



PAR COURRIEL

Le 4 juin 2025

Objet : Demande d'accès aux documents - Décision

V/Réf. : Sondage de 2025 sur l'expérience employé et la mobilisation de personnel

N/Réf. : BSM-2025-005135

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 9 mai 2025, laquelle se lit comme suit :

[...] OBJET: Demande d'accès au sondage sur l'expérience employée et la mobilisation de son personnel - 2025 [...].

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 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 où œuvrent les membres de LANEQ, c'est-à-dire :

- 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 permettra (...) d'extraire les données en fonction des filtres souhaités, notamment par division ou par unité de travail. 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 et des employés. 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. Enfin, trois documents contenant des renseignements appartenant à des tiers ont été repérés et ne sont pas accessibles parce qu'ils sont protégés en vertu des articles 23 et 24 de la Loi sur l'accès.

En ce qui concerne le volet des données brutes des demandes 3, 4, et 5, 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, les rapports détenus par le Ministère, soit les rapports détaillés des résultats obtenus dans le cadre du sondage, ont été joints. En ce qui concerne le volet commentaires des demandes 3, 4, et 5, le Ministère ne peut y donner suite. La Loi sur l'accès ne porte que sur des documents détenus par un organisme public (article 1).

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. 3

Chapitre A-2.1

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

CHAPITRE I

APPLICATION ET INTERPRÉTATION

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

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

1982, c. 30, a. 1.

[...]

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

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

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

1982, c. 30, a. 9.

[...]

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.

[...]

SECTION II

RESTRICTIONS AU DROIT D'ACCÈS

[...]

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

1982, c. 30, a. 23.

24. Un organisme public ne peut communiquer un renseignement fourni par un tiers lorsque sa divulgation risquerait vraisemblablement d'entraver une négociation en vue de la conclusion d'un contrat, de causer une perte à ce tiers, de procurer un avantage appréciable à une autre personne ou de nuire de façon substantielle à la compétitivité de ce tiers, sans son consentement.

1982, c. 30, a. 24.

[...]

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.



DESTINATAIRES : Tous les employés du ministère de la Justice

DATE : Le 19 novembre 2024

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

Le 2 décembre prochain sera lancée la troisième **mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au ministère de la Justice (MJQ)**.

Les résultats de la dernière mesure indiquaient que votre engagement et votre fierté envers le ministère sont toujours présents. Il en va de même pour votre perception positive de l'impact de votre travail sur l'organisation et sur la société. Il est maintenant temps de prendre une troisième mesure afin de suivre l'évolution des résultats. Celle-ci se tiendra du **2 au 13 décembre prochain**.

Nous sollicitons votre collaboration pour répondre au sondage d'une durée approximative de 15 minutes. Celui-ci pourra être rempli lors de sa réception prévue le **2 décembre 2024**, par courriel, de la part de l'expéditeur « app@amelio.co ».

Comme lors des deux premières mesures, il s'agit d'un sondage confidentiel et vos réponses serviront notamment à alimenter les discussions au sein de votre équipe. 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 autre question en lien avec cette initiative, nous vous invitons à en discuter avec votre gestionnaire. Vous pouvez également communiquer avec Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

La directrice générale,

Karine Larochelle

Alexie Gauthier

De: Direction générale des ressources humaines
Envoyé: 2 décembre 2024 15:00
À: DGRH - Tous
Objet: Amélio : sondage annuel de mobilisation



Bonjour,

Comme annoncé ce matin par notre sous-ministre, il est maintenant temps de procéder à la troisième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel du ministère de la Justice. L'objectif est de connaître votre avis quant à plusieurs dimensions, notamment votre environnement de travail, votre bien-être, votre développement de carrière, et bien d'autres facettes de votre milieu de travail.

Il s'agit d'un **sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes**. Vos réponses serviront à identifier, avec votre équipe et votre gestionnaire des actions à mettre en œuvre afin d'améliorer votre milieu de travail au sein de la DGRH. **Il est attendu que chaque employé(e) de notre direction générale réponde au sondage afin d'obtenir des données probantes et représentatives** qui nous permettront la mise en place d'actions qui correspondent à vos besoins.

Pour participer, vous devrez cliquer sur le lien du courriel qui vous a été de la part de « app@amelio.co ». À noter que **vous aurez jusqu'au vendredi 13 décembre pour remplir le sondage**.

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

Ce partage de vos opinions est essentiel pour le succès de la démarche.

Merci pour votre collaboration habituelle!

Viviane St-Amand Michaud 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

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.

Alexie Gauthier

De: Yan Paquette
Envoyé: 2 décembre 2024 08:34
Objet: Votre avis fait la différence, participez au sondage annuel de mobilisation

Bonjour,

Comme nous l'avons récemment annoncé, il est maintenant temps de procéder à la troisième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au sein du ministère de la Justice. L'objectif est de connaître votre avis sur plusieurs aspects de votre environnement de travail, notamment votre bien-être, votre développement professionnel, et d'autres dimensions importantes.

Il s'agit d'un sondage confidentiel et 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.

Pour participer, veuillez cliquer sur le lien qui vous sera envoyé par courriel depuis l'adresse « app@amelio.co ». Vous aurez jusqu'au **vendredi 13 décembre** pour compléter le sondage.

Si vous avez des questions concernant cette démarche, n'hésitez pas à contacter Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel : alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

Votre participation en grand nombre est essentielle pour le succès de cette initiative.

Merci de votre collaboration habituelle!

Me Yan Paquette
Sous-ministre de la Justice
et sous-procureur général



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.

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 qui vous ressemble. Vous serez également mis à contribution dans vos équipes afin d'identifier des pistes d'amélioration concrètes 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.

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 remplir votre sondage. Vous pourrez remplir 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 remplir.

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 remplirez 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. Que 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 retrouver. 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 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.

De : [Direction générale des ressources humaines](#)
À : [Direction générale des ressources humaines](#)
Objet : Amélio : troisième mesure ministérielle de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel du ministère de la Justice
Date : 19 novembre 2024 10:51:15
Pièces jointes : [image001.png](#)
[image002.png](#)
[Note Amélio Employes 19 novembre.pdf](#)



***** Ce courriel s'adresse aux gestionnaires et contient une note à transmettre à vos équipes. *****

Bonjour,

Le 2 décembre prochain, nous lancerons la troisième **mesure de l'expérience employé et de la mobilisation** au ministère de la Justice. Rappelons que ce coup de sonde est en lien avec l'indicateur de l'orientation 3 du **Plan stratégique ministériel 2023-2027**.

Cette année, la mesure se tiendra en **début décembre** plutôt qu'à la fin janvier afin d'éviter un chevauchement avec la nouvelle mesure de mobilisation mise en place par le Secrétariat du Conseil du trésor, qui se tiendra chaque année à cette même période. Le devancement du sondage ministériel permettra d'optimiser le taux de participation, de réduire la confusion entourant les deux mesures et d'obtenir des données probantes sur la mobilisation du personnel. Cela permettra également d'éviter de surcharger la fin d'année financière avec le déploiement des résultats aux équipes.

Nous vous invitons à **promouvoir et à encourager la participation** au sondage auprès de votre équipe, afin que chacun puisse exprimer son avis sur les facteurs de mobilisation et d'expérience employé. Il est également recommandé de prendre un moment en équipe pour effectuer un bilan sur les différentes actions mises en œuvre à la suite de la deuxième mesure pour améliorer les facteurs qui avaient été jugés prioritaires.

Le 2 décembre 2024, tous les employés recevront un courriel de l'adresse « app@amelio.co ». Une période de deux semaines sera accordée pour répondre à l'enquête, permettant ainsi de collecter des données probantes et représentatives.

Par la suite, vous serez informés de l'**accès aux résultats de votre équipe**. Comme à chaque mesure, il sera essentiel d'**échanger avec votre équipe** sur les réussites et les pistes d'amélioration. En effet, la mobilisation et l'expérience employé dépendent d'une responsabilité partagée entre les employés et les gestionnaires, favorisant ainsi une dynamique positive pour un milieu de travail mobilisant et productif.

Pour en savoir plus sur Amélio, visionnez la [capsule vidéo](#) et consultez le document [Questions et réponses](#). Pour toute question relative à cette initiative, veuillez contacter Mme Alexie Gauthier, conseillère en gestion des ressources humaines, par courriel à alexie.gauthier@justice.gouv.qc.ca.

Merci de bien vouloir transmettre la communication ci-jointe à vos employés afin de les informer de cette initiative.

Cordialement,

Marie-Josée Fillion pour

Karine Larochelle

Directrice générale

Direction générale des ressources humaines

Sous-ministériat des services à l'organisation

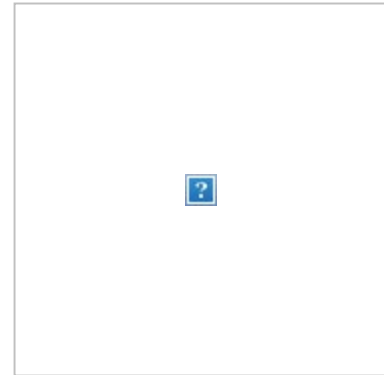
Ministère de la Justice

1200, route de l'Église, 8e étage

Québec (QC) G1V 4M1

Cellulaire : [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.

De : [Kathy Plante](#)
À : [Yan Paquette](#); [Élise Labrecque](#); [Gabriel Lacroix-Dufour](#); [Gaétan Rancourt](#); [Geneviève Fortin-Carrier](#); [Jean Métivier](#); [Marie-Josée Corriveau \(SMA-SMAJ\)](#); [Nicolas Thibault](#); [Véronique Morin \(BSM\)](#); [Anny Bernier](#)
Cc : [Amélie Dionne \(SMSO\)](#); [Karine Larochelle](#); [Marie-Claude Daraiche](#); [Aurélié Bujold](#)
Objet : 3e mesure d'Amélio - début décembre 2024
Date : 18 novembre 2024 10:44:58

Bonjour chers collègues,

Vous trouverez ci-dessous certaines informations en lien avec la prochaine mesure du sondage de mobilisation Amélio qui se tiendra du **2 au 13 décembre prochain**. Il s'agit d'un **sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes**, qui sera lancé à l'ensemble des employés du ministère.

Dans une optique d'amélioration continue et afin de favoriser l'adhésion au sondage, la Direction générale des ressources humaines a fait quelques ajustements à l'outil afin de répondre aux préoccupations et aux réalités diverses du Ministère, soit:

- Dans une perspective de protection des renseignements personnels, la section commentaires ne sera plus disponible dans le sondage.
- À la suite de plusieurs suggestions des gestionnaires et employés, deux questions sur la gestion des priorités ont été ajoutées cette année. À noter que les réponses à ces questions n'auront aucun impact sur le taux global de mobilisation du ministère, ainsi que celui des gestionnaires. Les questions suivantes seront donc ajoutées au questionnaire :
 - *Je sens que globalement, les divers secteurs du ministère travaillent de concert et partagent les mêmes priorités organisationnelles (Échelle de 1 à 7 : fortement en désaccord à fortement en accord).*
 - *Je considère que mon gestionnaire instaure des mécanismes pour assurer une gestion efficace des priorités (Échelle de 1 à 7 : fortement en désaccord à fortement en accord).*

Je vous rappelle que ce sondage s'inscrit dans le **plan stratégique ministériel (2023-2027)** et que **nous comptons sur votre collaboration afin d'influencer positivement le taux de participation pour chaque secteur. Vos gestionnaires ont déjà reçu l'information générale via un communiqué DGRH en octobre dernier, et recevront sous peu la confirmation officielle des dates de la nouvelle mesure.**

Merci pour votre collaboration habituelle,

Amélie Dionne, adjointe exécutive pour :
Me Kathy Plante
Sous-ministre associée
Sous-ministériat des services à l'organisation
Ministère de la Justice du Québec

1200, route de l'Église, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
Courriel : kathy.plante2@justice.gouv.qc.ca
www.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 : Accès aux résultats Amélio
Date : 12 février 2025 09:06:01
Pièces jointes : [image002.png](#)
[image003.png](#)
Importance : Haute

Une image contenant texte, personne, homme, habits? ? Description générée automatiquement



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

Bonjour,

En décembre dernier, vos équipes et vous avez répondu à la mesure ministérielle de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel en grand nombre (plus de 2 772 répondants) avec un taux de participation ministériel de 66 % et un taux de mobilisation global de 7,3.

À la lecture des résultats ministériels, on remarque des améliorations sur plusieurs 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 et la reconnaissance sont des éléments présents tant dans les relations entre collègues qu'avec les gestionnaires.

Vous pourrez accéder aux résultats de votre équipe via la [plateforme](#) à partir de 13 h aujourd'hui. 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 soutenir dans la démarche, un [guide d'interprétation des résultats](#) est disponible dans l'[Espace des gestionnaires](#). Vous y trouverez toute l'information requise, non seulement pour générer automatiquement la présentation PowerPoint des résultats, mais aussi vous permettre de comprendre les forces de votre équipe et les actions à prioriser au sein de celle-ci. N'hésitez pas à faire appel à votre conseillère du Programme d'accompagnement des 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.

En terminant, il est important d'accorder une attention particulière aux concepts inhérents à la santé psychologique, dont la charge de travail et la reconnaissance. De nouveaux outils sont proposés à cet égard dans l'[Espace des gestionnaires](#) et d'autres y seront ajoutés au cours de la prochaine année.

Nous vous remercions pour votre collaboration.

Marie-Josée Fillion pour

Karine Larochelle

Directrice générale

Direction générale des ressources humaines et
de l'innovation organisationnelle

Sous-ministériat des services à l'organisation

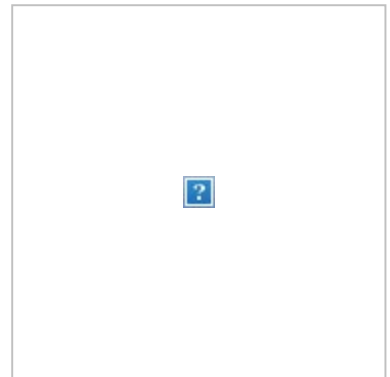
Ministère de la Justice

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 – Mesure ministérielle de l'expérience employé et de la mobilisation du personnel du ministère de la Justice
Date : 23 octobre 2024 15:43:12
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 : [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.

De : [Yan Paquette](#)
Objet : Résultats ministériels de la mobilisation
Date : 30 avril 2025 15:16:26

Bonjour,

Récemment, vous avez été appelés à participer à la troisième mesure de l'expérience employé et de la mobilisation au sein des équipes. Vous avez été nombreux à prendre part à cette initiative (plus de 2772 répondants). Le taux de réponse et le résultat du sondage ministériel de 7,3/10 démontrent bien votre niveau de mobilisation.

Le sondage mesurait 11 facteurs principaux représentant les dimensions générales de la mobilisation en milieu de travail et qui permettent d'apprécier globalement l'expérience employé vécue au sein des équipes et des secteurs d'affaires.

À la lecture du rapport ministériel, il appert que notre ministère se distingue par des éléments qui contribuent à l'efficacité et à l'épanouissement de chacun d'entre nous. D'abord, le soutien constant des collègues favorise une collaboration dynamique et un climat d'entraide. Ensuite, la rétroaction constructive et bienveillante au sein des équipes renforce le développement professionnel. Enfin, le sens au travail issu de notre mission et des objectifs organisationnels nourrit la motivation et l'engagement. Ces éléments réunis créent un climat de travail propice à la réussite, où chacun peut s'épanouir pleinement dans sa fonction.

Les résultats ministériels ainsi que ceux propres à votre équipe de travail ont été présentés aux autorités ministérielles ainsi qu'à votre gestionnaire. Ces derniers pourront utiliser les résultats de cette mesure pour travailler de concert avec vous afin de favoriser un climat de travail sain et mobilisant.

