure à l'orientation 3 du PS : « Proportion des UA indiquant que leur expérience employé est mobilisante »
- Première mesure: du 13 au 27 février 2023;
- Deuxième mesure de la mobilisation : **du 1^{er} au 15 février 2024;**
- Taux de participation ministériel : **69 %.**



Résultats SMAJ

74 %

Taux de participation

7,4/10

Niveau de mobilisation

62 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

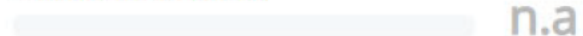
Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relations

Relation avec le gestionnaire



Relation avec les collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière

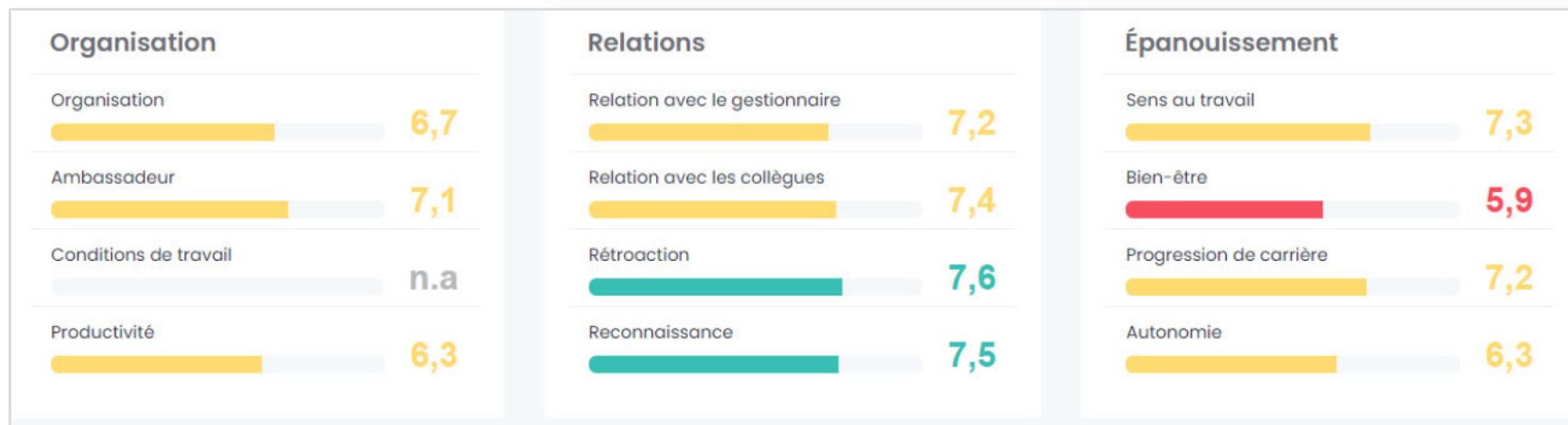


Autonomie

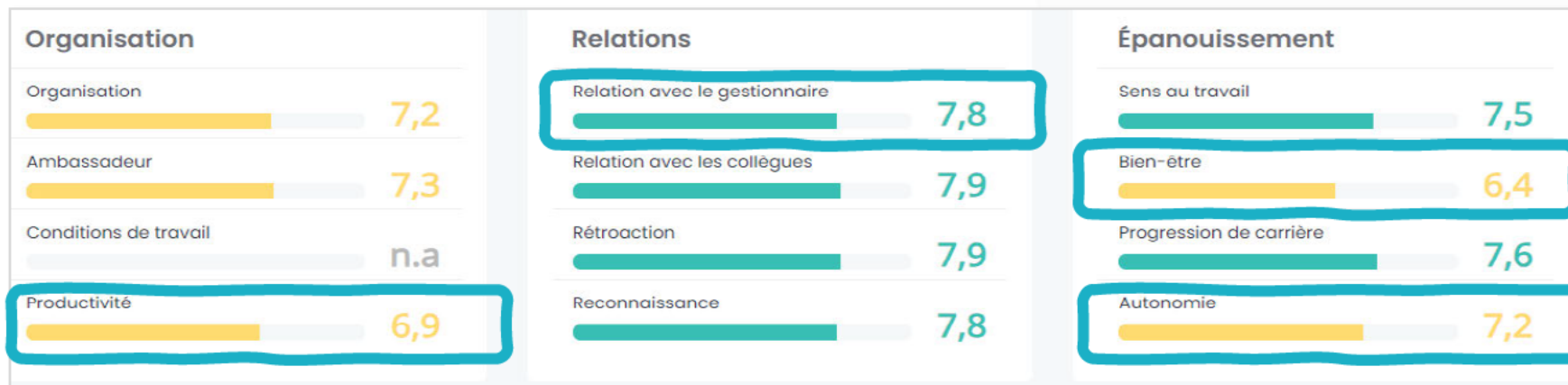


Comparatif des tableaux de bord

2023



2024



Variations avec la première mesure

Item mesuré	Mesure 1 Février 2023	Mesure 2 Février 2024	Variation
Taux de mobilisation	7,0	7,4	+0.4
Taux de participation	70%	74%	+ 4 %
TNR	-18	-19	-1
Intention de rester au moins 2 ans	57%	62%	+5%
Bien-être	5,9	6,4	+0,5
Autonomie	6,3	7,2	+0,9

Forces et préoccupations soulevées

Forces	Préoccupations soulevées
Soutien à la tâche par les collègues	Équilibre travail-vie personnelle
Reconnaissance par les collègues	Formation
Équilibre travail-vie personnelle	Collaboration avec les collègues

Taux net de recommandation (TNR)

- Calcul du TNR : % de promoteurs - % de détracteurs = score de -100 jusqu'à + 100

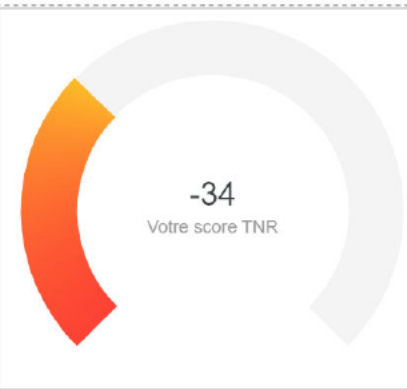


Portrait des gestionnaires

**Niveau de
mobilisation :
7,5**

**Taux de
participation : 85 %**

**Intention de rester
au moins 2 ans :
55 %**



**Détracteurs : 41 %
Promoteurs : 7 %**

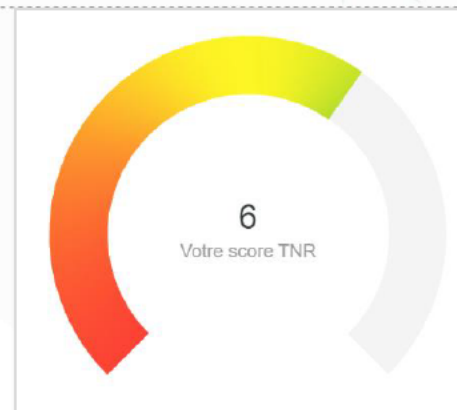
Leviers	Actions à prioriser
Soutien à la tâche par les collègues	Équilibre travail-vie personnelle
Soutien à la tâche par le gestionnaire	Collaboration avec les collègues
Reconnaissance par le gestionnaire	Formation

Portrait des nouveaux employés (moins d'un an)