Nous vous remercions pour votre collaboration habituelle,

Me Yan Paquette
Sous-ministre de la Justice
et sous-procureur général

Ministère de la Justice du Québec
1200, route de l'Église, 9e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
418-643-4090
yan.paquette@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 : [Yan Paquette](#)
À : [Élise Labrecque](#); [Kathy Plante](#); [Anny Bernier](#); [Véronique Morin \(BSM\)](#); [Jean Métivier](#); [Nicolas Thibault](#); [Albert Besnier](#); [Gabriel Lacroix-Dufour](#); [Jade Cabana](#); [Lysane Ouellet](#); [Marie-Christine Poulin](#); [Claudia McGee-Tremblay](#); [François Ouellette](#); [Gaétan Rancourt](#); [Janick Croteau](#); [Jean-François Vachon](#); [Jennifer Kristine Lajoie](#); [Marius Lupu](#); [Marouane Hatim](#); [Mira Banerjee](#); [Carole Léonard](#); [Maxime Bronquard-Pharand](#); [Patrick Gingras](#); [Stéphanie Turcotte \(DRC\)](#); [Julien-Maurice Laplante](#); [Katie Levasseur](#); [Marie-Catherine Paré](#); [Mélanie Vallée](#); [Sophie Joncas](#); [Caroline Landry](#); [Guyline Salvas](#); [Jimmy Vaillancourt](#); [Josyane Hamel](#); [Katherine Morissette](#); [Mireille Joncas](#); [Nathalie Girard](#); [Nathalie Lampron](#); [Stéphane Desjardins](#); [Evelyne Sauvé](#); [Line Bernier](#); [Mariane Bastien](#); [Philippe Laurin](#); [Robert Boucher](#); [Ali Pacha](#); [Annie Morissette](#); [Audrey St-Gelais](#); [Catherine Lapointe](#); [Céline Claveau](#); [Chantale Imbeault](#); [Dominic Vaillancourt](#); [Florenca Mangiamelli](#); [Gina Tizziana Gil Garcia](#); [Guillaume Kumpava](#); [Isabelle Sirois](#); [Jessyca Dumaresq](#); [Josée Harrison](#); [Lilia Furnica](#); [Mac-Yves Makolo-Mukoka](#); [Magali Dubé](#); [Marie-Claude Ménard](#); [Marie-Ève Boulianne](#); [Marie-Ève Cormier](#); [Mylène Antaya](#); [Nancy Tremblay \(Québec\)](#); [Nathalie Dupuis](#); [Nathalie Lampron](#); [Nathalie Ouimet](#); [Nelson Jean](#); [Roxanne Beaumont](#); [Sarah Boulé](#); [Stéphane Tano](#); [Stéphanie Turcotte \(DRSJ\)](#); [Valérie Bédard](#); [Aida Shurdha](#); [Alain Guertin](#); [Aléus Jean](#); [Alexandra Marton](#); [Amélie Caron](#); [Carine St-Jules](#); [Catherine Morneau](#); [Chantal Ste Marie](#); [Cindy Bazinet](#); [Djamel Berkane](#); [Eric Dubé](#); [Jessica Radwan](#); [Joanne Boha](#); [Johanne Bolduc](#); [Josiane Desjardins](#); [Josiane Hamelin \(DGSJ Laval\)](#); [Julie Huot](#); [Julie Locas](#); [Maria Penaflor](#); [Martine Leblanc](#); [Nathalie Paré](#); [Oxana Focsa](#); [Philippe Panneton](#); [Rachel Bilodeau](#); [Sandra Blondeau](#); [Sébastien Hébert](#); [Jimmy Vaillancourt](#); [Josée Trottier](#); [Dominic Vaillancourt](#); [Caroline Landry](#); [Alain Gauthier](#); [Isabelle Desroches](#); [Josée Tremblay \(BIA\)](#); [Juliana Almeida](#); [Julie Houle](#); [Linda Roy](#); [Louise Leblond](#); [Manon Beaucage](#); [Steven Gauthier](#); [Aicha Allouache](#); [Alex Pothier](#); [Alexandra Laberge](#); [Anne-Marie Delisle](#); [Évelyne Deschênes](#); [Frédéric Maheux](#); [Hugo Jean](#); [Jean-Yves Bernard](#); [Johanka Giguère](#); [René, Julie](#); [Julien Bernard](#); [Julien Ménard](#); [Lise Proulx](#); [Lucie Fişet](#); [Maxim Larose](#); [Patricia Nault](#); [Patrick Gingras](#); [Rima Kayssi](#); [Parent, Brigitte](#); [Morin, Cynthia](#); [Deschênes, Évelyne](#); [Bourget-Duclos, François](#); [Geneviève Plamondon](#); [Melançon, Hugues](#); [Karine Fournier](#); [Grignon, Karine](#); [Célestin, Kathleen \(MJQ\)](#); [Martin Huot](#); [Natasha Lapointe](#); [Painchaud, Pascal](#); [Lavoie, Patricia \(DAJ\)](#); [Patrick Nolin](#); [PAUL DEMERS](#); [Stéphane Marsolais](#); [Dominic Demers](#); [Nadine Boulay](#); [Sin-Bel Khuong](#); [Daniel Lacroix](#); [Geneviève Moisan](#); [Vicky Maranda](#); [Albert Pelchat](#); [Amran Ahmed Abdillahi](#); [Charles Émond](#); [Diane Brochu](#); [Donald Lavoie](#); [Éric Péloquin](#); [Frédéric Gauvin-Tremblay](#); [Hakima Bouchaoua](#); [Isabelle Tessier](#); [Jean-François Martel](#); [Julie Simard \(DGCISA\)](#); [Karyne Talbot](#); [Louis St-Hilaire](#); [Ludovic Roy](#); [Marc Cournoyer](#); [Mélanie Bruneau](#); [Pascal Lebel](#); [Piyush Patel](#); [Sandra Alvarez](#); [Yanick Gélinas](#); [Amélie Beaudoin](#); [Claudia Morissette](#); [Hélène Gagné](#); [Isabelle Côté](#); [Karine Larochelle](#); [Mélanie Bernier](#); [Virginie Nadeau](#)
Objet : Suivi - Amélio
Date : 24 mars 2025 10:19:02
Pièces jointes : [Outlook-44s0qslb.png](#)
[Outlook-pr353aya.png](#)

Bonjour à tous,

Tout d’abord, merci à tous d’avoir contribué à promouvoir et susciter l’intérêt concernant notre mesure annuelle de mobilisation. Sans vous, le taux de participation et l’engouement du personnel à l’égard de la démarche ne seraient vraisemblablement pas les mêmes.

Suivant la réception des résultats, certains leviers ont été identifiés comme porteurs à l’échelle ministérielle. Ainsi, les membres du Conseil de direction ministériel ont notamment convenu de donner deux attentes à tous les gestionnaires du ministère en lien avec le rôle de soutien du gestionnaire dans le développement professionnel de ses équipiers. À la lecture de celles-ci, vous serez à même de constater la volonté du ministère d’offrir à ses employés un milieu de travail stimulant, qui favorise l’engagement de ses équipes, et ce, par l’entremise d’une saine gestion de la performance des contributions individuelles. Votre supérieur immédiat verra à vous les acheminer au cours des prochaines semaines, si ce n’est pas déjà fait.

En terminant, nous vous rappelons l’importance d’accorder une attention particulière aux concepts inhérents à la santé psychologique, dont la charge de travail et la reconnaissance. De nouveaux outils sont proposés à cet égard dans l’Espace des gestionnaires.

Je vous remercie sincèrement pour les efforts déployés auprès de vos équipes, votre collaboration et votre engagement dans cette démarche.

Marie-Christine Cool

Me Yan Paquette
Sous-ministre de la Justice
et sous-procureur général



Ministère de la Justice du Québec
1200, route de l'Église, 9e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
418-643-4090
yan.paquette@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.

20 mars 2025

Rapport de mobilisation Amélio



Participation



Employés

219



Taux de réponse

74%



Commentaires

0





Taux net de recommandation

Les employés recommanderaient-ils notre organisation à leurs pairs?

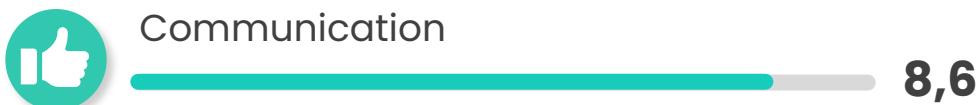
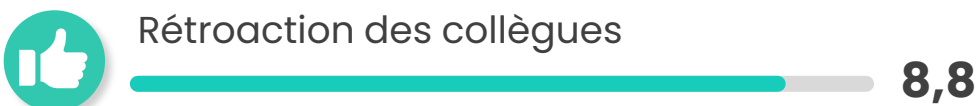
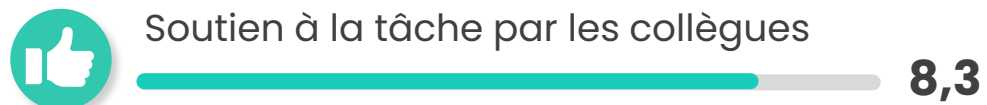


-23
SCORE



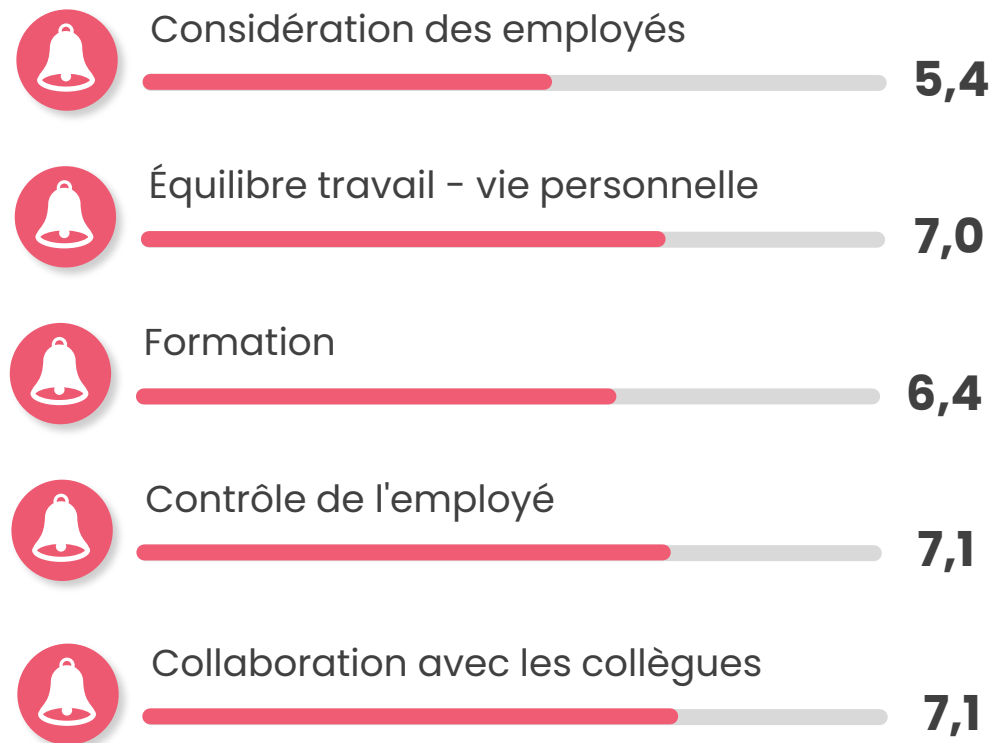
Nos forces

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



71 % pensent rester au moins 2 ans dans l'organisation



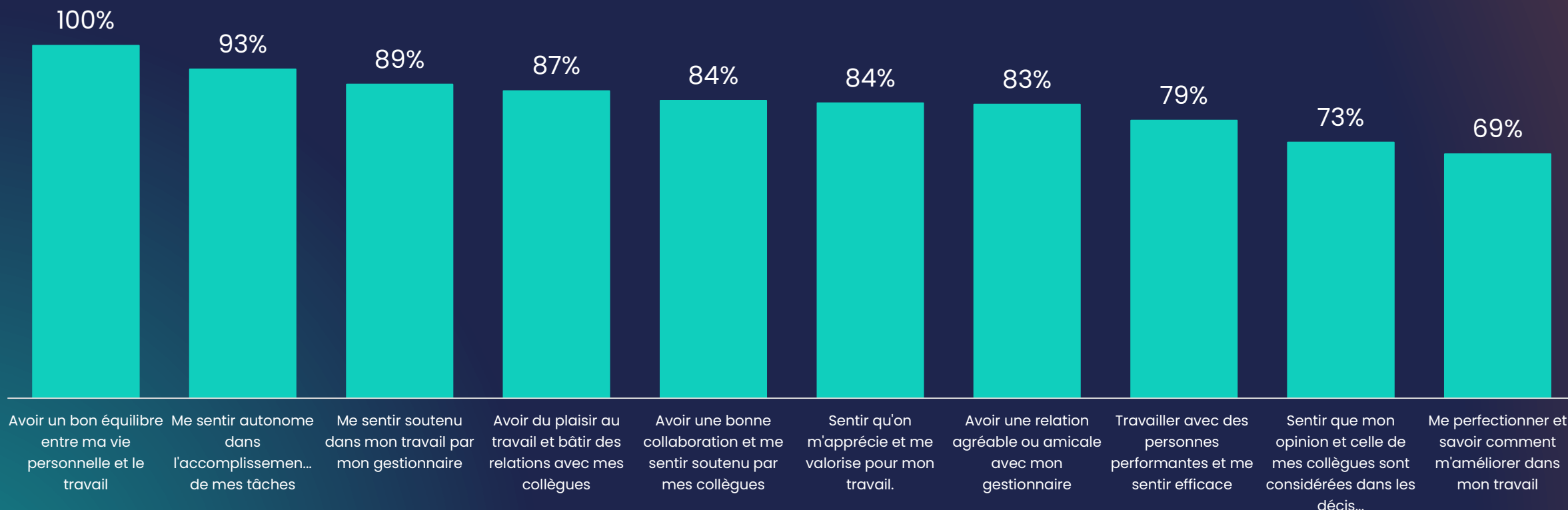
24 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans



4% 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.



Aperçu

Notre score de mobilisation est **7,5** / 10 (MJQ: 7,3)

✓ *DGMC février 2024 = 7,5*

✓ *MJQ février 2024 = 7,4*

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

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





Nos forces

Les questions les plus significatives et les mieux notées.

Force #1: **Soutien à la tâche par les collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

83%

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 : **84%**

Force #2: **Soutien à la tâche par le gestionnaire**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

81%

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 : **89%**

Force #3: **Rétroaction des collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

88%

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 : **69%**



Nos défis

Les questions les plus significatives qui ont été les moins bien notées.

Priorité #1: Considération des employés

Questions incluses dans ce sous-facteur :

54%

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

Facteur d'importance relié :

Sentir que mon opinion et celle de mes collègues sont considérées dans les ...

Niveau d'importance : **73%**

Priorité #2: Équilibre travail – vie personnelle

Questions incluses dans ce sous-facteur :

70%

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 #3: **Formation**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

64%

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

Facteur d'importance relié :

Travailler avec des personnes performantes et me sentir efficace

Niveau d'importance : 79%  amélio

FAIRE DES CHANGEMENTS POSITIFS



Nos recommandations

Le sous-facteur **Considération des employés** a un score de **5,4** et a été catégorisé en tant que **9ème le plus important** pour vos employés.



Adopter une gestion de proximité virtuelle



Offrir un environnement de travail des plus stimulants !



Promouvoir vos experts internes !

Nos recommandations

Le sous-facteur **Équilibre travail - vie personnelle** a un score de **7,0** et a été catégorisé en tant que **le plus important** pour vos employés.



Pourquoi les employés procrastinent-ils au travail?



Bien-être et santé mentale

Résultats détaillés

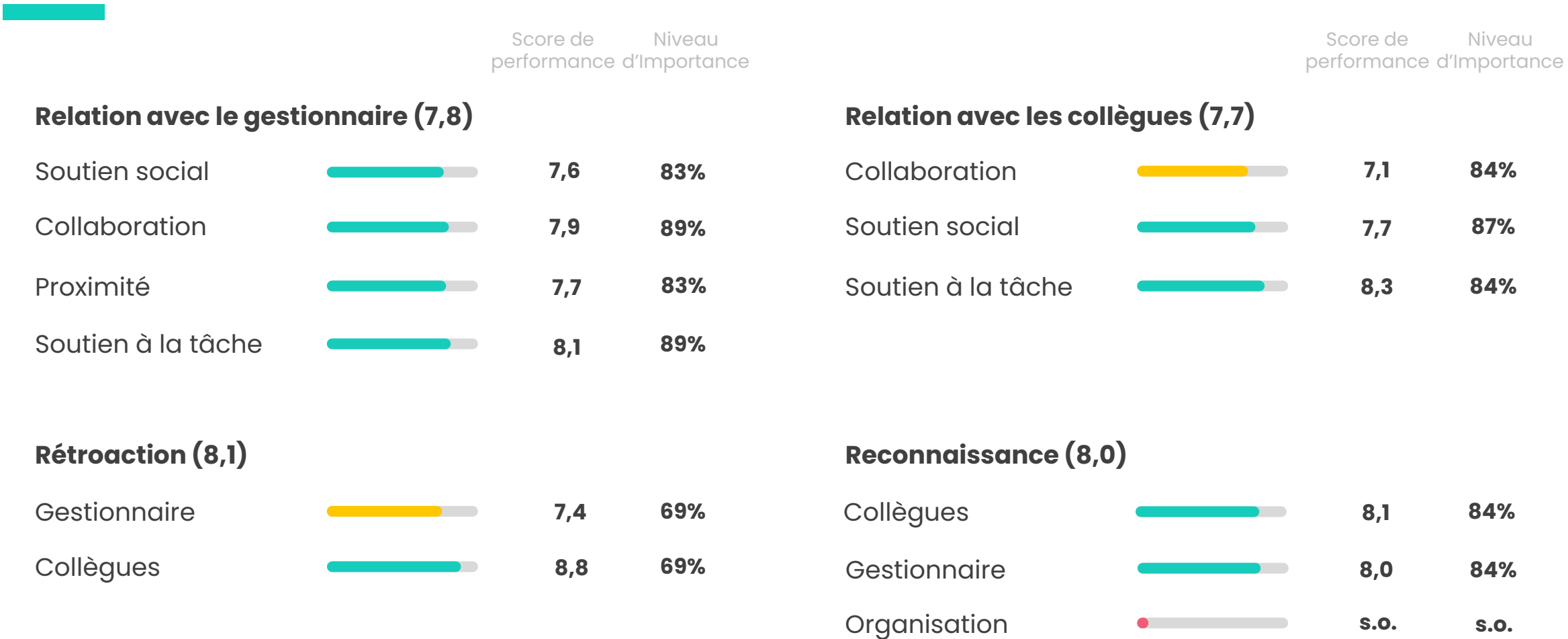
Annexe 1



Résultats pour : Organisation

		Score de performance	Niveau d'Importance			Score de performance	Niveau d'Importance
Organisation (7,0)				Ambassadeur (7,3)			
Valeurs		s.o.	s.o.	Emploi		6,3	49%
Communication		8,6	73%	Produits et services		s.o.	s.o.
Considération des employés		5,4	73%	Roulement du personnel		8,3	s.o.
Impact social		s.o.	s.o.				
Diversité et inclusion		s.o.	s.o.				
Conditions de travail (s.o.)				Productivité (6,9)			
Rémunération		s.o.	s.o.	Formation		6,4	79%
Sécurité au travail		s.o.	s.o.	Clarté de rôle		7,1	79%
Environnement de travail		s.o.	s.o.	Qualité du travail		s.o.	s.o.
				Outils de travail		7,2	79%

Résultats pour : Relations



Résultats pour : Épanouissement

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Sens au travail (7,4)

Signifiante de la tâche		6,8	64%
Vision et stratégies		7,5	45%
Utilisation des compétences		8,1	64%
Développement personnel		s.o.	s.o.

Progression de carrière (7,8)

Opportunités d'avancement		7,8	67%
Gestion du rendement		8,0	67%
Équité entre les employés		s.o.	s.o.
Développement professionnel		7,8	67%

Bien-être (6,6)

Charge de travail		6,4	51%
Stress		6,4	51%
Équilibre travail - vie personnelle		7,0	100%
Santé		s.o.	s.o.