**Niveau de
mobilisation :**
8,0

**Taux de
participation :**
94 %

**Intention de rester
au moins 2 ans :**
65 %



Détracteurs : 16 %
Promoteurs : 22 %

Leviers	Actions à prioriser
Collaboration avec le gestionnaire	Équilibre travail-vie personnelle
Soutien à la tâche par le gestionnaire	Contrôle de l'employé
Soutien à la tâche par les collègues	Formation

Portrait des avocats-notaires

**Niveau de
mobilisation :**
7,3

**Taux de
participation :**
72 %

**Intention de rester
au moins 2 ans :**
61 %



Détracteurs : 36 %
Promoteurs : 13 %

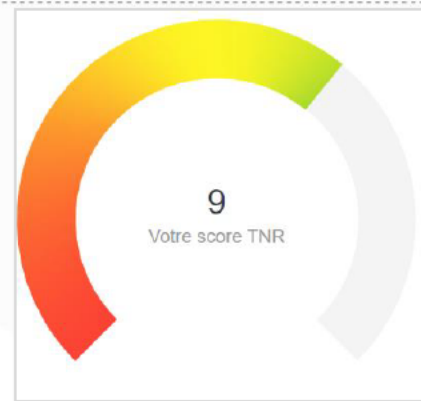
Leviers	Actions à prioriser
Soutien à la tâche par les collègues	Équilibre travail-vie personnelle
Reconnaissance par les collègues	Formation
Équilibre travail-vie personnelle	Collaboration avec les collègues

Portrait du personnel de soutien (agents de bureau, agents de secrétariat, techniciens en administration)

**Niveau de
mobilisation :**
8,0

**Taux de
participation :**
72 %

**Intention de rester
au moins 2 ans :**
64 %



Détracteurs : 18 %
Promoteurs : 27 %

Leviers	Actions à prioriser
Soutien à la tâche par le gestionnaire	Contrôle de l'employé
Reconnaissance par le gestionnaire	Développement professionnel
Équilibre travail-vie personnelle	Équilibre travail-vie personnelle

Prochaines étapes

- Accès à la plateforme octroyé aux gestionnaires dans la semaine du **1^{er} avril** pour résultats sectoriels;
- Actualité intranet du sous-ministre à la **mi-avril** pour partage sommaire des résultats ministériels;
- Rencontres des équipes de travail par les gestionnaires.

CONTRAT DE SERVICES DE GRÉ À GRÉ

PROJET NUMÉRO : 2022-0623

DÉSIGNATION DES PARTIES

ENTRE : **LE MINISTRE DE LA JUSTICE**, pour et au nom du gouvernement du Québec, représenté par madame Karine Larochelle, directrice générale de la Direction générale des ressources humaines, dûment autorisée en vertu du Plan de délégation des pouvoirs et actes administratifs, dont les bureaux d'affaires sont situés au 1200, route de l'Église, Québec (Québec), G1V 4M1;

ci-après appelé « le ministre »,

ET : **AMÉLIO INC.**, personne morale légalement constituée dont le numéro d'entreprise du Québec (NEQ) est 1172980766, ayant son siège au 16240, rue de l'Esplanade, Mirabel (Québec), J7N 0Y8, représentée par monsieur Brian Carries Naar, vice-président associé dûment autorisé tel qu'il le déclare;

ci-après appelée « le prestataire de services ».

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT :

1. Le prestataire de services consent à fournir les services ci-après décrits. Le présent contrat ainsi que les documents afférents constituent l'entente entre les parties à toutes fins que de droit. En cas d'incompatibilité, les stipulations du présent contrat auront préséance.

2. OBJET DU CONTRAT

Le ministre retient les services du prestataire de services pour la réalisation du mandat suivant :

- Quatre diagnostics de mobilisation, incluant respectivement un questionnaire personnalisé, une analyse, un rapport exécutif et une présentation.

3. MONTANT DU CONTRAT

Le ministre s'engage à verser au prestataire de services :

LE MONTANT MAXIMAL DE :

Cent dix-neuf mille trois cent trente dollars

119 330 \$

Pour l'exécution complète et entière des obligations prévues au présent contrat, sans autres frais, coûts ou dépens que ce soit et conformément aux modalités prévues à la clause 4 du présent contrat.

4. MODALITÉS DE PAIEMENT

Facturation : Les factures seront émises selon le calendrier de paiement ci-dessous.

Biens livrables et échéancier

Bien livrable	Description du bien livrable	Date d’émission de la facture	Montant
Diagnostic de mobilisation 2022-2023	Diagnostic de mobilisation incluant les frais d’implantations du projet, un questionnaire de mobilisation sur mesure et une présentation des résultats à l’intérieur des 30 jours ouvrables suivant la fermeture du sondage.	28 nov. 2022	28 930,00 \$
		60 jours calendrier après le lancement du sondage	11 900,00 \$
Diagnostic de mobilisation 2023-2024	Diagnostic de mobilisation incluant les frais d’implantations du projet, un questionnaire de mobilisation sur mesure et une présentation des résultats à l’intérieur des 30 jours ouvrables suivant la fermeture du sondage.	28 nov. 2023	14 266,67 \$
		60 jours calendrier après le lancement du sondage	11 900,00 \$
Diagnostic de mobilisation 2024-2025	Diagnostic de mobilisation incluant les frais d’implantations du projet, un questionnaire de mobilisation sur mesure et une présentation des résultats à l’intérieur des 30 jours ouvrables suivant la fermeture du sondage.	28 nov. 2024	14 266,67 \$
		60 jours calendrier après le lancement du sondage	11 900,00 \$
Diagnostic de mobilisation 2025-2026	Diagnostic de mobilisation incluant les frais d’implantations du projet, un questionnaire de mobilisation sur mesure et une présentation des résultats à l’intérieur des 30 jours ouvrables suivant la fermeture du sondage.	28 nov. 2025	14 266,66 \$
		60 jours calendrier après le lancement du sondage	11 900,00 \$

La facturation devra être acheminée à la personne désignée ci-après, à l’adresse suivante :

Monsieur Rémi Archambault
Direction du développement des compétences et du bien-être au travail
1200, route de l’église, 8^e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
Téléphone : 418-528-2242, poste 20943
Courriel : remi.archambault@justice.gouv.qc.ca

Après vérification, le ministre verse les sommes dues au prestataire de services dans les 30 jours qui suivent la date de réception de la facture, accompagnée de tous les documents requis.

Le ministre règle normalement les demandes de paiement conformément aux dispositions prévues au Règlement sur le paiement d’intérêts aux fournisseurs du gouvernement (RLRQ, chapitre C-65.1, r.8).

Le ministre se réserve le droit de procéder à toute vérification des demandes de paiement déjà acquittées.

5. DURÉE DU CONTRAT

Les services faisant l'objet du présent contrat débuteront à la signature du contrat et devront être terminés au plus tard le 31 mars 2027.

6. LIEU DE RÉALISATION DES TRAVAUX

Pour la réalisation de son mandat, le prestataire de services travaillera dans les lieux de son choix.

7. DOCUMENTS CONTRACTUELS

Les documents ci-annexés font partie intégrante du présent contrat comme s'ils y étaient au long récités. Le prestataire de services reconnaît en avoir reçu une copie, les avoir lus et consent aux normes et aux conditions qui y sont énoncées.

Le présent contrat constitue la seule entente intervenue entre les parties et toute autre entente non reproduite au présent contrat est réputée nulle et sans effet.

8. REPRÉSENTANTS DES PARTIES

Le ministre, aux fins de l'application du présent contrat, y compris pour toute approbation qui y est requise, désigne monsieur Rémi Archambault, directeur du développement des compétences et du bien-être au travail pour le représenter. Si un remplacement était rendu nécessaire, le ministre en avisera le prestataire de services dans les meilleurs délais.

De même, le prestataire de services désigne monsieur Brian Carries Naar, vice-président associé pour le représenter. Si un remplacement était rendu nécessaire, le prestataire de services en avisera le ministre dans les meilleurs délais.

Dans le cas où il y a plusieurs représentants, chacun pourra agir séparément et l'autorisation de l'un d'eux constituera une autorisation valide.

9. RESPONSABILITÉ DU MINISTRE

Sauf en cas de faute intentionnelle ou de faute lourde de la part du ministre, ce dernier n'assumera aucune responsabilité à l'égard de tous les dommages matériels subis par le prestataire de services, ses employés, agents, représentants ou sous-contractants.

10. OBLIGATIONS DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Le prestataire de services s'engage envers le ministre à :

- a) exécuter les travaux ou rendre l'ensemble des services décrits au présent contrat, ce qui inclut les travaux ou services qui, bien que non spécifiquement énumérés dans ce document, sont requis suivant la nature du présent contrat;
- b) collaborer entièrement avec le ministre dans l'exécution du contrat et tenir compte de toutes les instructions et recommandations du ministre relativement à la façon de préparer et d'exécuter le travail confié.

11. AUTORISATION DE CONTRACTER

En cours d'exécution du présent contrat, dans l'éventualité où le montant de la dépense est inférieur au montant déterminé par le gouvernement au regard de l'obligation de détenir une autorisation de contracter, ce dernier peut obliger le prestataire de services et, dans le cas d'un consortium, les entreprises le composant ainsi que les entreprises parties à un sous-contrat rattaché directement ou indirectement à ce contrat, à obtenir une autorisation de contracter de l'Autorité des marchés publics dans les délais et selon les modalités particulières qu'il aura déterminés.

12. DÉFAUT D'EXÉCUTION DU CONTRAT

Le prestataire de services inscrit au registre des entreprises non admissibles (RENA) est, sous réserve d'une permission du Conseil du trésor, réputé en défaut d'exécuter ce contrat aux termes d'un délai de 60 jours suivant la date de son inadmissibilité.

Le ministre peut, dans les trente (30) jours suivant la notification de l'inadmissibilité et pour un motif d'intérêt public, demander au Conseil du trésor de permettre la poursuite de l'exécution du contrat. Le Conseil du trésor pourra notamment assortir sa permission de conditions dont celle demandant que le prestataire de services soit soumis, à ses propres frais, à des mesures de surveillance et d'accompagnement. Par contre, la permission du Conseil du trésor n'est pas requise lorsqu'il s'agit de se prévaloir d'une garantie découlant du contrat.

Un prestataire de services qui ne peut poursuivre l'exécution d'un contrat public en application du premier alinéa de l'article 21.3.1 de la Loi sur les contrats des organismes publics (RLRQ, chapitre C-65.1) est réputé en défaut d'exécuter ce contrat.

13. SOUS-CONTRAT

Le prestataire de services s'engage envers le ministre à ne sous-contracter d'aucune façon que ce soit dans la réalisation du présent contrat.

14. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIELS

Le prestataire de services, tel que stipulé au paragraphe 9) de l'article 15.2 des conditions générales décrites en annexe 1 du présent contrat, s'engage à ne conserver, à l'expiration du contrat suivant la réception d'une demande officielle par courriel, aucun document contenant un renseignement personnel ou confidentiel, quel qu'en soit le support.

15. ÉVALUATION ET ACCEPTATION DES TRAVAUX

Malgré toute autorisation ou approbation donnée aux fins de rémunération aux différentes étapes d'exécution du contrat, le ministre se réserve le droit, lors de la réception définitive des travaux ou de l'acceptation des services, de refuser, en tout ou en partie, les travaux ou les services qui n'auraient pas été exécutés conformément aux exigences du présent contrat.

Le ministre fait connaître, par avis écrit, son refus d'une partie ou de l'ensemble des travaux exécutés par le prestataire de services dans les trente (30) jours de la réception définitive des travaux ou de l'acceptation des services. L'absence d'avis dans le délai prescrit signifie que le ministre accepte les travaux exécutés ou les services rendus par le prestataire de services.

Le ministre ne pourra refuser les travaux exécutés ou les services rendus par le prestataire de services que pour une bonne et valable raison relative à la qualité du travail compte tenu de l'objet de ce contrat donné au prestataire de services et des attentes qui peuvent raisonnablement en découler.

16. REMISE DES DOCUMENTS ET DU MATÉRIEL

À l'expiration du présent contrat, le prestataire de services devra remettre au ministre tous les documents, matériaux, outils et équipements que ce dernier lui aura fournis relativement à l'exécution du présent contrat, ceux-ci étant et demeurant la propriété entière et exclusive du ministre.

Ces documents, matériaux, outils et équipements devront être remis dans les mêmes conditions qu'ils étaient lors de leur réception par le prestataire de services, sauf pour l'usure normale résultant de l'exécution du présent contrat.

Le prestataire de services s'engage à indemniser le ministre pour toute perte ou tout dommage causé à ces biens lors de l'exécution du contrat. Le montant des dommages correspondra à la valeur de remplacement du bien ou, en cas de dommages mineurs, au coût des réparations. Ce montant sera déterminé par le ministre et pourra, le cas échéant, être retenu sur le solde dû au prestataire de services.

17. MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification au contenu du présent contrat devra faire l'objet d'une entente écrite entre les parties. Cette entente ne peut changer la nature du contrat et elle en fera partie intégrante.

18. COMMUNICATIONS

Les communications et avis devant être transmis en vertu du présent contrat, pour être valides et lier les parties, doivent être donnés par écrit et être transmis par un moyen permettant de prouver la réception à un moment précis, aux coordonnées suivantes :

Pour le ministre :

Rémi Archambault,
Directeur du développement des compétences et du bien-être au travail
1200, route de l'église, 8^e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
Téléphone : 418-528-2242, poste 20943
Courriel : remi.archambault@justice.gouv.qc.ca

Pour le prestataire de services :

Brian Carries Naar, vice-président associé
16240, rue de l'Esplanade
Mirabel (Québec) J7N0Y8
Téléphone : 1-800-462-4030
Courriel : brian@amelio.co

Tout changement d'adresse de l'une des parties doit faire l'objet d'un avis à l'autre partie.

19. CLAUSE FINALE

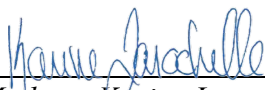
Tout engagement financier du gouvernement du Québec n'est valide que s'il existe, sur un crédit, un solde disponible suffisant pour imputer la dépense découlant de cet engagement conformément aux dispositions de l'article 21 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat à la date indiquée ci-dessous :

LE MINISTRE,

2022-11-29

(Date)



Madame Karine Larochelle, directrice générale

LE PRESTATAIRE DE SERVICES,

2022-11-29

(Date)



Monsieur Brian Carries Naar, vice-président associé

ANNEXE 1 – CONDITIONS GÉNÉRALES

« Contrat de services de gré à gré »

1. LOIS ET RÈGLEMENTS APPLICABLES ET TRIBUNAL COMPÉTENT

Le prestataire de services s'engage à respecter, dans l'exécution du présent contrat, les lois et règlements en vigueur au Québec applicables à l'exécution du présent contrat et en cas de contestation, les tribunaux du Québec seront seuls compétents.