Autonomie (7,4)

Supervision		7,6	93%
Contrôle		7,1	93%

Sondage : Décembre 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 : Toute la période ▾

🔍 Filtre 1 ▾

UA
0400 3202201 Sous-ministériat des affaires juridiques ✕ ▾

NIVEAU DE MOBILISATION

7,6

Période

16 employés ⓘ

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

Forces de votre équipe

Soutien à la tâche par les collègues

Outils de travail

Rétroaction des collègues

Préoccupations soulevées

Soutien à la tâche par le gestionnaire

Contrôle de l'employé

Collaboration avec le gestionnaire

📄 Taux de réponse : 88 %

📅 Dernier sondage envoyé : 2 déc. 2024

📈 Afficher la tendance

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 7,8	Relation avec le gestionnaire 6,8	Sens au travail 7,7
Ambassadeur 7,3	Relation avec les collègues 8,1	Bien-être 7,1
Conditions de travail n.a	Rétroaction 7,8	Progression de carrière 7,5
Productivité 7,8	Reconnaissance 7,8	Autonomie 7,4

Options d'analyse rapide

Identifier mes priorités

Comparer avec la période précédente

Afficher toutes les questions

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

Télécharger le guide

Vos points forts

9,2

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

9,2

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

8,8

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

8,7

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

8,7

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

À améliorer

6,0

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

6,4

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

6,4

Mon directeur est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

6,4

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

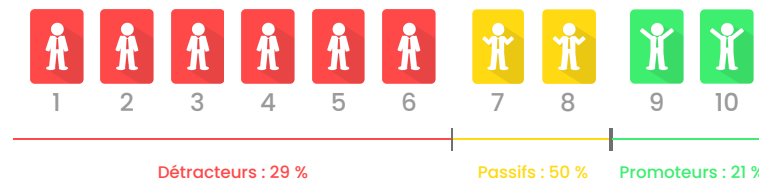
6,8

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



De : [Anne-Marie Delisle](#)
À : [Frédéric Maheux](#); [Lise Proulx](#); [François Gilbert](#); [Patricia Gingras](#); [Manuel Klein](#); [Mathieu Trépanier](#); [Anna Jensen \(DGAJL\)](#); [Julien Ménard](#); [Andrée Jean](#); [Rebecca Chevarie](#); [Dannie Gendron](#); [Kim Sirois](#); [Stéphanie Beaumont](#); [Lucie Gaudreau](#); [Marie-Eve Villeneuve](#); [Nathalie Plourde](#); [Jean-Félix Robitaille](#); [Lucie Fiset](#)
Objet : RE: AMÉLIO - BSMA
Date : 24 mars 2025 16:24:59
Pièces jointes : [Bilan mobilisation BSMA 2025-03-24.pdf](#)

Bonjour,

Tel que mentionné lors de la rencontre de cet après-midi, voici la présentation PPT.

Bonne fin de journée!

Marie-Eve, pour

Anne-Marie Delisle, directrice générale

Direction générale des affaires juridiques – Ministères-clients

Sous-ministériat des affaires juridiques

1200, route de l'Église, 4e étage

Québec (Québec) G1V 4M1

Téléphone : 418 646-8185



Télécopieur : 418 644-0420

De : Anne-Marie Delisle

Envoyé : vendredi 14 mars 2025 15:36

À : Anne-Marie Delisle <anne-marie.delisle@justice.gouv.qc.ca>; Frédéric Maheux <frederic.maheux@justice.gouv.qc.ca>; Lise Proulx <lise.proulx@justice.gouv.qc.ca>; François Gilbert <francois.gilbert@justice.gouv.qc.ca>; Patricia Gingras <patricia.gingras@justice.gouv.qc.ca>; Manuel Klein <manuel.klein@justice.gouv.qc.ca>; Mathieu Trépanier <mathieu.trepanier@justice.gouv.qc.ca>; Anna Jensen (DGAJL) <anna.jensen@justice.gouv.qc.ca>; Julien Ménard <julien.menard@justice.gouv.qc.ca>; Andrée Jean <andree.jean@justice.gouv.qc.ca>; Rebecca Chevarie <rebecca.chevarie@justice.gouv.qc.ca>; Dannie Gendron <dannie.gendron@justice.gouv.qc.ca>; Kim Sirois <kim.sirois@justice.gouv.qc.ca>; Stéphanie Beaumont <stephanie.beaumont@justice.gouv.qc.ca>; Lucie Gaudreau <lucie.gaudreau@justice.gouv.qc.ca>; Marie-Eve Villeneuve <marie-eve.villeneuve@justice.gouv.qc.ca>; Nathalie Plourde <nathalie.plourde@justice.gouv.qc.ca>; Jean-Félix Robitaille <jean-felix.robitaille@justice.gouv.qc.ca>; Lucie Fiset <lucie.fiset@justice.gouv.qc.ca>

Objet : AMÉLIO - BSMA

Quand : lundi 24 mars 2025 15:00-16:00.

Où : Réunion Microsoft Teams; Québec Louis-Philippe-Pigeon, Salle 413 - Réunion - visio - 24 places; TEAMS et Salle 413

Microsoft Teams [Besoin d'aide?](#)

[Rejoignez la réunion maintenant](#)

ID de réunion : 280 042 712 968

Code secret : 2JB96QC7

Participez à l'appel par téléphone

[+1 581-319-2194,,566108063#](#) Canada, Québec

[\(833\) 450-1741,,566108063#](#) Canada (Gratuit)

[Trouvez un numéro local](#)

ID de conférence téléphonique : 566 108 063#

Se connecter à un périphérique de vidéoconférence

Clé de locataire : teams@teams.justice.gouv.qc.ca

ID vidéo : 111 518 561 8

[Plus d'informations](#)

Pour les organisateurs : [Options de réunion](#) | [Réinitialiser le code NIP d'appel](#)

19 mars 2025

Rapport de mobilisation Amélio

Préparé pour Ministère de la Justice du Québec



Participation



Employés

16



Taux de réponse

88%



Commentaires

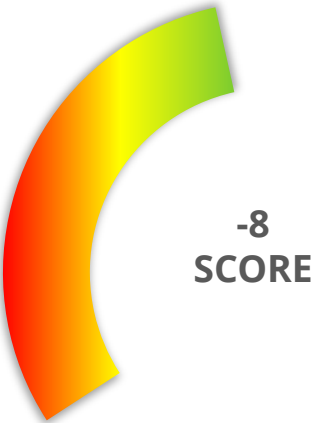
0





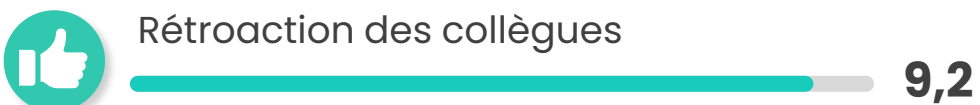
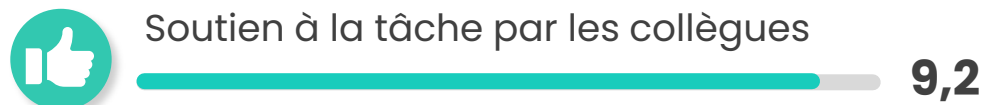
Taux net de recommandation

Les employés recommanderaient-ils notre organisation à leurs pairs?



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.



Soutien à la tâche par le gestionnaire



6,4



Contrôle de l'employé



7,0



Collaboration avec le gestionnaire



7,1



Opportunités de développement



6,0



Équilibre travail - vie personnelle



7,1

Indice de stabilité



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



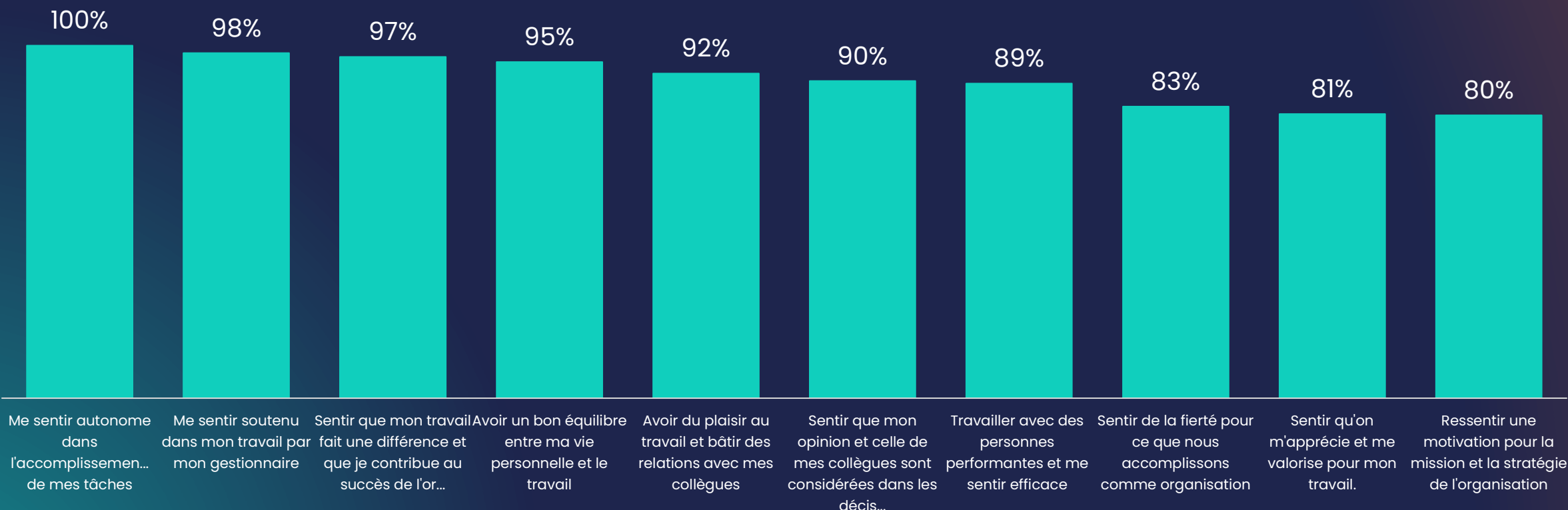
43 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans



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.



Aperçu

Notre score de mobilisation est **7,6** / 10.

Score MJQ : 7,3/10

Score BSMA (fév. 2023 et 2024) = 7,4/10

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

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





Nos forces

Les questions les plus significatives et les mieux notées.

Force #1: **Soutien à la tâche par les collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

92%

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 : **80%**

Force #2: Outils de travail

Questions incluses dans ce sous-facteur :

87%

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

Facteur d'importance relié :

Travailler avec des personnes performantes et me sentir efficace

Niveau d'importance :  amélio

Force #3: **Rétroaction des collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

92%

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%**



Nos défis

Les questions les plus significatives qui ont été les moins bien notées.

Priorité #1: Soutien à la tâche par le gestionnaire

Questions incluses dans ce sous-facteur :

64%

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 : **98%**

Priorité #2: Contrôle de l'employé

Questions incluses dans ce sous-facteur :

70%

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

Facteur d'importance relié :

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

Niveau d'importance : **100%**

Priorité #3: Collaboration avec le gestionnaire

Questions incluses dans ce sous-facteur :

71%

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

71%

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 : **98%**

Résultats détaillés

Annexe 1



Résultats pour : Organisation

		Score de performance	Niveau d'Importance			Score de performance	Niveau d'Importance
Organisation (7,8)				Ambassadeur (7,3)			
Valeurs		s.o.	s.o.	Emploi		6,8	83% *
Communication		8,0	90%	Produits et services		s.o.	s.o.
Considération des employés		7,7	90%	Roulement du personnel		7,9	s.o.
Impact social		s.o.	s.o.				
Diversité et inclusion		s.o.	s.o.				
Conditions de travail (s.o.)				Productivité (7,8)			
Rémunération		s.o.	s.o.	Formation		7,3	89%
Sécurité au travail		s.o.	s.o.	Clarté de rôle		7,3	89%
Environnement de travail		s.o.	s.o.	Qualité du travail		s.o.	s.o.
				Outils de travail		8,7	89%

Résultats pour : Relations

Score de performance				Niveau d'Importance			
Relation avec le gestionnaire (6,8)				Relation avec les collègues (8,1)			
Soutien social		7,1	72%	Collaboration		6,8	80% *
Collaboration		7,1	98%	Soutien social		8,2	92%
Proximité		6,6	72% *	Soutien à la tâche		9,2	80%
Soutien à la tâche		6,4	98% *				
Rétroaction (7,8)				Reconnaissance (7,8)			
Gestionnaire		6,4	74% *	Collègues		8,8	81%
Collègues		9,2	74%	Gestionnaire		6,8	81% *
				Organisation		s.o.	s.o.

Résultats pour : Épanouissement

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Sens au travail (7,7)

Signifiante de la tâche		7,6	97%
Vision et stratégies		8,0	80%
Utilisation des compétences		7,5	97%
Développement personnel		s.o.	s.o.

Bien-être (7,1)

Charge de travail		7,3	41%
Stress		6,9	41% *
Équilibre travail - vie personnelle		7,1	95%
Santé		s.o.	s.o.

Progression de carrière (7,5)

Opportunités d'avancement		6,0	68% *
Gestion du rendement		8,7	68%
Équité entre les employés		s.o.	s.o.
Développement professionnel		7,7	68%

Autonomie (7,4)

Supervision		7,9	100%
Contrôle		7,0	100%

De : [Frédéric Maheux](#)
À : [Anna Jensen \(DGAJL\)](#); [Ève Ringuette](#); [Philippe Grenier](#); [Christian Veillette](#); [Andrej Skoko \(SMAJ Ste-Foy\)](#); [Catherine Brown](#); [DGAJL_Contentieux_Qc](#); [DGAJL_Contentieux_Mtl](#)
Cc : [Mouhaimina Rebba](#); [Leandro Steinmander](#); [Marc-Antoine Patenaude](#); [Mélanie Demers](#); [Maxime Seyer-Cloutier](#); [Marie-France Le Bel](#); [Céline Morissette](#); [Géraldine Gein](#); [Anthony Bonnisset](#); [Audrey Boutin](#); [Ivan Pretell Navarro](#); [Nabila Ayadi](#); [Patricia Blair](#); [Jean-François Tardif](#); [Nathalie Anctil](#); [Sylvie Moquin](#); [Pierre-Luc Beauchesne](#); [Amal Belhadi](#); [Alexandre Ouellet](#); [Alexie Lafond-Veilleux](#); [Anne-Sophie Brassard](#); [Maxim Larose](#); [André Buteau](#); [Mathieu Jacques](#); [Aïcha Allouache](#); [Geneviève Pelletier \(SMAJ\)](#); [Julien Bernard](#); [Jean-Philippe Verreau](#); [Éric Bellemare](#); [Rima Kayssi](#); [Patricia Lévesque](#); [Frédéric Maltais](#); [Stéphanie Garon](#); [Myriam Pakora](#); [Nadine Giguère](#); [Aliona Bancila](#); [François-Olivier Barbeau](#); [France Deschênes](#); [Marie-Philippe Tanguay](#); [Stéphan Nadeau](#); [François-Xavier Plasse-Couture](#); [Ariane Gagnon](#); [François Lamalice](#); [Catherine Leblanc](#); [Amélie Huard](#); [Florence Lemay](#); [Isabelle Larouche](#); [Camille Guay-Bilodeau](#); [Gabrielle Robert](#); [Jacinthe Landry](#); [Sophie Primeau](#); [Rosaire Arcand](#); [Geneviève Légaré](#); [Geneviève Grégoire](#); [Fabiola Paul-Roc](#); [Étienne Tremblay](#); [Olivier Tremblay](#); [Marie Fraser-Michaud](#); [Gabrielle Ferland-Gagnon](#); [Nadia Boudreau](#); [Félix Tessier](#); [Michèle Ayoung Alaka](#); [Youssef Kurdy](#); [Stéphanie Quirion-Cantin](#); [Marie-Ève Pelletier \(DGAJL\)](#); [Julie Lapiere](#); [Isabelle Quevillon](#); [Luc-Vincent Gendron-Bouchard](#); [Maryse Massé](#); [Caroline Martin](#); [Sarah Lafontaine](#); [Samuel Chayer](#); [Jocelyne Kalombo](#); [Kelley Girard](#); [Laurène Valmé](#); [Audrey-Anne Blais](#); [Juliette Reny](#); [Nancy Brulé](#); [Massalo Hemou](#); [Guylaine Murphy-Perreault](#); [Maxence Duchesneau](#); [Daniel Benghozi](#); [Cathérina Labrecque](#); [Patrick Matos](#); [Ruth Arless-Frandsen](#); [Gabrielle Tremblay](#); [Andrea Alary Hoffman](#); [Marie-Hélène Hébert](#); [Aurélien Fortin](#); [Myrna Germanos](#); [Jean-Philippe Blais Chatillon](#); [France Vallières](#); [Gaëlle Missire](#); [Éric Cantin](#); [Nathalie Fiset](#); [Yan Wang](#); [Olivier Pedneault](#); [Amélie Savard \(DGAJL\)](#); [Corinne Baillargeon](#); [Maryse Loranger](#); [Roxanne Potvin](#); [Isabelle Brunet](#); [Byll Sonia Lokossou](#); [Marie-Louise Bernier](#); [Simon Larose](#); [Amélie Bellerose](#); [Gabriel Séguin](#); [Madly Beaujean](#); [Marielle Demers](#); [Mélanie Pouliot](#); [Alex Pothier](#); [Clara Lecomte-Benoit](#); [Jean-Olivier Lessard](#); [Koryne Fradet](#); [Amy Gingras](#); [Philippe Clément](#); [Aliénor Hunault](#); [Alexandra Laberge](#); [François-Alexandre Gagné](#); [Renaude Morin](#); [Mélanie Fortin](#); [Sara-Lucie Desmeules](#); [Janie Desautels](#); [Julie Sanogo](#); [Annie Dumont](#); [Julien Karadzic](#); [Hermine Attah](#); [Hélène Potvin](#); [Lucia Vieira Derenusson](#)
Objet : PPT Amélio
Date : 15 avril 2025 14:10:01
Pièces jointes : [Presentation DGCPGQ 2024-12.pdf](#)

Bonjour,

Voici la version PDF de la présentation Amélio qui a eu lieu ce matin.

Bonne journée!

Nathalie Plourde pour,

Me Frédéric Maheux

Directeur général

Sous-ministériat des affaires juridiques

Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec

Ministère de la Justice



Frederic.maheux@justice.gouv.qc.ca

Résultats Amélio pour la Direction générale du contentieux du procureur général du Québec

Sondage administré en décembre 2024

15 avril 2025

Niveau global de mobilisation



Taux de réponse : 64 %

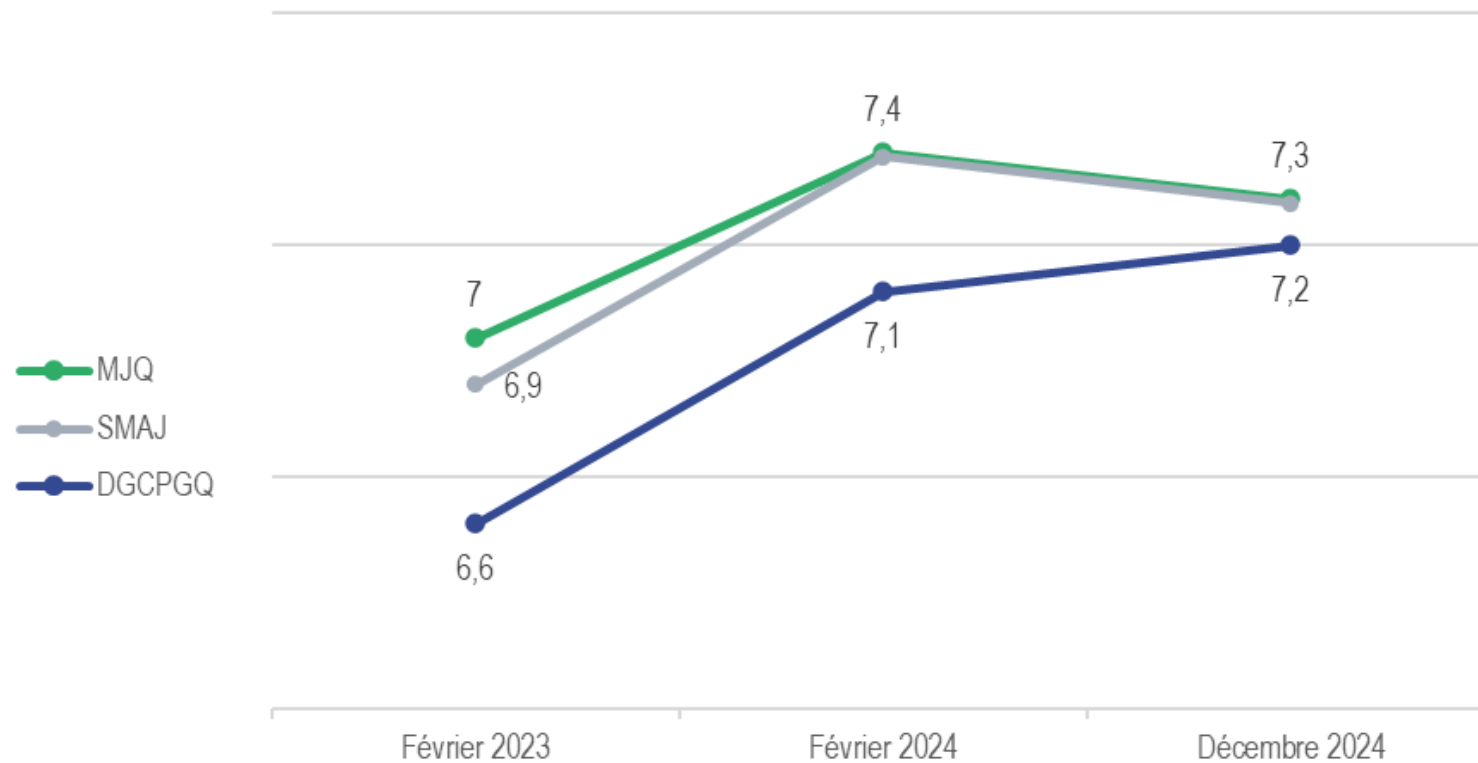


Taux de réponse : 63 %



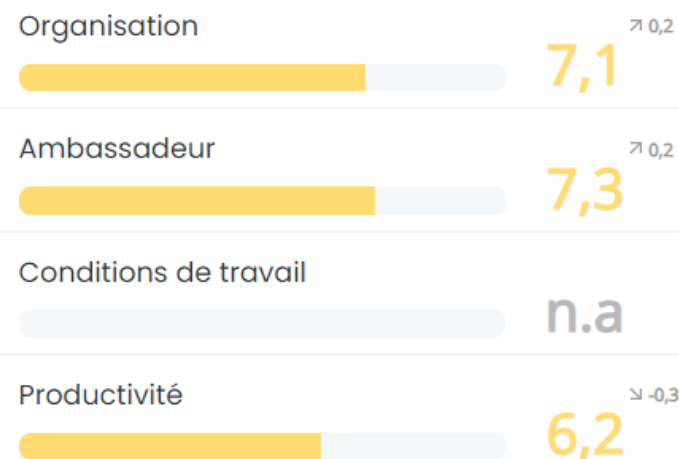
Taux de réponse : 63 %

Niveau global de mobilisation

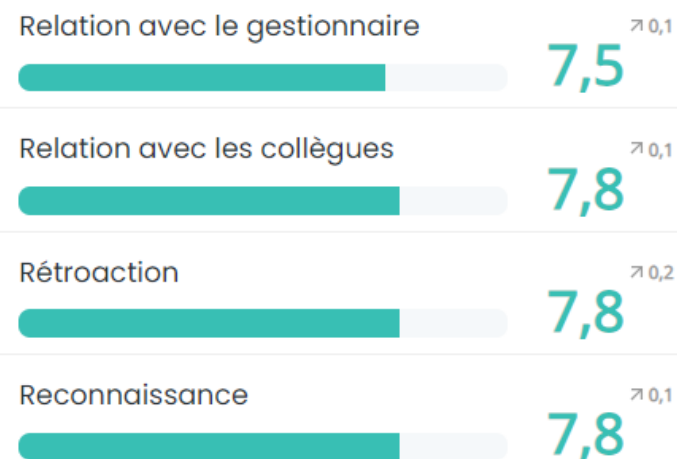


Résultats décembre 2024

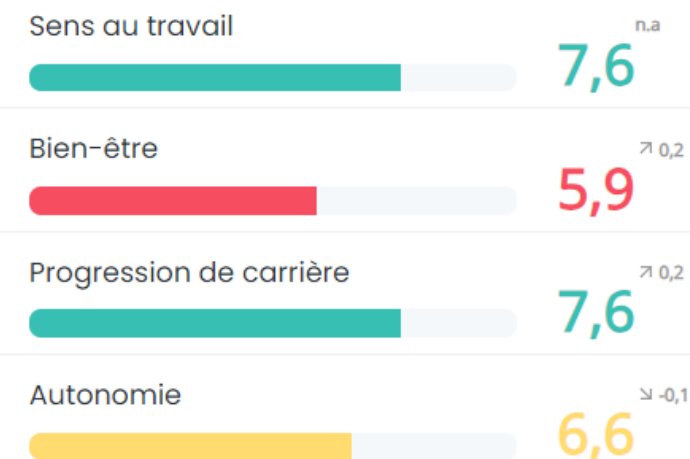
Organisation



Relations



Épanouissement

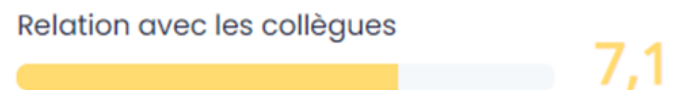
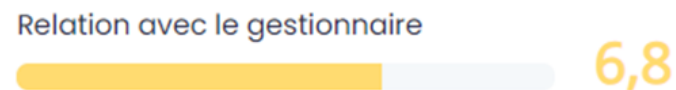


Résultats du 1^{er} sondage (février 2023)

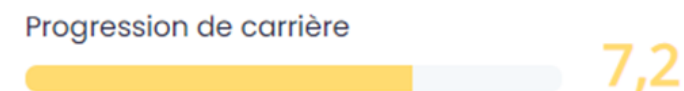
Organisation



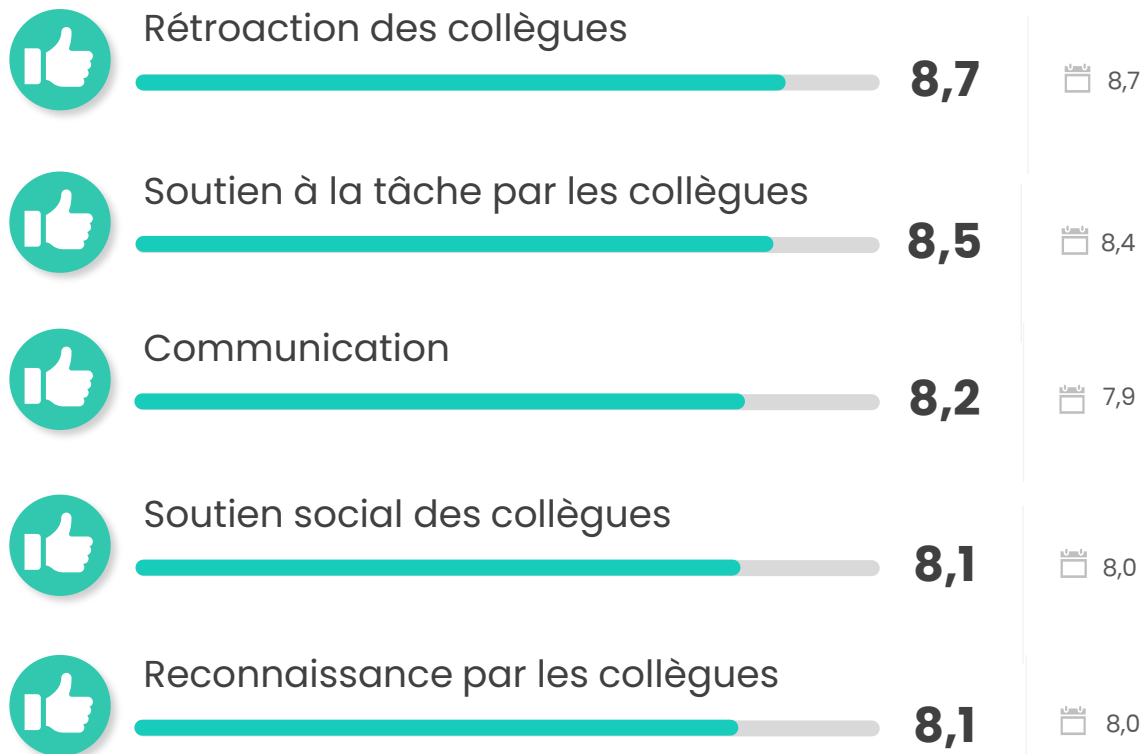
Relations



Épanouissement

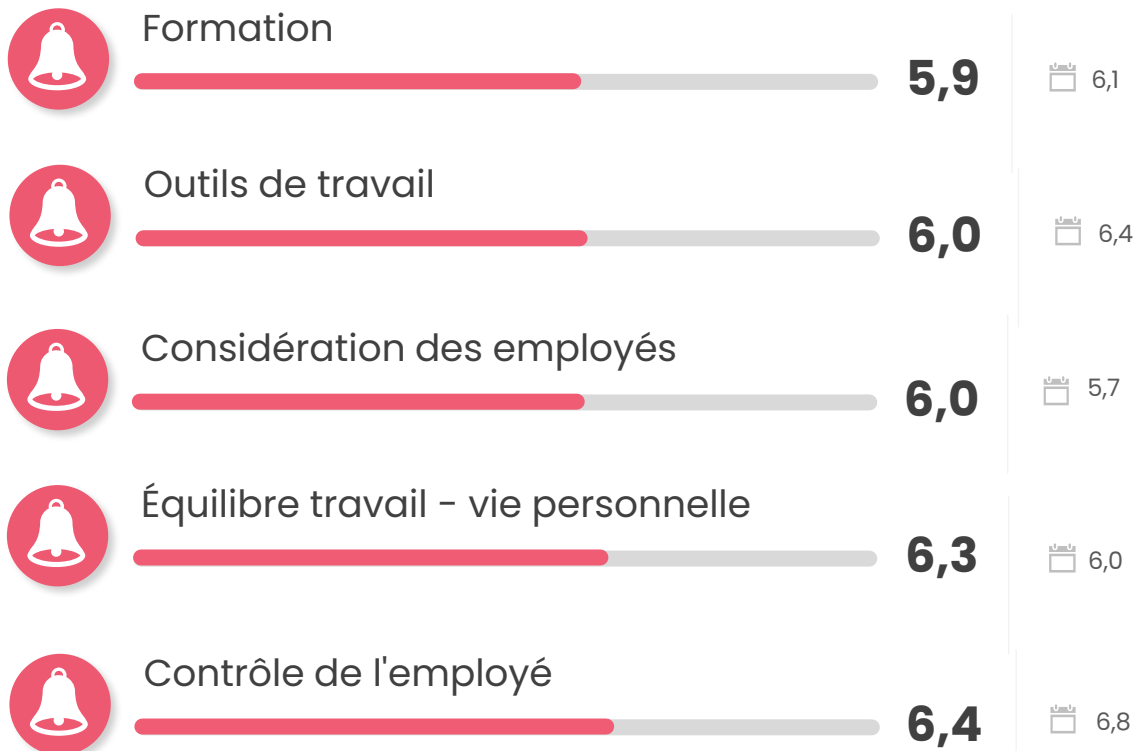


Nos forces



 Résultat du sondage de février 2024

Nos défis

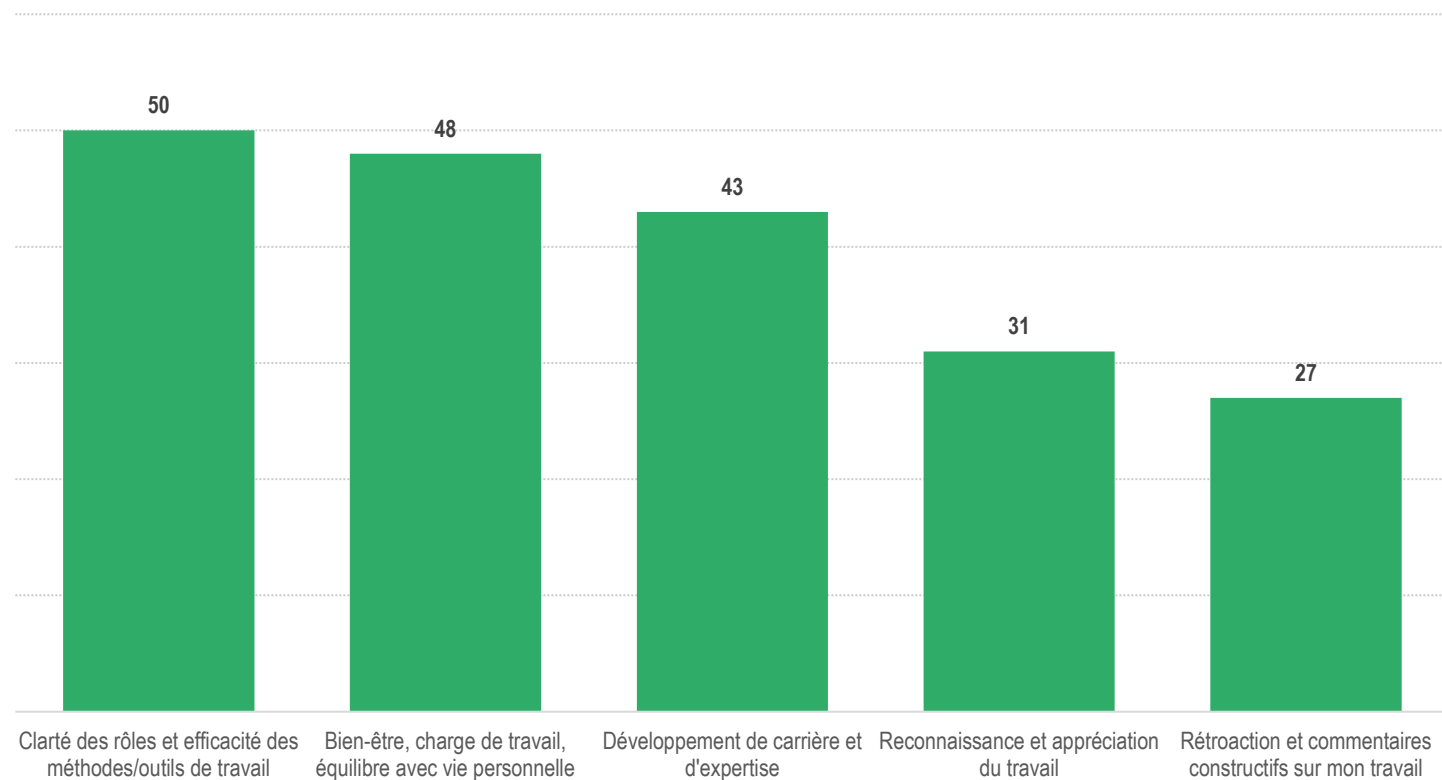


📅 Résultat du sondage de février 2024

Priorités 2025

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

127 employés sur 130 ont répondu à cette question.