2. POLITIQUE GOUVERNEMENTALE RELATIVE À L'EMPLOI ET À LA QUALITÉ DE LA LANGUE FRANÇAISE DANS L'ADMINISTRATION

Le prestataire de services ayant un établissement au Québec et ayant 50 employés ou plus au Québec depuis au moins 6 mois doit se conformer aux critères d'application du point 22 de la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'administration pendant la durée du contrat.

3. PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE - ÉGALITÉ EN EMPLOI

Tout prestataire de services ou sous-contractant du Québec ayant plus de 100 employés doit, pour se voir octroyer un contrat ou un sous-contrat de 100 000 \$ ou plus, s'engager, au préalable, à implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi conforme à la Charte des droits et libertés de la personne et respecter cet engagement.

Tout prestataire de services ou sous-contractant du Québec ou d'une autre province ou territoire du Canada qui a plus de 100 employés et dont le secteur d'activité est sous réglementation fédérale ne doit pas s'engager au Programme d'obligation contractuelle du Québec, puisqu'il applique déjà un programme d'équité en emploi conforme au programme fédéral.

Tout prestataire de services ou sous-contractant d'une autre province ou territoire du Canada qui compte plus de 100 employés et à l'égard duquel un programme d'équité en emploi est applicable doit fournir, préalablement à la conclusion de tout contrat ou sous-contrat de 100 000 \$ ou plus, une attestation selon laquelle il s'est engagé à implanter dans son entreprise un programme d'équité en emploi conforme à celui de sa province ou de son territoire.

Dans le cas d'un consortium non juridiquement organisé, les règles prévues à la présente clause s'appliquent à chacun des membres du consortium.

Le Prestataire de services ou le sous-contractant doit remplir la section 1 du formulaire « Programme d'obligation contractuelle – Égalité en emploi » et :

- si son entreprise possède déjà une « Attestation d'engagement » ou un « Certificat de mérite » ou si son secteur d'activité est sous réglementation fédérale, il doit remplir la section 2;

ou

- s'il n'est pas nécessaire qu'il s'engage à un programme d'égalité en emploi, il doit remplir la section 3;

ou

- si aucune des situations précédentes ne s'applique, que son entreprise est québécoise et compte plus de 100 employés et que le montant de sa soumission ou du sous-contrat est de 100 000 \$ ou plus, il doit remplir la section 4.

Le formulaire signé doit être transmis au ministère.

4. ATTESTATION DE REVENU QUÉBEC

Tout prestataire de services ayant un établissement au Québec doit, pour se voir octroyer un contrat de 25 000 \$ ou plus, transmettre au ministre une attestation délivrée par l'Agence du revenu du Québec, nommée « Attestation de Revenu Québec ». Cette attestation du prestataire est valide jusqu'à la fin de la période de trois mois qui suit le mois au cours duquel elle a été délivrée.

Cette attestation indique que, à sa date de délivrance, le prestataire de services a produit les déclarations et les rapports qu'il devrait produire en vertu des lois fiscales et qu'il n'a pas de compte payable en souffrance à l'endroit du ministre du Revenu du Québec, notamment lorsque son recouvrement a été légalement suspendu ou lorsque des dispositions ont été convenues avec lui pour en assurer le paiement et qu'il n'est pas en défaut à cet égard.

Un prestataire de services ne peut transmettre une attestation de Revenu Québec qui contient des renseignements faux ou inexacts, produire pour lui-même l'attestation d'un tiers ou faussement déclarer qu'il ne détient pas l'attestation requise.

Il est interdit d'aider une personne, par un acte ou une omission, à contrevenir aux dispositions du paragraphe précédent ou, par un encouragement, un conseil, un consentement, une autorisation ou un ordre, de l'amener à y contrevenir.

La violation des dispositions des deux paragraphes précédents constitue une infraction suivant le Règlement sur les contrats de services des organismes publics (chapitre C-65.1, r. 4) et rend son auteur passible d'une amende de 5 000 \$ à 30 000 \$ dans le cas d'une personne physique et de 15 000 \$ à 100 000 \$ dans les autres cas. En cas de récidive dans les cinq ans, le montant des amendes minimales et maximales prévues est doublé.

5. DÉCLARATION CONCERNANT LES ACTIVITÉS DE LOBBYISME EXERCÉES AUPRÈS DE L'ORGANISME PUBLIC RELATIVEMENT À L'ATTRIBUTION D'UN CONTRAT DE GRÉ À GRÉ

Avant la signature du contrat de gré à gré, tout prestataire de services doit produire le formulaire « Déclaration concernant les activités de lobbyisme exercées auprès de l'organisme public relativement à l'attribution d'un contrat de gré à gré » joint à l'annexe 3 et dûment signé pour se voir octroyer le contrat. Dans ce formulaire, le contractant déclare notamment qu'au sens de la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme (RLRQ, chapitre T-11.011) et des avis émis par le Commissaire au lobbyisme :

- soit que personne n'a exercé pour son compte, que ce soit à titre de lobbyiste d'entreprise, de lobbyiste-conseil ou de lobbyiste d'organisation, des activités de lobbyisme, préalablement à la déclaration;
- ou que des activités de lobbyisme ont été exercées pour son compte et qu'elles l'ont été en conformité avec cette loi, avec ces avis ainsi qu'avec le Code de déontologie des lobbyistes (RLRQ, chapitre T-11.011, r.2).

De plus, le contractant reconnaît que, si l'organisme public a des motifs raisonnables de croire que des communications d'influence non conformes à la Loi sur la transparence et l'éthique en matière de lobbyisme et au Code de déontologie des lobbyistes ont eu lieu pour obtenir le contrat, une copie de la déclaration pourra être transmise au Commissaire au lobbyisme par l'organisme public.

Ce formulaire doit être celui du ministre ou contenir les mêmes dispositions. Le défaut de produire cette déclaration pourra entraîner la non-conclusion du contrat.

6. RESPONSABILITÉ DU PRESTATAIRE DE SERVICES

Le prestataire de services ne fait aucune déclaration ni n'offre aucune garantie en ce qui concerne l'adéquation, la fiabilité, la disponibilité, la rapidité, la sécurité ou l'exactitude de la plateforme, des données fournies par ladite plateforme, le contenu Amélio. Les interfaces de programmation applicative (api) peuvent ne pas être disponibles à tout moment. Dans la mesure autorisée par la loi, la plateforme est fournie en l'état sans garantie ou condition d'aucune sorte.

Le prestataire de services sera responsable de tous les dommages causés par lui, ses employés, agents, représentants ou sous-contractants dans le cours ou à l'occasion de l'exécution du présent contrat, y compris le dommage résultant d'un manquement à un engagement pris en vertu du présent contrat.

Le prestataire de services s'engage à indemniser, protéger et prendre fait et cause pour le ministre contre tout recours, toute réclamation, toute demande, toute poursuite et toute autre procédure prise par toute personne en raison de dommages ainsi causés.

7. REGISTRE DES ENTREPRISES NON ADMISSIBLES AUX CONTRATS PUBLICS (RENA)

Le prestataire de services ne doit pas être inscrit au registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA) ou, s'il y est inscrit, sa période d'inadmissibilité aux contrats publics doit être terminée.

Par contre, le Conseil du trésor peut, lors de circonstances exceptionnelles, permettre à un organisme public ou à un organisme visé à l'article 7 de la Loi sur les contrats des organismes publics de conclure un contrat avec une entreprise inadmissible aux contrats publics ou permettre à une entreprise de conclure un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec un sous-contractant inadmissible aux contrats publics. Le Conseil du trésor peut assortir cette permission de conditions, notamment celle que l'entreprise ou le sous-contractant inadmissible soit soumis, à ses frais, à des mesures de surveillance et d'accompagnement.

En outre, lorsqu'un organisme public ou un organisme visé à l'article 7 de la Loi sur les contrats des organismes publics constate qu'il y a urgence et que la sécurité des personnes ou des biens est en cause, le dirigeant de cet organisme peut permettre de conclure un contrat avec une entreprise inadmissible aux contrats publics ou permettre à une entreprise de conclure un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec un sous-contractant inadmissible aux contrats publics. Le dirigeant de l'organisme doit toutefois en aviser par écrit le président du Conseil du trésor dans les 15 jours.

Les dispositions des deux paragraphes précédents s'appliquent également, avec les adaptations nécessaires, lorsqu'il s'agit de permettre la conclusion d'un contrat public ou d'un sous-contrat rattaché directement à un contrat public avec une entreprise qui ne détient pas une autorisation de contracter alors qu'une telle autorisation est requise.

8. RÉSILIATION

8.1 Le ministre se réserve le droit de résilier ce contrat pour l'un des motifs suivants :

- a) le prestataire de services fait défaut de remplir l'un ou l'autre des termes, conditions ou obligations qui lui incombent en vertu du présent contrat;
- b) le prestataire de services cesse ses opérations de quelque façon que ce soit, y compris en raison de la faillite, liquidation ou cession de ses biens;
- c) le prestataire de services lui a présenté des renseignements faux ou trompeurs ou lui a fait de fausses représentations;

- d) le prestataire de services est déclaré coupable d'une infraction à la Loi sur la concurrence (L.R.C. (1985), c. C-34) édictée par le gouvernement fédéral relativement à un appel d'offres public ou à un contrat conclu avec une administration publique au Canada, sans toutefois avoir encore été inscrit au registre des entreprises non admissibles aux contrats publics (RENA).

Pour ce faire, le ministre adresse un avis écrit de résiliation au prestataire de services énonçant le motif de résiliation. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu au paragraphe a), le prestataire de services devra remédier au défaut énoncé dans le délai prescrit à cet avis, à défaut de quoi ce contrat sera automatiquement résilié, la résiliation prenant effet de plein droit à l'expiration de ce délai. S'il s'agit d'un motif de résiliation prévu au paragraphe b), c) ou d), la résiliation prendra effet de plein droit à compter de la date de la réception de l'avis par le prestataire de services.

Le prestataire de services aura alors droit aux frais, déboursés et sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de la résiliation du contrat, conformément au présent contrat, sans autre compensation ni indemnité que ce soit, et ce, à la condition qu'il remette au ministre tous les travaux déjà effectués au moment de la résiliation. Si le prestataire de services avait obtenu une avance monétaire, il devra la restituer dans son entier.

Le prestataire de services sera par ailleurs responsable de tous les dommages subis par le ministre du fait de la résiliation du contrat.

En cas de poursuite du contrat par un tiers, le prestataire de services devra notamment assumer toute augmentation du coût du contrat pour le ministre.

- 8.2 Le ministre se réserve également le droit de résilier ce contrat sans qu'il soit nécessaire pour lui de motiver la résiliation.

Pour ce faire, le ministre doit adresser un avis écrit de résiliation au prestataire de services. La résiliation prendra effet de plein droit à la date de la réception de cet avis par le prestataire de services.

Le prestataire de services aura alors droit aux frais, déboursés et sommes représentant la valeur réelle des services rendus jusqu'à la date de résiliation du contrat, conformément au présent contrat, sans autre compensation ou indemnité que ce soit et, notamment, sans compensation ni indemnité pour la perte de tous profits escomptés.

9. CESSIION DE CONTRAT

Les droits et obligations contenus au présent contrat ne peuvent, sous peine de nullité, être cédés, en tout ou en partie, sans l'autorisation du ministre.

10. PROPRIÉTÉ MATÉRIELLE ET DROITS D'AUTEUR

10.1 Propriété matérielle

Le prestataire de services demeurera seul propriétaire des droits d'auteur rattachés à la plateforme Web Amélio, dont le contenu commun à tous les clients (notamment les questionnaires) ne pourra être reproduit, distribué ou diffusé sans l'autorisation du prestataire de services.

Cependant, le ministre demeurera seul propriétaire des données recueillies dans la plateforme et provenant des employés du ministre (toutes les informations relatives aux employés et les réponses aux sondages).

10.2 Garanties

Le prestataire de services garantit au ministre qu'il détient tous les droits lui permettant de réaliser le présent contrat et, notamment, d'accorder la licence de droits d'auteur prévue au présent article et se porte garant envers le ministre contre tout recours, réclamation, demande, poursuite et toute autre procédure prise par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

Le prestataire de services s'engage à prendre fait et cause et à indemniser le ministre de tout recours, réclamation, demande, poursuite et toute autre procédure prise par toute personne relativement à l'objet de ces garanties.

11. APPLICATION DE LA TPS ET DE LA TVQ

Ceci est pour certifier que les services retenus en vertu du présent contrat sont requis et payés par le ministère de la Justice avec les deniers publics pour son utilisation propre et sont assujettis aux taxes de vente applicables (taxe de vente du Québec (TVQ) et taxe sur les produits et services (TPS) ou, le cas échéant, taxe de vente harmonisée (TVH)) et, par conséquent, ces taxes doivent être facturées.

12. REMBOURSEMENT DE LA DETTE FISCALE

L'article 31.1.1 de la Loi sur l'administration fiscale (RLRQ, chapitre A-6.002) et l'article 53 de la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (RLRQ, chapitre P-2.2) s'appliquent lorsque le prestataire de services est redevable d'un montant exigible en vertu d'une loi fiscale ou alimentaire. Ainsi, le ministre acquéreur pourra transmettre tout ou partie du montant payable en vertu du présent contrat au ministre du Revenu, à sa demande, afin que ce montant soit affecté au paiement de cette dette.

13. CONFLITS D'INTÉRÊTS

Le prestataire de services doit éviter toute situation qui mettrait en conflit soit son intérêt propre, soit d'autres intérêts, notamment, mais sans limiter la généralité de ce qui précède, l'intérêt d'une de ses ressources, d'une de ses filiales ou d'une personne liée; dans le cas d'un consortium, l'intérêt d'une des constituantes versus l'intérêt du ministre. Si une telle situation se présente ou est susceptible de se présenter, le prestataire de services doit immédiatement en informer le ministre qui pourra, à sa seule discrétion, émettre une directive indiquant au prestataire de services comment remédier à ce conflit d'intérêts ou résilier le contrat.

Le présent article ne s'applique pas à un conflit pouvant survenir sur l'interprétation ou l'application du contrat.