Conclusion

Présentation des résultats Amélio

Contentieux de Montréal - Avocats et professionnels

Sondage du mois de décembre 2024

24 avril 2025

Niveau global de mobilisation

6,0

Février
2023



Taux de réponse: 58%

6,4

Février
2024



Taux de réponse: 55%

6,9

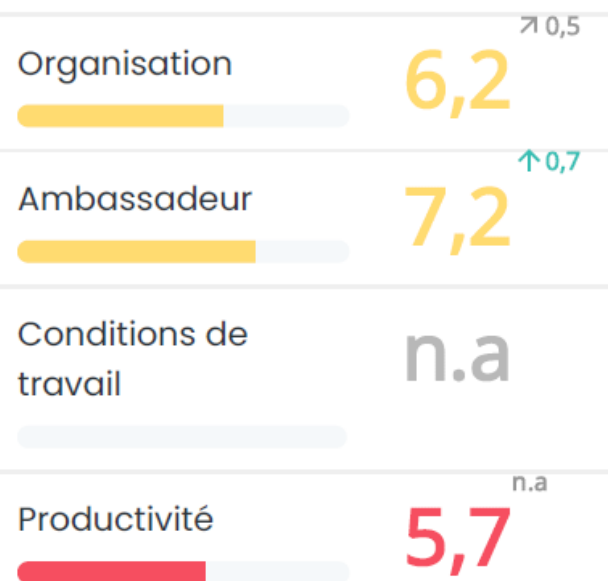
Décembre
2024



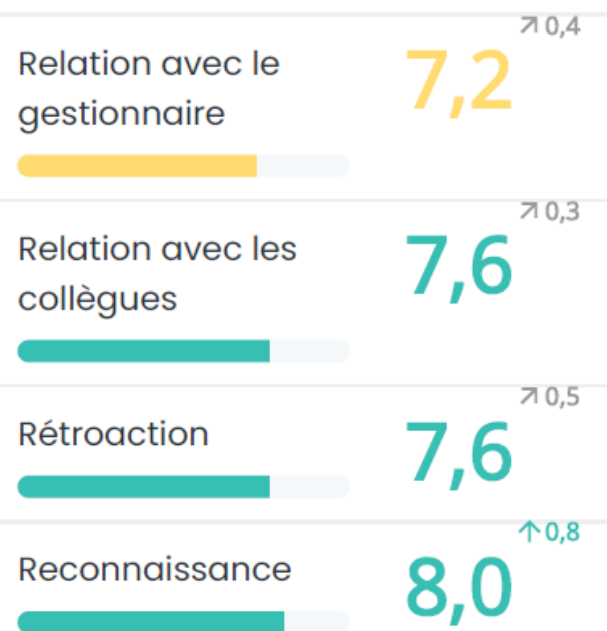
Taux de réponse: 56%

Résultats décembre 2024

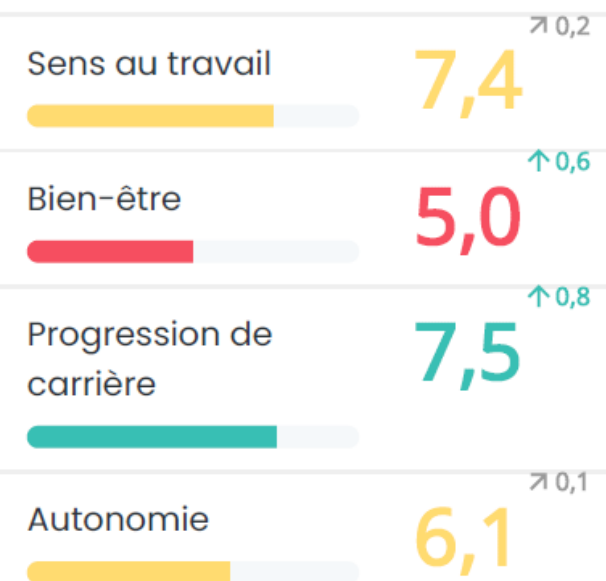
Organisation



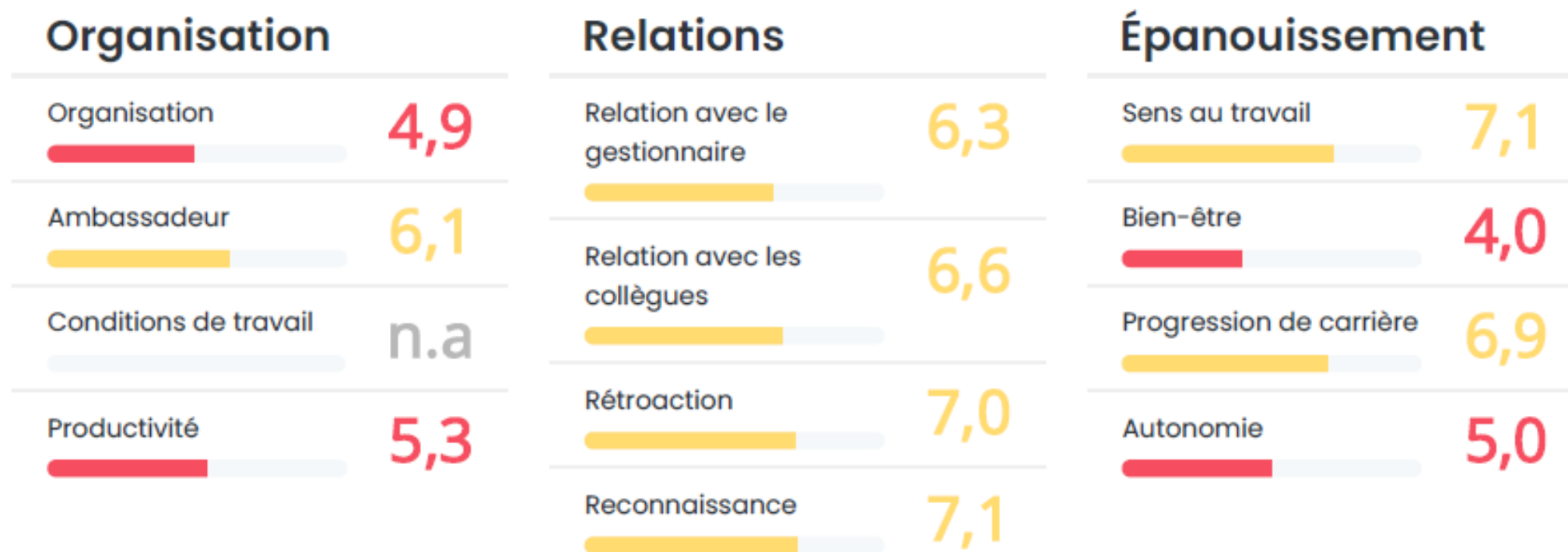
Relations



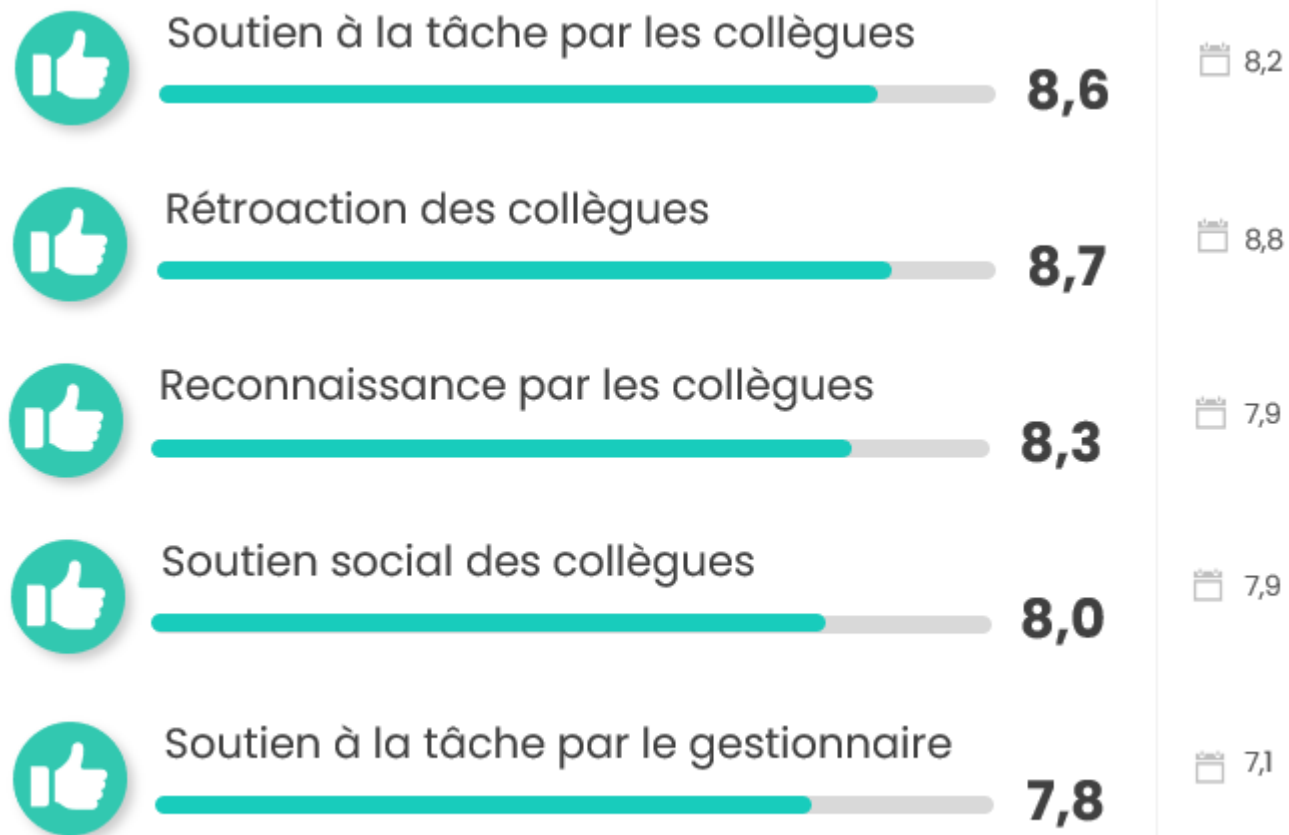
Épanouissement



Résultats du 1^{er} sondage (février 2023)

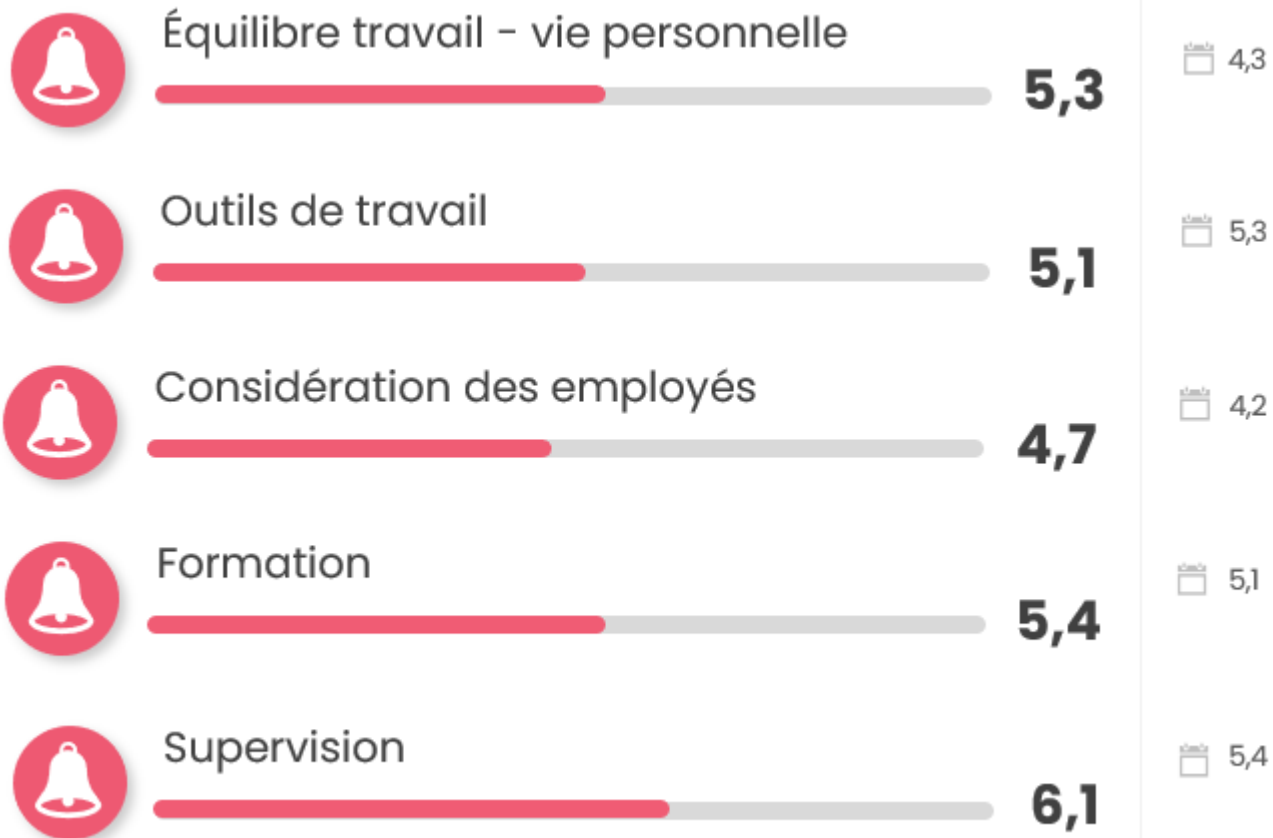


Nos forces



 Résultat du sondage de février 2024

Nos défis

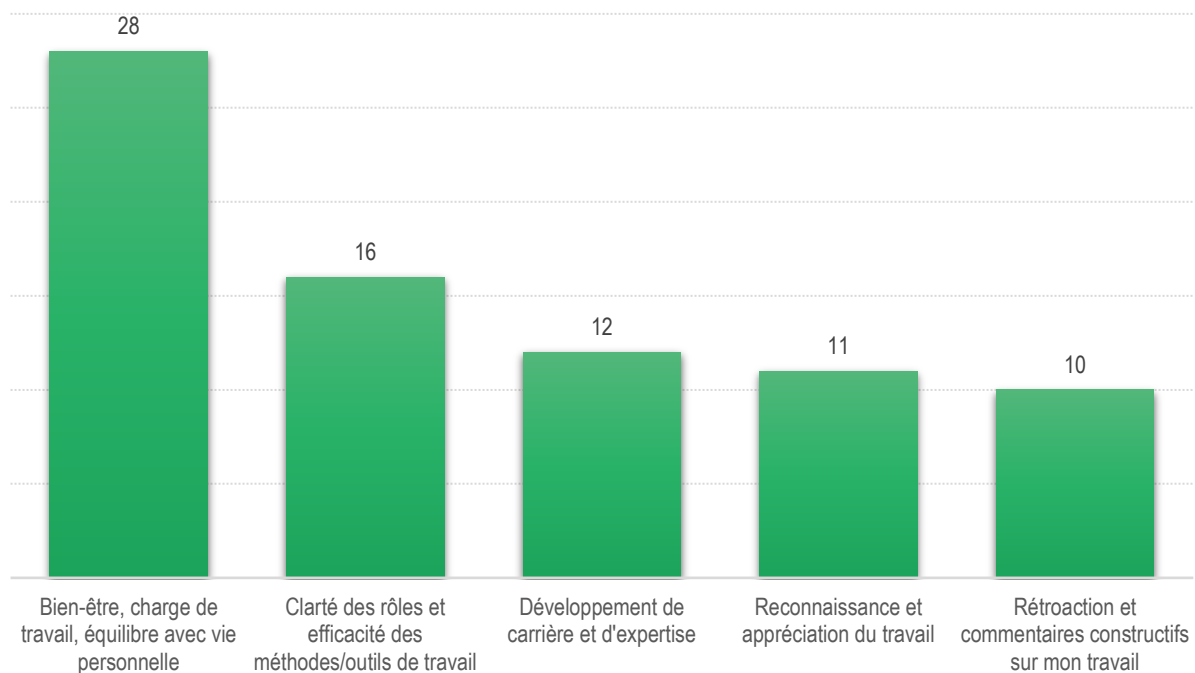


 Résultat du sondage de février 2024

Priorités

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

51 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Conclusion

Présentation des résultats Amélio

Contentieux de Québec - Avocats

Sondage du mois de décembre 2024

28 avril 2025

Niveau global de mobilisation

6,5

Février
2023



Taux de réponse: 76 %

6,9

Février
2024



Taux de réponse: 71 %

6,8

Décembre
2024



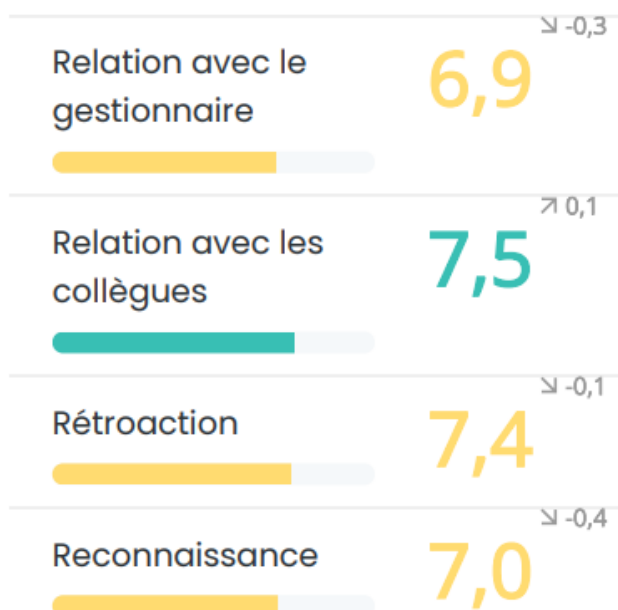
Taux de réponse: 77 %

Résultats Décembre 2024

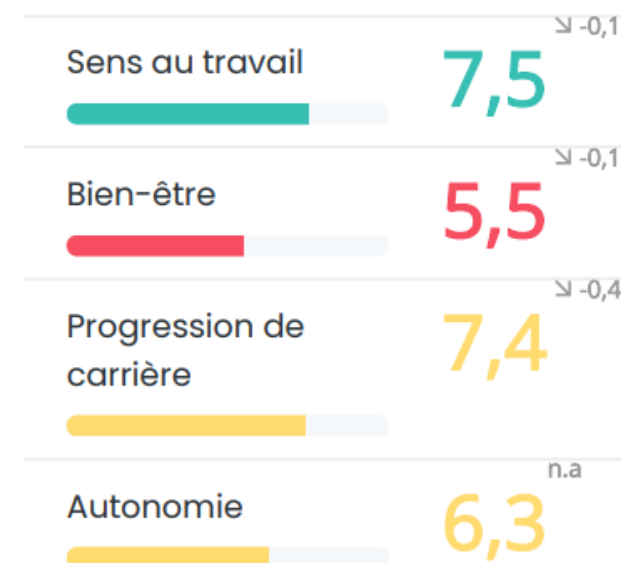
Organisation



Relations



Épanouissement



Résultats du 1^{er} sondage (février 2023)

Organisation

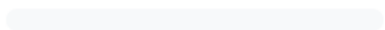
Organisation **5,8**



Ambassadeur **6,2**



Conditions de travail **n.a**



Productivité **5,2**



Relations

Relation avec le
gestionnaire **6,8**



Relation avec les
collègues **7,1**



Rétroaction **7,7**



Reconnaissance **6,9**



Épanouissement

Sens au travail **7,2**



Bien-être **5,9**



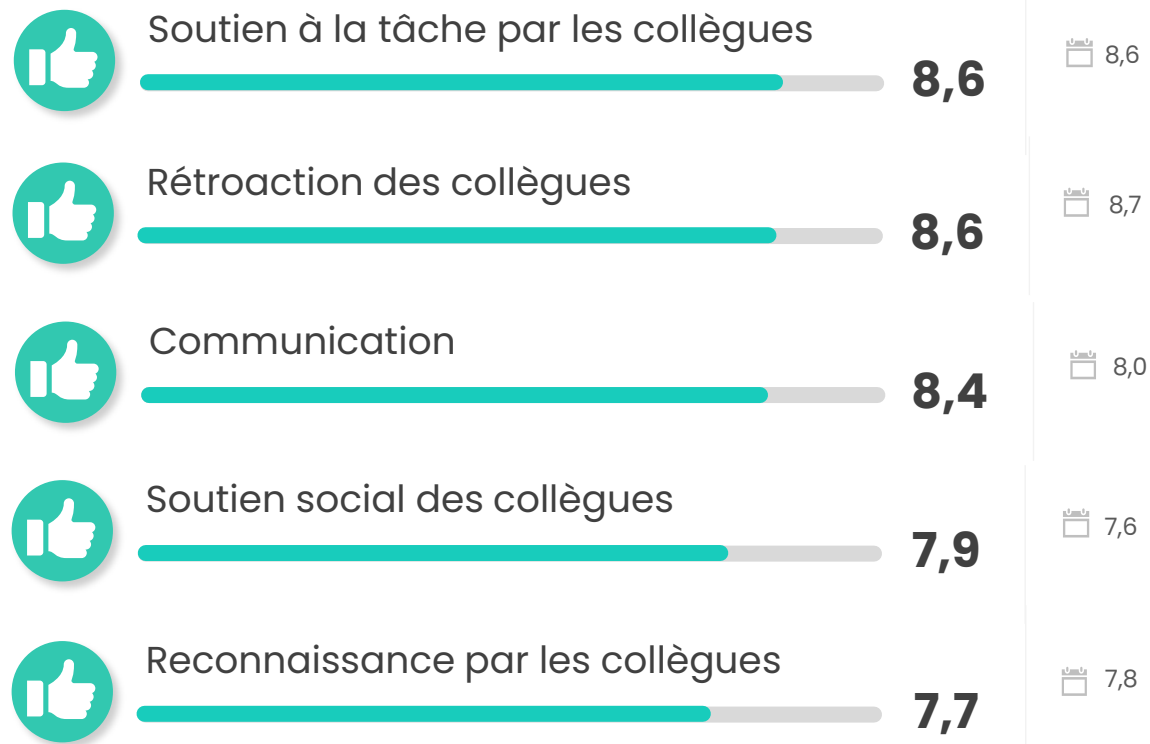
Progression de carrière **7,4**



Autonomie **5,8**



Nos forces



📅 8,6

📅 8,7

📅 8,0

📅 7,6

📅 7,8

📅 Résultat du sondage de février 2024

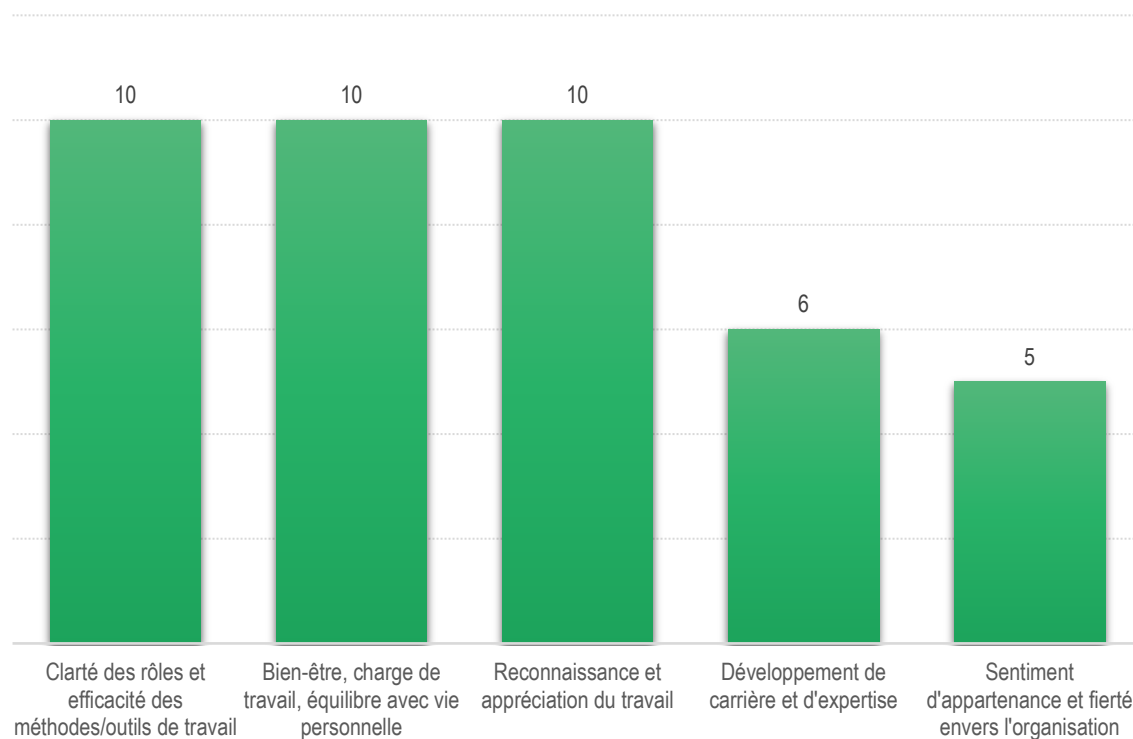
Nos défis



 Résultat du sondage de février 2024

Priorités

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



Conclusion

De : Frédéric Maheux
À : DGAJL Contentieux Qc; DGAJL Contentieux Mt; Christian Veillette; Catherine Brown; Andrej Skoko (SMAJ Ste-Foy); Ève Ringuette; Philippe Grenier; Anna Jensen (DGAJL); Simon-Pierre Lavoie
Objet : Sondage Amélio
Date : 9 décembre 2024 11:16:55



SONDAGE AMÉLIO

Bonjour à toutes et tous,

Comme annoncé récemment, il est maintenant temps de prendre la troisième mesure sur la mobilisation et l'expérience employé du personnel du ministère de la Justice. Ce sondage permettra de connaître votre avis quant à la collaboration avec vos collègues, le développement de carrière, votre bien-être et bien d'autres aspects de votre milieu de travail. Vos réponses serviront à alimenter les discussions au sein de votre équipe afin de mettre en œuvre des actions en accord avec vos valeurs et vos opinions.

Je vous rappelle qu'il s'agit d'un sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes. À noter qu'un rappel a été transmis le 4 décembre dernier de la part de « app@amelio.co » à tous les employés n'ayant pas encore rempli le sondage et que les personnes concernées ont jusqu'au vendredi 13 décembre en fin de journée pour le remplir.

Je sais que vous êtes fort occupés et que cette activité s'ajoute à vos tâches habituelles. Mais au-delà de la volonté du ministère d'avoir un portrait de la mobilisation globale de ses employés, les données recueillies dans ce sondage sont importantes pour l'équipe de gestion de la DGCPGQ. Lors des deux dernières années, nous avons utilisé ces résultats pour mettre en place des mesures visant à répondre aux préoccupations que vous avez exprimées. De plus, une importante section du questionnaire concerne votre appréciation du travail de vos supérieurs immédiats.

Je vous demande de prendre un moment pour répondre au sondage, et ainsi permettre à la DGCPGQ de continuer à aligner ses actions sur votre réalité et vos besoins. À tous ceux et celles qui ont déjà rempli le sondage, je vous en remercie.

Frédéric



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 détaillé

Vous visualisez les résultats détaillés pour :

📅 Période : 2 déc. 2024 Au 13 déc. 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 ✕

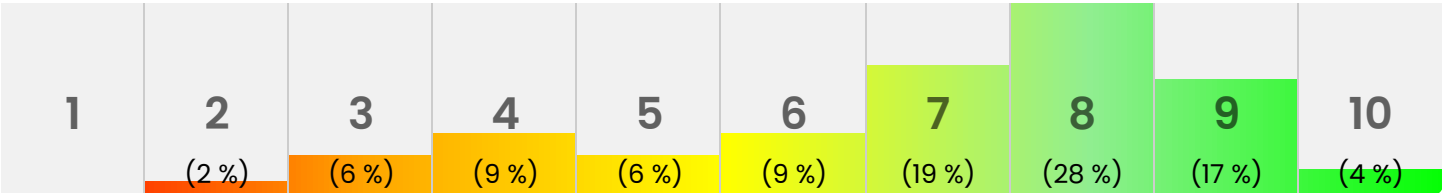
✕ ▼

AMBASSADEUR

Moyenne 66%

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Je ne recommanderais pas

Je recommanderais sans hésiter

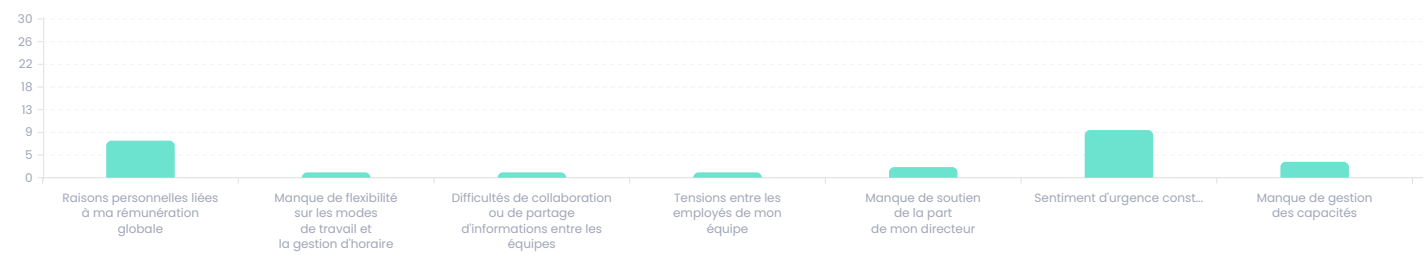
Distribution

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?

17 employés sur 17 ont répondu à cette question.

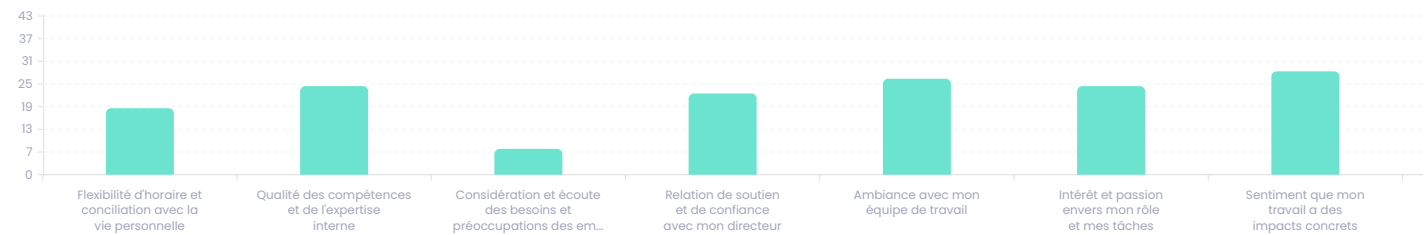


Distribution

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?

36 employés sur 36 ont répondu à cette question.

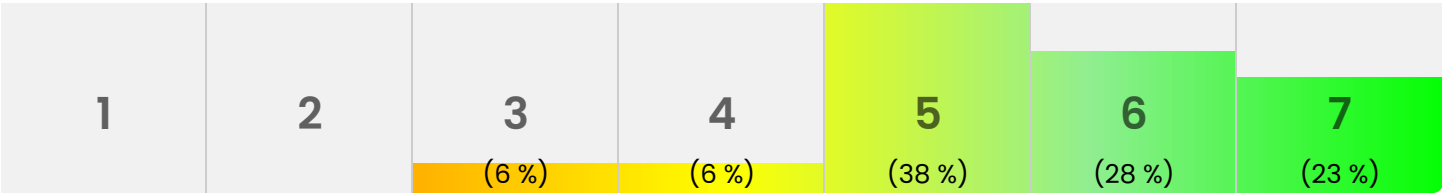


Distribution

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

Moyenne 76%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

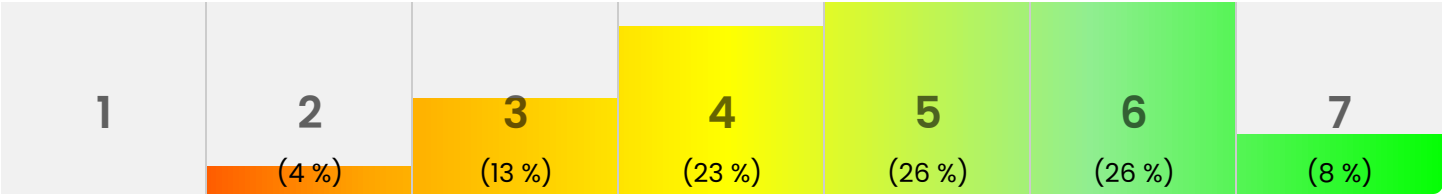
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 64%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

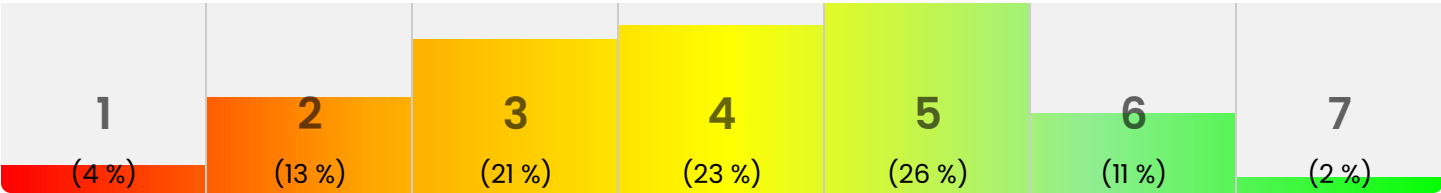
Distribution Historique

NON ASSIGNÉE

Moyenne 49%

Je sens que globalement, les divers secteurs du ministère travaillent de concert et partagent les mêmes priorités organisationnelles.

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution

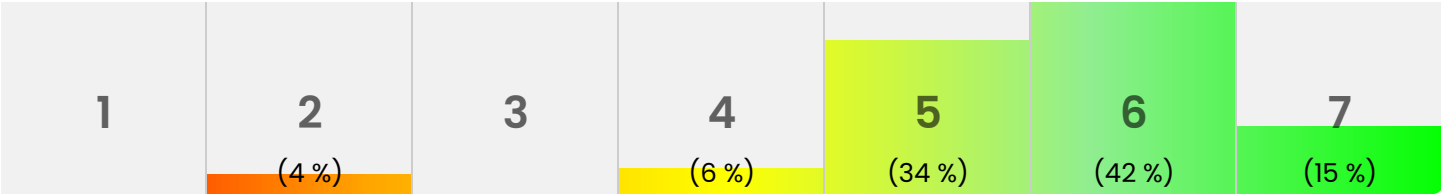
Historique

SENS AU TRAVAIL

Moyenne 76%

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

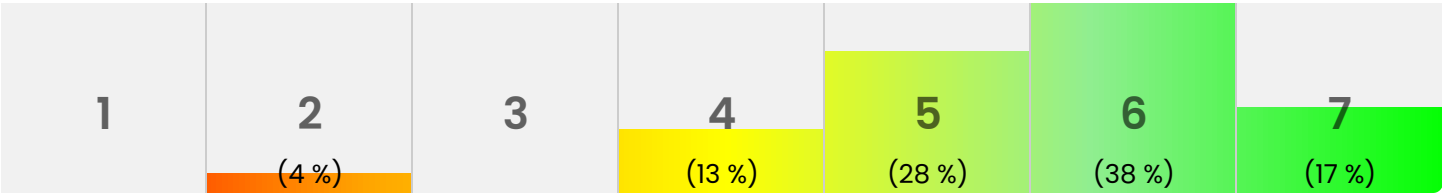
Distribution

Historique

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

Moyenne 75 %

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

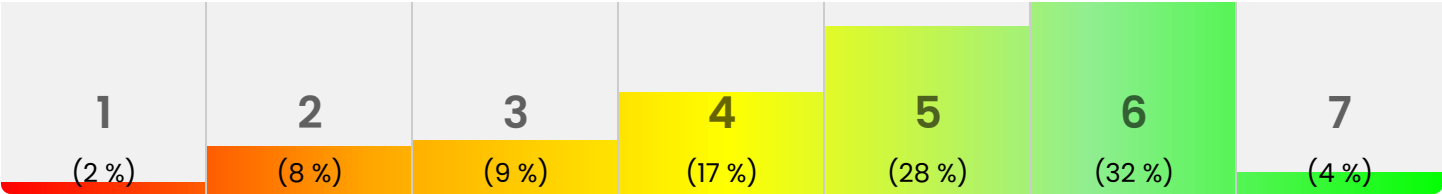
Distribution

Historique

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

Moyenne 62 %

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

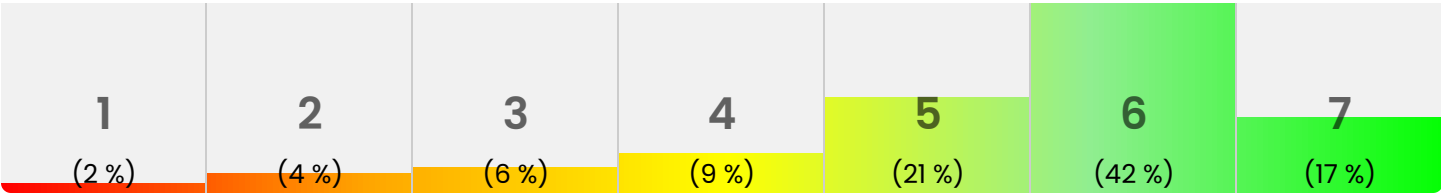
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