14. CONFIDENTIALITÉ

Le prestataire de services s'engage à ce que ni lui ni aucun de ses employés ne divulgue, sans y être dûment autorisé par le ministre, les données, analyses ou résultats inclus dans les rapports réalisés en vertu du contrat ou, généralement, quoi que ce soit dont il aurait eu connaissance dans l'exécution du contrat.

15. PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ET CONFIDENTIELS

15.1 Définitions

« Renseignement personnel » : tout renseignement qui concerne une personne physique et qui permet de l'identifier.

« Renseignement confidentiel » : tout renseignement dont l'accès est assorti d'une ou de plusieurs restrictions prévues par la Loi sur l'accès, notamment un renseignement ayant des incidences sur les relations intergouvernementales, sur les négociations entre organismes publics, sur l'économie, sur l'administration de la justice et la sécurité publique, sur les décisions administratives ou politiques ou sur la vérification.

15.2 Le prestataire de services s'engage envers le ministre à respecter chacune des dispositions applicables aux renseignements personnels et confidentiels ci-dessous énumérés; que ces renseignements lui soient communiqués dans le cadre de la réalisation de ce contrat ou soient générés à l'occasion de sa réalisation.

- 1) Informer son personnel des obligations stipulées aux présentes dispositions et diffuser à cet égard toute l'information pertinente.
- 2) Rendre accessibles les renseignements personnels, au sein des membres de son personnel, uniquement à ceux qui ont qualité pour les recevoir, lorsqu'ils sont nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et sont utilisés aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis ou que la loi autorise leur utilisation.
- 3) Faire signer aux membres de son personnel, préalablement à l'accès à des renseignements personnels et confidentiels, des engagements au respect de la confidentialité de ces renseignements selon l'annexe 4 du présent document et les transmettre aussitôt au ministre, sous peine de se voir refuser l'accès aux locaux, à l'équipement du ministre ou aux données à être transmises par celui-ci, le cas échéant.
- 4) Ne pas communiquer les renseignements personnels, sans le consentement de la personne concernée, à qui que ce soit, sauf dans le cadre d'un sous-contrat et selon les modalités prévues au paragraphe 14).
- 5) Soumettre à l'approbation du ministre le formulaire de consentement à la communication de renseignements personnels de la personne concernée.
- 6) Utiliser les renseignements personnels uniquement pour la réalisation du contrat.
- 7) Recueillir un renseignement personnel au nom du ministre, dans les seuls cas où cela est nécessaire à la réalisation du contrat, ainsi que d'autres éléments mentionnés à l'article 65 de la Loi sur l'accès.
- 8) Prendre toutes les mesures de sécurité propres à assurer la confidentialité des renseignements personnels et confidentiels à toutes les étapes de la réalisation du contrat et, le cas échéant, les mesures identifiées à l'annexe 4 – Engagement de confidentialité, jointe au présent document.
- 9) Le prestataire de services, tel que stipulé au paragraphe 9) de l'article 16.2 des conditions générales décrites en annexe 1 du présent contrat, s'engage à ne conserver, à l'expiration du contrat suivant la réception d'une demande officielle par courriel, aucun document contenant un renseignement personnel ou confidentiel, quel qu'en soit le support.

- 10) Informer, dans les plus brefs délais, le ministre de tout manquement aux obligations prévues aux présentes dispositions ou de tout événement pouvant risquer de porter atteinte à la sécurité ou à la confidentialité des renseignements personnels ou confidentiels.
 - 11) Fournir, à la demande du ministre, toute l'information pertinente au sujet de la protection des renseignements personnels et confidentiels et donner accès, à toute personne désignée par le ministre, à la documentation, et aux lieux physiques relatifs au contrat afin de s'assurer du respect des présentes dispositions.
 - 12) Se conformer aux objectifs et aux exigences de sécurité de l'information définis par le ministre.
 - 13) Obtenir l'autorisation écrite du ministre avant de communiquer ou de transférer quelque donnée que ce soit, même à des fins techniques, hors du Québec, à l'exception des adresses courriel et des numéros de téléphone, si ces derniers sont utilisés par le ministre pour l'envoi des sondages.
 - 14) Lorsque la réalisation du présent contrat est confiée, en tout ou en partie, à un sous-contractant et qu'elle comporte la communication de renseignements personnels et confidentiels par le prestataire de services au sous-contractant ou la collecte de renseignements personnels et confidentiels par le sous-contractant, à l'exception des adresses courriel et des numéros de téléphone, si ces derniers sont utilisés par le ministre pour l'envoi des sondages :
 - soumettre à l'approbation du ministre la liste des renseignements personnels et confidentiels communiqués au sous-contractant;
 - conclure un contrat avec le sous-contractant stipulant les mêmes obligations que celles prévues aux présentes dispositions;
 - exiger du sous-contractant qu'il s'engage à ne conserver, à l'expiration du sous-contrat, aucun document contenant un renseignement personnel ou confidentiel, quel qu'en soit le support, et à remettre au prestataire de services, dans les 60 jours suivant la fin de ce contrat, un tel document.
 - 15) Transmettre de façon sécuritaire les renseignements personnels ou confidentiels lorsque ceux-ci sont communiqués par courriel ou Internet. Ces renseignements doivent nécessairement faire l'objet d'un chiffrement ou être protégés par un dispositif de sécurité éprouvé. Si les renseignements personnels ou confidentiels sont acheminés par télécopieur, l'émetteur du document doit s'assurer que le récepteur est habilité à le recevoir et qu'il prendra toutes les mesures nécessaires à la protection de ces renseignements. Toutefois, les parties peuvent convenir entre elles de tout autre moyen, telle la remise en mains propres, la messagerie ou la poste recommandée en indiquant toujours sur l'enveloppe la mention « personnel et confidentiel ».
- 15.3 La fin du contrat ne dégage aucunement le prestataire de services et le sous-contractant de leurs obligations et engagements relatifs à la protection des renseignements personnels et confidentiels. Les principales dispositions applicables se retrouvent notamment, mais non limitativement, aux articles 1, 9, 18 à 41.3, 53 à 60.1, 62, 64 à 67.2, 83, 89, 158 à 164.

La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels peut être consultée à l'adresse suivante : www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca.

ANNEXE 2 - DECLARATION CONCERNANT LES ACTIVITES DE LOBBYISME EXERCEES
AUPRES DE L'ORGANISME PUBLIC RELATIVEMENT A L'ATTRIBUTION DU CONTRAT DE GRE A GRE

TITRE DU PROJET : Projet de mobilisation des employés du MJQ N° : _____

JE, SOUSSIGNE(E), Brian Carries Naar, Associé,
(NOM ET TITRE DE LA PERSONNE AUTORISEE PAR LE CONTRACTANT)

PRESENTE A : Ministère de la Justice du Québec,
(NOM DE L'ORGANISME PUBLIC)

ATTESTE QUE LES DECLARATIONS CI-APRES SONT VRAIES ET COMPLETES A TOUS LES EGARDS,

AU NOM DE : Amélio inc.,
(NOM DU CONTRACTANT)

(CI-APRES APPELE LE « CONTRACTANT »).

JE DECLARE CE QUI SUIT :

1. J'AI LU ET JE COMPRENDS LE CONTENU DE LA PRESENTE DECLARATION.
2. JE SUIS AUTORISE(E) PAR LE CONTRACTANT A SIGNER LA PRESENTE DECLARATION.
3. LE CONTRACTANT DECLARE (COCHER L'UNE OU L'AUTRE DES DECLARATIONS SUIVANTES) :

☒ QUE PERSONNE N'A EXERCE POUR SON COMPTE, QUE CE SOIT A TITRE DE LOBBYISTE D'ENTREPRISE, DE LOBBYISTE-CONSEIL OU DE LOBBYISTE D'ORGANISATION, DES ACTIVITES DE LOBBYISME, AU SENS DE LA LOI SUR LA TRANSPARENCE ET L'ETHIQUE EN MATIERE DE LOBBYISME (RLRQ, CHAPITRE T-11.011) ET DES AVIS EMIS PAR LE COMMISSAIRE AU LOBBYISME*, PREALABLEMENT A CETTE DECLARATION RELATIVEMENT A LA PRESENTE ATTRIBUTION DU CONTRAT;

☐ QUE DES ACTIVITES DE LOBBYISME, AU SENS DE LA LOI SUR LA TRANSPARENCE ET L'ETHIQUE EN MATIERE DE LOBBYISME ET DES AVIS EMIS PAR LE COMMISSAIRE AU LOBBYISME*, ONT ETE EXERCEES POUR SON COMPTE ET QU'ELLES L'ONT ETE EN CONFORMITE AVEC CETTE LOI, AVEC CES AVIS AINSI QU'AVEC LE CODE DE DEONTOLOGIE DES LOBBYISTES*, PREALABLEMENT A CETTE DECLARATION RELATIVEMENT A LA PRESENTE ATTRIBUTION DU CONTRAT (RLRQ, CHAPITRE T-11.011, R.2).
4. JE RECONNAIS QUE, SI L'ORGANISME PUBLIC A DES MOTIFS RAISONNABLES DE CROIRE QUE DES COMMUNICATIONS D'INFLUENCE NON CONFORMES A LA LOI SUR LA TRANSPARENCE ET L'ÉTHIQUE EN MATIÈRE DE LOBBYISME ET AU CODE DE DÉONTOLOGIE DES LOBBYISTES* ONT EU LIEU POUR OBTENIR LE CONTRAT, UNE COPIE DE LA PRÉSENTE DÉCLARATION POURRA ÊTRE TRANSMISE AU COMMISSAIRE AU LOBBYISME PAR L'ORGANISME PUBLIC.

ET J'AI SIGNÉ, Brian Carries Naar 2022-11-29
(SIGNATURE) (DATE)

* LA LOI, LE CODE ET LES AVIS EMIS PAR LE COMMISSAIRE AU LOBBYISME SONT DISPONIBLES A CETTE ADRESSE : WWW.COMMISSAIRELOBBY.QC.CA.

ANNEXE 3 – ENGAGEMENT DE CONFIDENTIALITÉ

Brian Carries Naar

Je, soussigné(e), (nom de la personne) exerçant mes fonctions au sein de Amélio inc. déclare formellement ce qui suit :

1. Je suis un(e) employé(e) de cette entreprise et, à ce titre, j'ai été affecté(e) à l'exécution du mandat faisant l'objet du contrat de services concernant l'outil de mesure de l'expérience employé entre le ministre de la Justice et mon employeur en date du 2022-11-29 ;
2. Je m'engage, sans limites de temps, à garder le secret le plus entier, à ne pas communiquer ou permettre que soit communiqué à quiconque quelque renseignement ou document, quel qu'en soit le support, qui me sera communiqué ou dont je prendrai connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exécution de mes fonctions, à moins d'avoir été dûment autorisé à le faire par le ministre de la Justice ou par l'un de ses représentants autorisés;
3. Je m'engage également, sans limites de temps, à ne pas faire usage d'un tel renseignement ou document à une fin autre que celle s'inscrivant dans le cadre des rapports contractuels entretenus entre mon employeur et le ministre de la Justice;
4. J'ai été informé que le défaut par le (la) soussigné(e) de respecter tout ou partie du présent engagement de confidentialité m'expose ou expose mon employeur à des recours légaux, des réclamations, des poursuites et toute autre procédure en raison du préjudice causé pour quiconque est concerné par le contrat précité;
5. Je confirme avoir lu les termes du présent engagement et en avoir saisi toute la portée.

ET J'AI SIGNÉ À Montréal

CE 29e JOUR DU MOIS DE Novembre DE L'AN 2022.

Brian Carries Naar

(Signature du déclarant ou de la déclarante)

ANNEXE 4 – PROGRAMME D'OBLIGATION CONTRACTUELLE
(Égalité en emploi)



Programme d'obligation contractuelle Égalité en emploi

INFORMATIONS GÉNÉRALES

L'entreprise québécoise ayant plus de 100 employés au Québec doit, pour se voir octroyer un contrat de 100 000 \$ ou plus, s'engager, au préalable, à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. Elle doit donc signer un « Engagement au programme » (voir la section 4 du présent formulaire) ou, si elle en a déjà soumis un auparavant, indiquer le numéro de l'« Attestation d'engagement » qui lui a été accordée ou du « Certificat de mérite ».

Cette exigence s'applique aussi aux entreprises sous-contractantes de plus de 100 employés, lorsque le sous-contrat est de 100 000 \$ ou plus.

L'entreprise du Québec ou d'une autre province ou territoire du Canada qui a plus de 100 employés et dont le secteur d'activité est sous réglementation fédérale ne doit pas s'engager au Programme d'obligation contractuelle du Québec, puisqu'elle applique déjà un programme d'équité en emploi conforme au programme fédéral.

L'entreprise d'une autre province ou territoire du Canada qui compte plus de 100 employés et à l'égard de laquelle un programme d'équité en emploi est applicable doit fournir, préalablement à la conclusion de tout contrat ou sous-contrat de 100 000 \$ ou plus, une attestation selon laquelle elle s'est engagée à implanter un programme d'équité en emploi conforme à celui de sa province ou de son territoire.

1. IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise : Amélio inc.

Numéro d'entreprise du Québec (NEQ) : 1172980766

Raison sociale : Services d'informatique

Adresse : 16240 de l'esplanade Mirabel QC J7N 0Y8

Téléphone : +1 8004624030

Courriel : info@amelio.co

Télécopieur : _____

Nom du mandataire : Brian Carries Naar

Titre du mandataire : Associé

Téléphone du mandataire : 514-665-6368

Signature du mandataire : *Brian Carries Naar* Date : 2022-11-29

2. PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN EMPLOI EXISTANT DANS L'ENTREPRISE

2.1 L'ENTREPRISE EST SITUÉE AU QUÉBEC

- Inscrire le numéro de l'« Attestation d'engagement » :

A - 621152-KWFC-0973488

ou

- inscrire le numéro du « Certificat de mérite » :

C - _____

Le ministère ou organisme doit vérifier cette information en consultant les listes du Secrétariat du Conseil du trésor.

ou cocher la case suivante :

- ☐ Le secteur d'activité de l'entreprise est sous réglementation fédérale (l'entreprise applique déjà un programme d'équité en emploi conforme au programme fédéral). **Le ministère ou organisme doit vérifier cette information à partir du lien accessible par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec. Au besoin, il faut consulter le Registraire des entreprises pour connaître les autres noms utilisés par l'entreprise.**

Si aucune de ces situations n'est applicable, l'entreprise doit remplir la section 3.1 ou 4, selon le cas.

J'atteste que mon entreprise est engagée ou assujettie à un programme d'égalité en emploi. Je reconnais que le non-respect des exigences de ce programme a pour effet d'interdire la conclusion de tout contrat ou sous-contrat jusqu'à ce que mon entreprise s'y conforme.