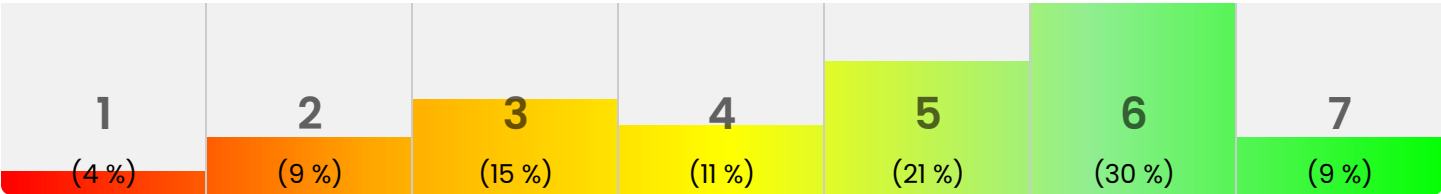
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

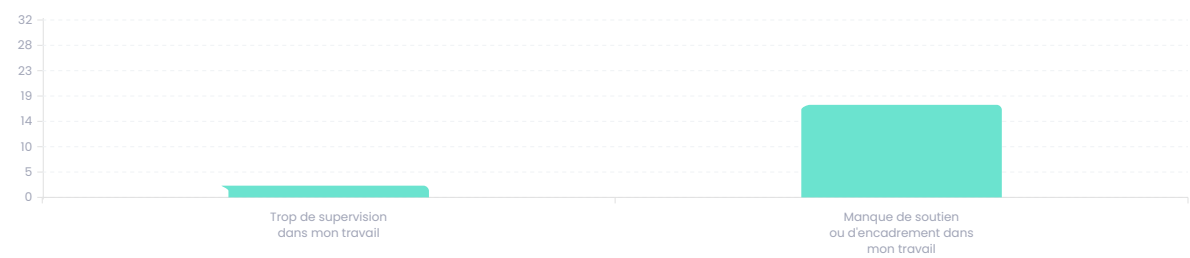
Distribution

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?

19 employés sur 21 ont répondu à cette question.



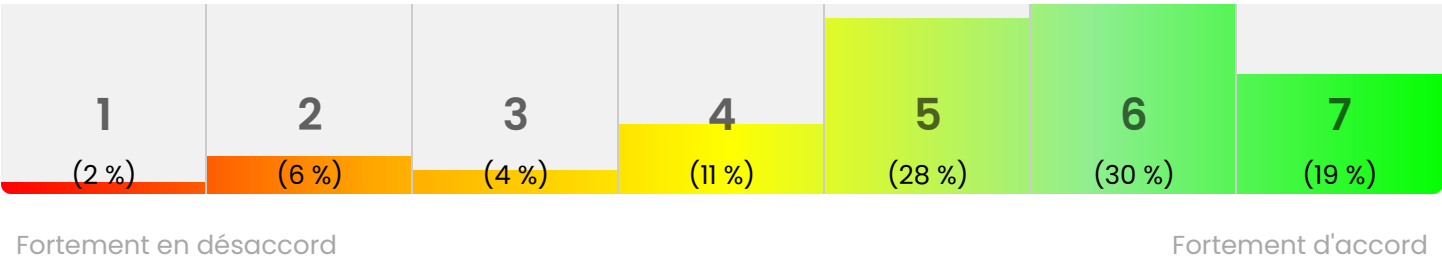
Distribution

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 71%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



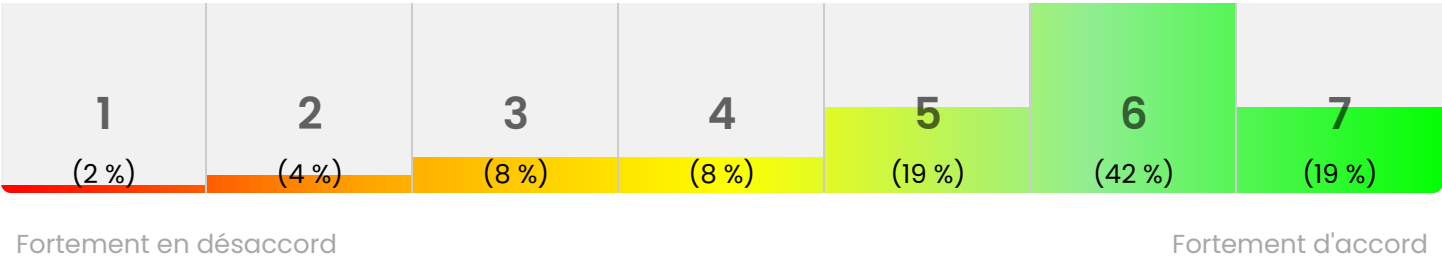
Distribution Historique

RELATION AVEC LE GESTIONNAIRE

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

Moyenne 73%

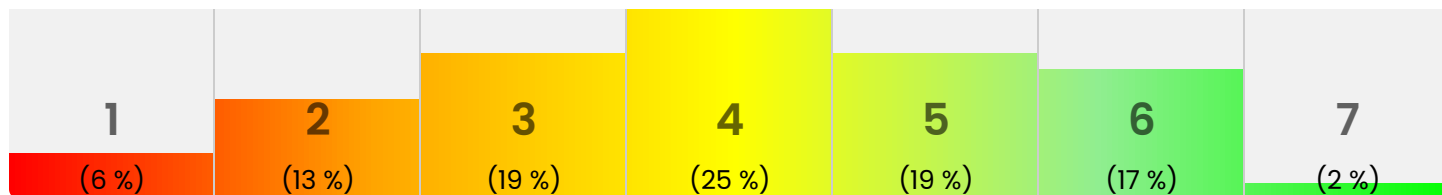
53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

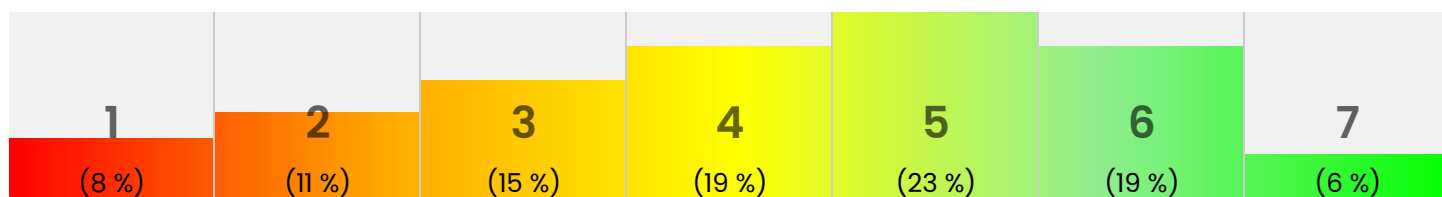
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

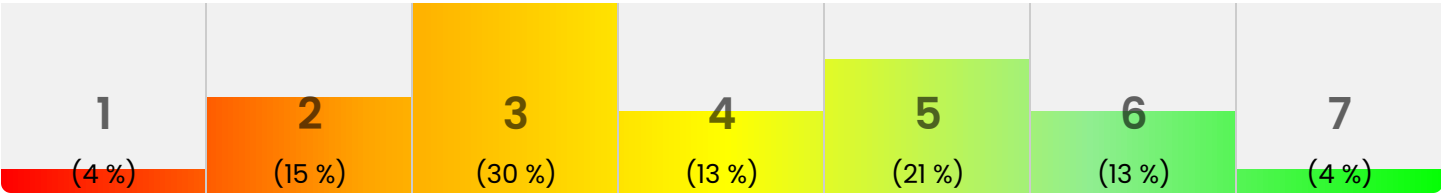
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Je me sens très angoissé par mon travail

Acceptable compte tenu de mon poste et de mes responsabilités

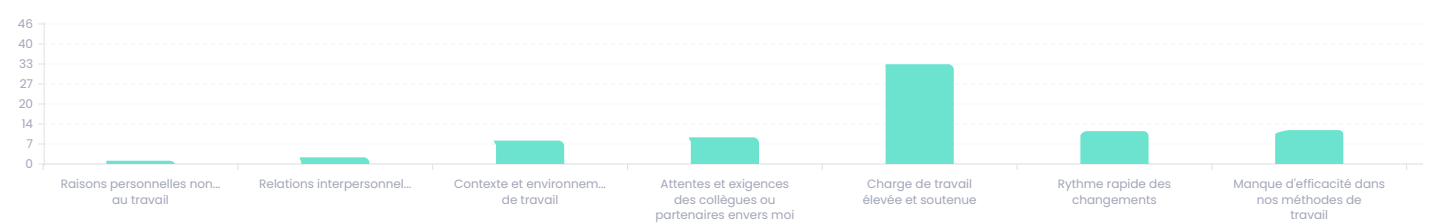
Distribution

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?

33 employés sur 33 ont répondu à cette question.

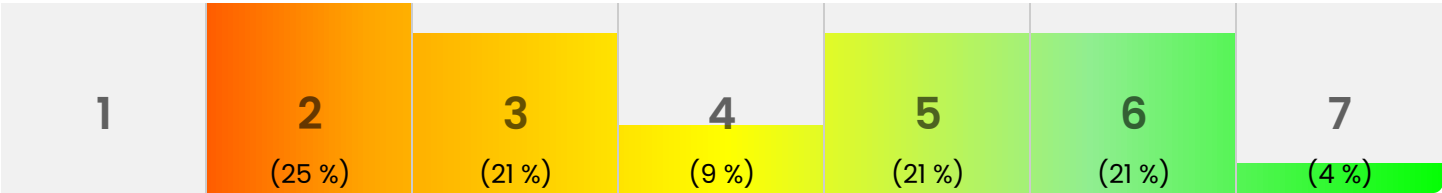


Distribution

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

Moyenne 51%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

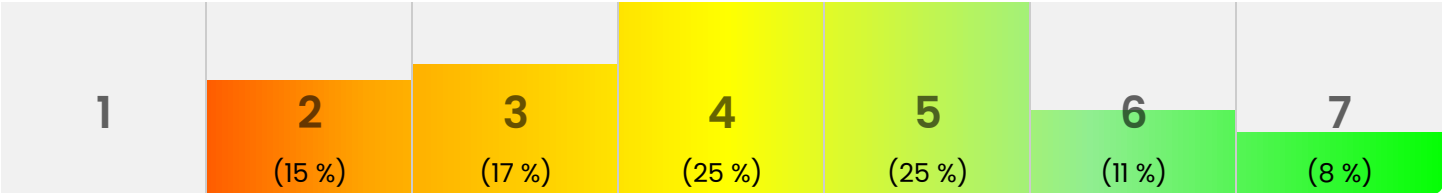
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 54%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

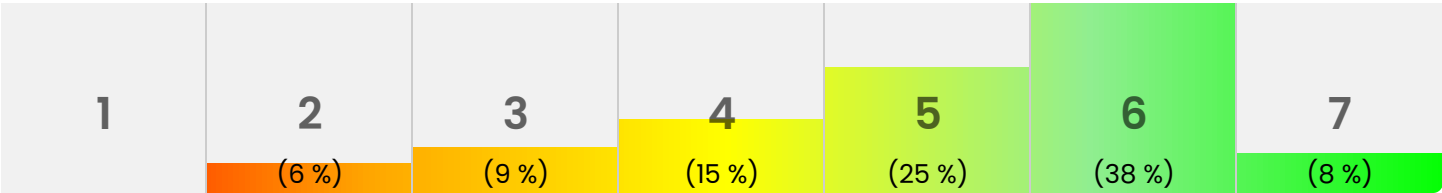
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 67%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

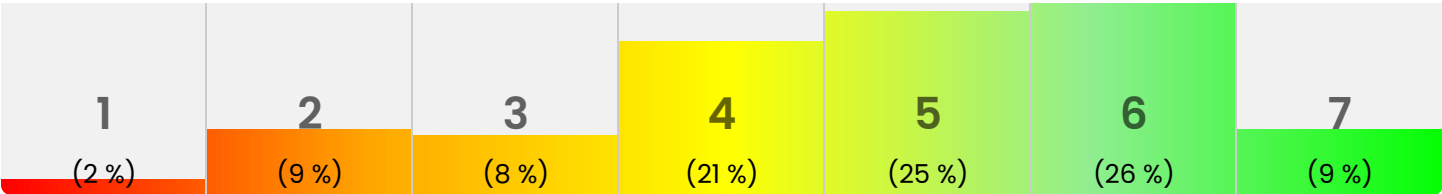
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 62%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

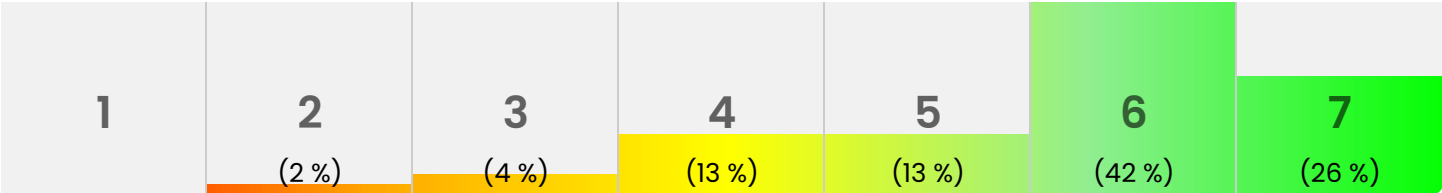
Fortement d'accord

Distribution Historique

Mon directeur est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

Moyenne 78%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



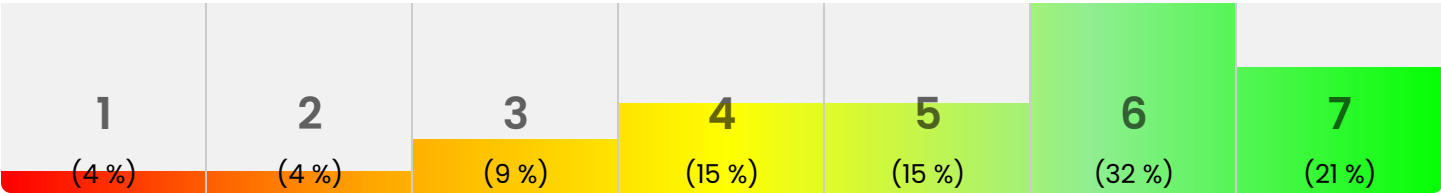
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



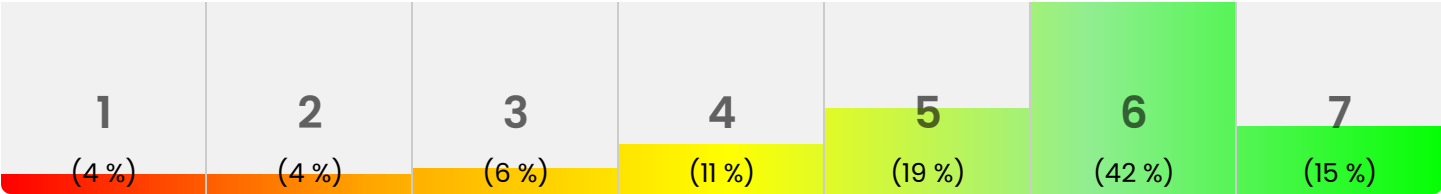
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

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

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

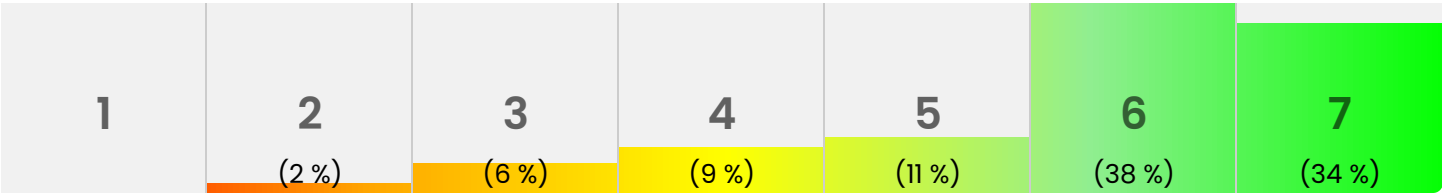
[Distribution](#) [Historique](#)

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

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

Moyenne 80%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

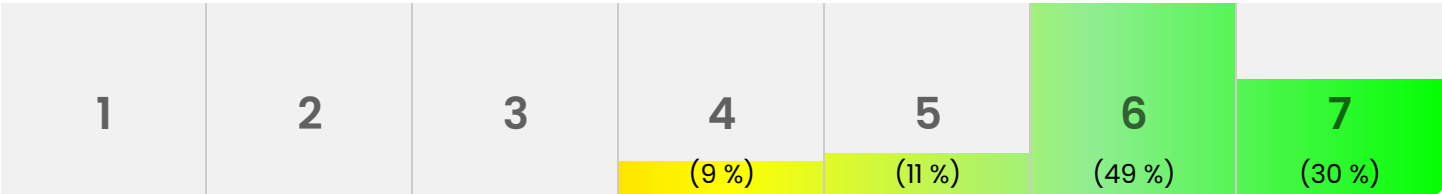
Distribution Historique

RECONNAISSANCE

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

Moyenne 83%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



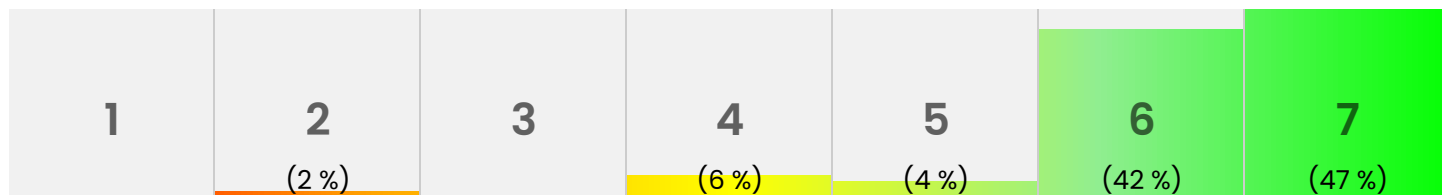
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