Signature du mandataire : Brian Carries Naar Date : 2022-11-29

2.2 L'ENTREPRISE EST SITUÉE AU CANADA, MAIS À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

Cocher une des options suivantes :

- ☐ Le secteur d'activité de l'entreprise est sous réglementation fédérale (l'entreprise applique déjà un programme d'équité en emploi conforme au programme fédéral). **Le ministère ou organisme doit vérifier cette information à partir du lien accessible par le Secrétariat du Conseil du trésor du Québec.**
- ☐ L'entreprise s'est déjà engagée à implanter un programme d'équité en emploi conforme à celui de sa province ou de son territoire (dans le cas où les dispositions d'un tel programme sont applicables). **L'attestation d'engagement doit être fournie.**

Si aucune de ces situations n'est applicable, l'entreprise doit remplir la section 3.2.

J'atteste que mon entreprise est engagée ou assujettie à un programme d'équité en emploi. Je reconnais que le non-respect des exigences de ce programme a pour effet d'interdire la conclusion de tout contrat ou sous-contrat jusqu'à ce que mon entreprise s'y conforme.

Signature du mandataire : _____ Date : _____

3. ENGAGEMENT À UN PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN EMPLOI NON REQUIS

3.1 L'ENTREPRISE EST SITUÉE AU QUÉBEC

S'il n'est pas nécessaire d'obtenir un engagement au programme, indiquer la ou les raisons applicables :

- ☐ Le contrat ou le sous-contrat sera inférieur à 100 000 \$.
- ☒ L'entreprise ne compte pas plus de 100 employés permanents à temps plein ou à temps partiel au Québec. **Le ministère ou organisme doit vérifier cette information auprès du Registraire des entreprises.**

Si aucune de ces situations n'est applicable, l'entreprise est dans l'obligation de remplir la section 4.

3.2 L'ENTREPRISE EST SITUÉE AU CANADA, MAIS À L'EXTÉRIEUR DU QUÉBEC

S'il n'est pas nécessaire d'obtenir un engagement au programme, indiquer la ou les raisons applicables :

- ☐ Le contrat ou le sous-contrat sera inférieur à 100 000 \$.
- ☐ L'entreprise ne compte pas, dans sa province ou son territoire, plus de 100 employés permanents à temps plein ou à temps partiel.
- ☐ L'entreprise n'a jamais fait affaire avec le gouvernement de sa province ou de son territoire.
- ☐ L'entreprise n'a pas de programme applicable dans sa province ou son territoire.

4. ENGAGEMENT AU PROGRAMME *

Afin de me conformer au programme d'obligation contractuelle, je, au nom de l'entreprise que je représente, m'engage, advenant **la conclusion d'un contrat ou d'un sous-contrat de 100 000 \$ ou plus** :

- ☐ à implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et à respecter les modalités de mise en œuvre énoncées à la section 5 du présent formulaire.

Nombre d'employés au Québec : _____

Je reconnais que le non-respect de cet engagement a pour effet d'annuler mon « Attestation d'engagement » et d'interdire la conclusion de tout contrat ou sous-contrat jusqu'à ce que je détiens une nouvelle attestation.

Signature du mandataire : _____ Date : _____

*** Prenez note que l'attestation d'engagement au programme sera délivrée uniquement à l'entreprise qui obtiendra le contrat ou le sous-contrat. Ce programme ne peut être mis en place de façon proactive.**

L'organisme public doit transmettre le formulaire de l'entreprise adjudicataire, lorsque la section 4 est remplie, au Secrétariat du Conseil du trésor, et y joindre le rapport d'adjudication.

5. CONTENU DE L'ENGAGEMENT – MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

1. Information, par le mandataire général, auprès du personnel, du syndicat ou de l'association d'employés et d'employées, de l'engagement pris par l'entreprise d'implanter un programme d'accès à l'égalité conforme à la **Charte des droits et libertés de la personne du Québec**.
2. Nomination de cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre du programme.
3. Mise en œuvre du programme en quatre phases.

Diagnostic de la situation des membres des groupes cibles dans l'entreprise.

- 3.1.1 Détermination d'une sous-utilisation des membres des groupes cibles à l'aide des analyses de l'effectif et de la disponibilité.
- 3.1.2 Dépistage des règles et des pratiques de l'entreprise qui pourraient avoir ou qui ont eu des effets discriminatoires sur les membres des groupes cibles, à l'aide de l'analyse du système d'emploi.

Élaboration du programme.

- 3.1.3 Fixation des objectifs numériques.
- 3.1.4 Choix des mesures de redressement pour contrer la sous-utilisation.
- 3.1.5 Choix des mesures d'égalité de chances pour contrer les règles et les pratiques discriminatoires.
- 3.1.6 Choix des mesures de soutien, s'il y a lieu.
- 3.1.7 Établissement d'un échéancier de réalisation.
- 3.1.8 Choix des moyens de contrôle.

Implantation du programme.

Évaluation du programme.

4. Transmission à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, dans les délais prévus, des documents suivants pour fins de vérification de conformité aux engagements pris et aux lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi :
 - dans les neuf mois suivants l'avis de la Commission : les résultats de la phase de diagnostic (3.1);
 - dans les quatre mois suivants et selon les résultats de la phase diagnostic : le plan du programme (3.2);
 - annuellement, et ce, jusqu'à la fin du programme : un rapport sur l'implantation du programme.



Amelio Inc.
16240 de l'esplanade
Mirabel QC J7N 0Y8
8004624030
info@amelio.co
https://amelio.co
N° d'inscription à la TPS/TVH : 785416710 RT0001
N° d'enregistrement de la TVQ : 1224986561 TQ0001

Facture 3709

FACTURÉ À

LE MINISTRE DE LA
JUSTICE: Direction du
développement des
compétences et du bien-être
au travail
1200, route de l'église,
8e étage, Québec (Québec)
G1V 4M1

DATE
2024-04-05

VEUILLEZ PAYER
0,00 CAD

ÉCHÉANCE
2024-05-05

DATE	ACTIVITÉ	QTÉ	TAUX	MONTANT
	Production d'un rapport exécutif / Executive report and presentation Diagnostic de mobilisation 2023-2024 Rapport exécutif	1	11 900,00	11 900,00

Le paiement peut être effectué selon les modalités suivantes. /
Payment can be made in the following ways.

Chèque / Cheque:

Payable à la compagnie et adresse mentionnées sur la facture. /
Payable to the company and address mentioned on the invoice.

Transfert bancaire / Wire transfer:

Numéro de transit / Transit number: 11151

Institution financière / Financial institution: 0006

Numéro de compte / Account number: 0903129

Virement Interac / Interac transfer :

Envoyer le montant à / Send amount to: facturation@amelio.co

Veuillez utiliser le numéro de la facture comme réponse à la
question secrète. / Please use the invoice number as your
answer to the secret question.

En cas de non-paiement, des intérêts mensuels de 1,5 % seront
facturés. / In case of non-payment, interest of 1.5% will be
charged.

TOTAL PARTIEL

11 900,00

TPS @ 5%

595,00

TVQ @ 9,975%

1 187,03

TOTAL

13 682,03

PAIEMENT

13 682,03

TOTAL DÛ

0,00 CAD

MERCI.

Merci de votre confiance! / Thank you for your business!