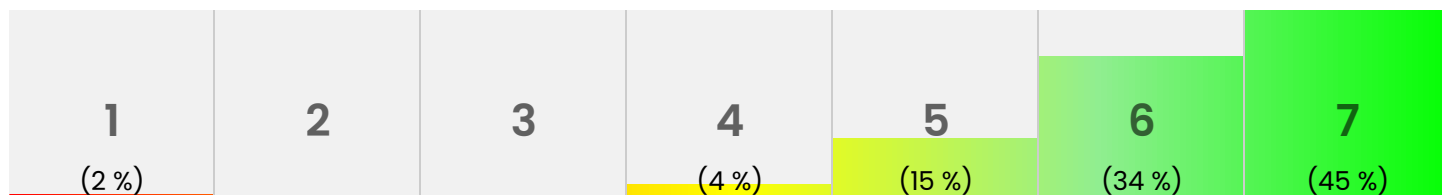
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

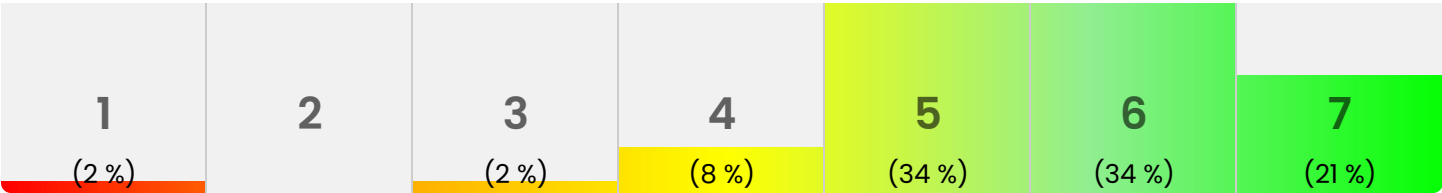
Distribution

Historique

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

Moyenne 76%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

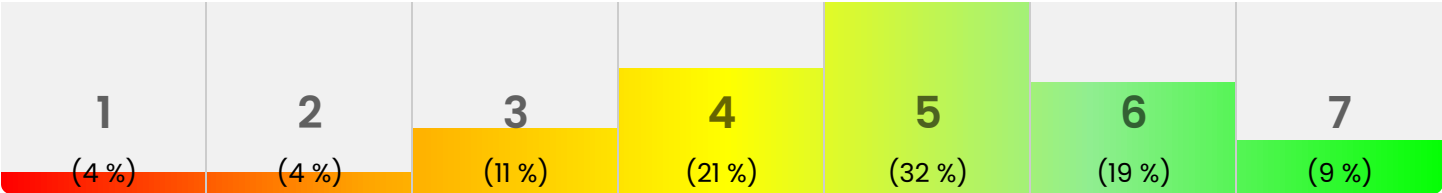
Fortement d'accord

Distribution Historique

Je considère que mon directeur instaure des mécanismes pour assurer une gestion efficace des priorités.

Moyenne 61%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



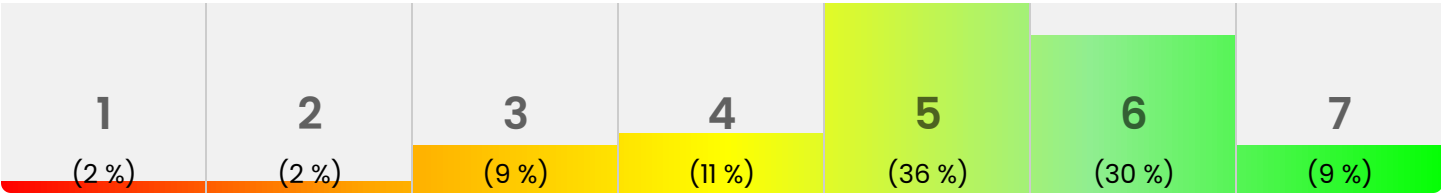
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.

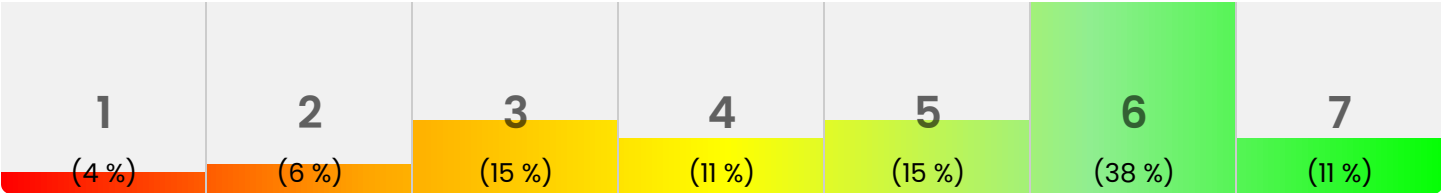


Fortement en désaccord Fortement d'accord

Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



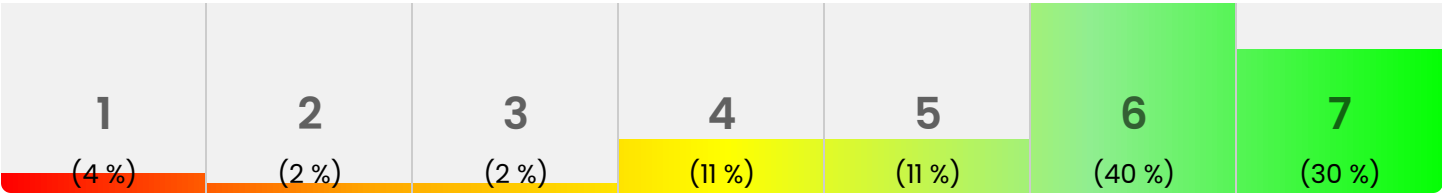
Fortement en désaccord Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 77%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

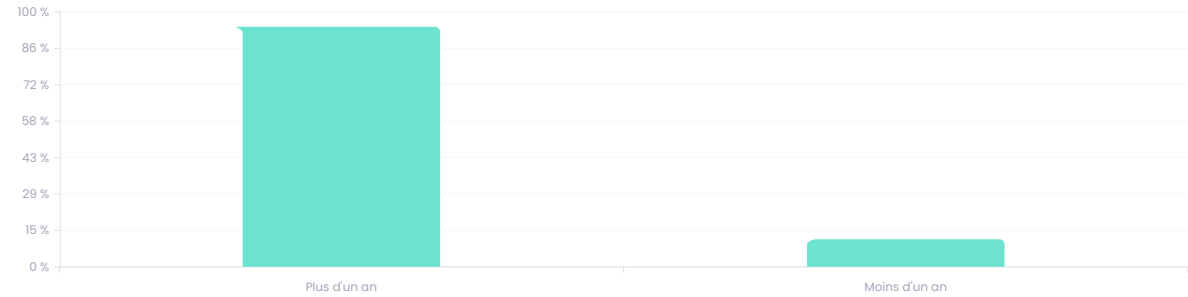
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 11%

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



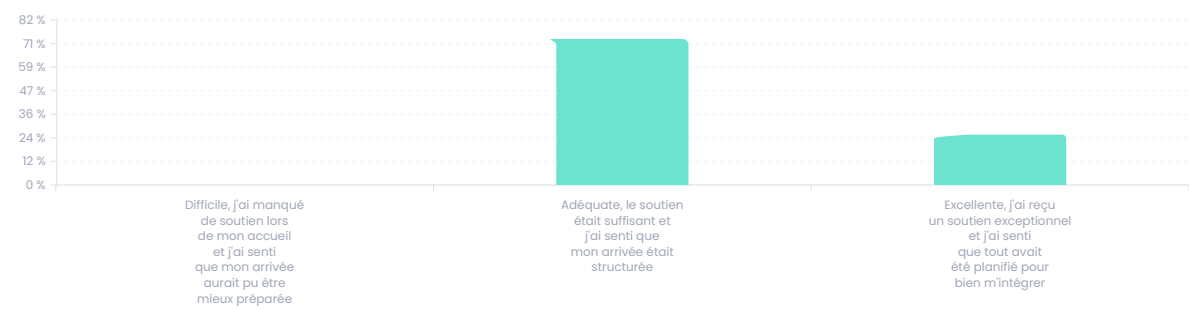
Distribution Historique

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 67%

6 employés sur 6 ont répondu à cette question.



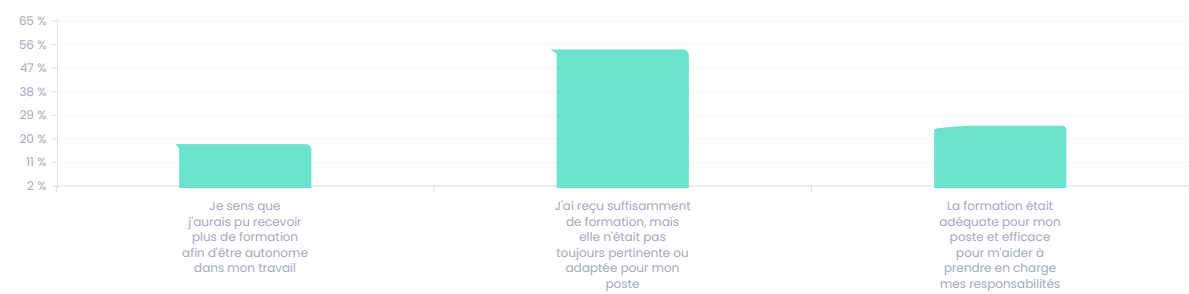
Distribution Historique

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 58%

6 employés sur 6 ont répondu à cette question.



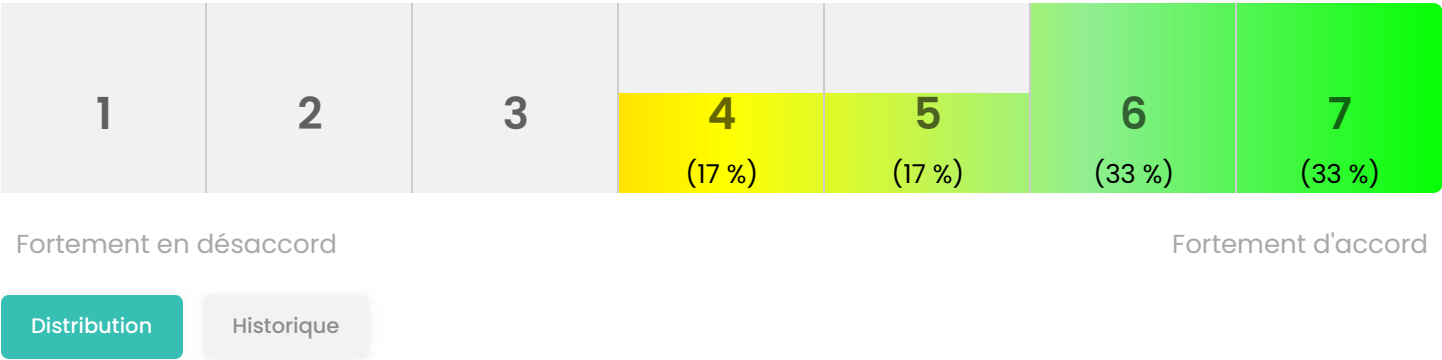
Distribution Historique

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 81%

6 employés sur 6 ont répondu à cette question.

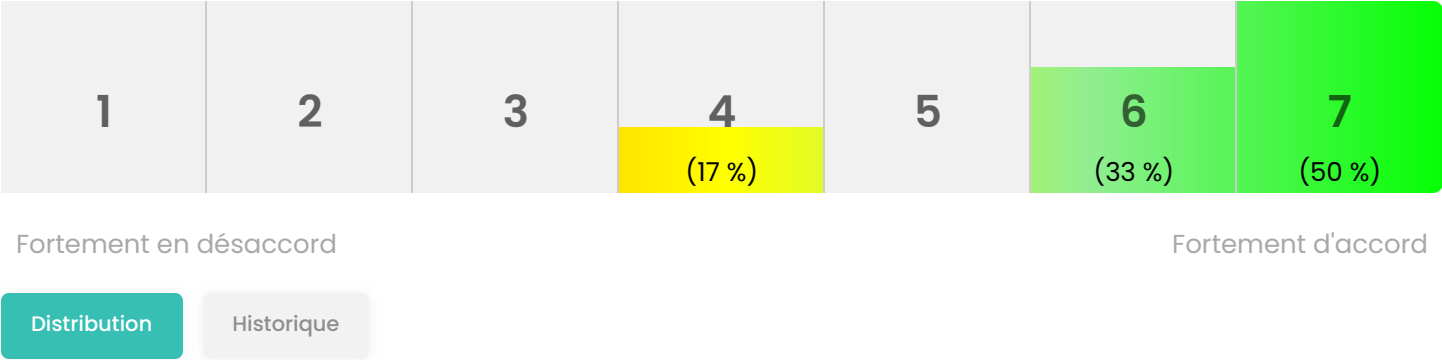


Si la réponse à "Depuis combien de temps êtes-vous à l'emploi du ministère de la Justice du Québec?" Est égal à Moins d'un an, nous avons demandé :

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

Moyenne 86%

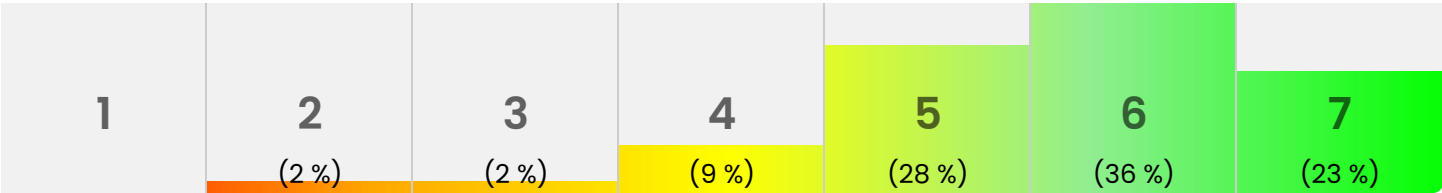
6 employés sur 6 ont répondu à cette question.



Moyenne 77%

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

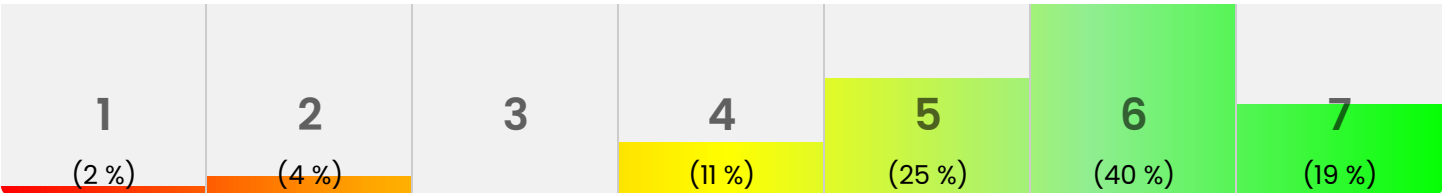
Fortement d'accord

Distribution Historique

Moyenne 75%

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



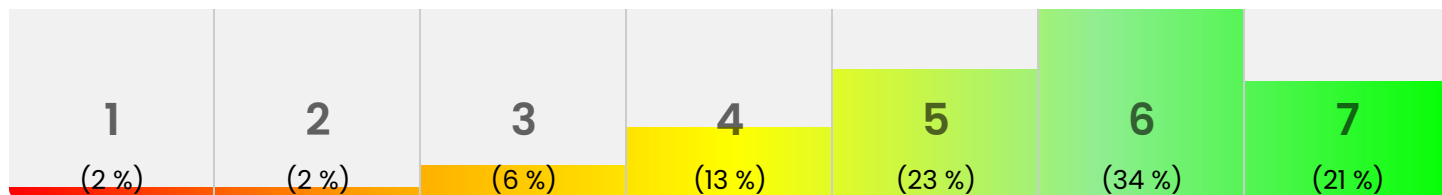
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

52 employés sur 53 ont répondu à cette question.



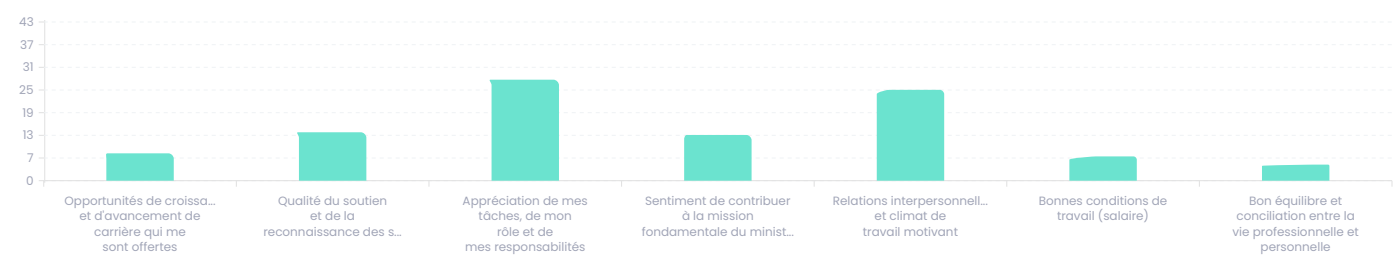
Distribution

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?

32 employés sur 32 ont répondu à cette question.

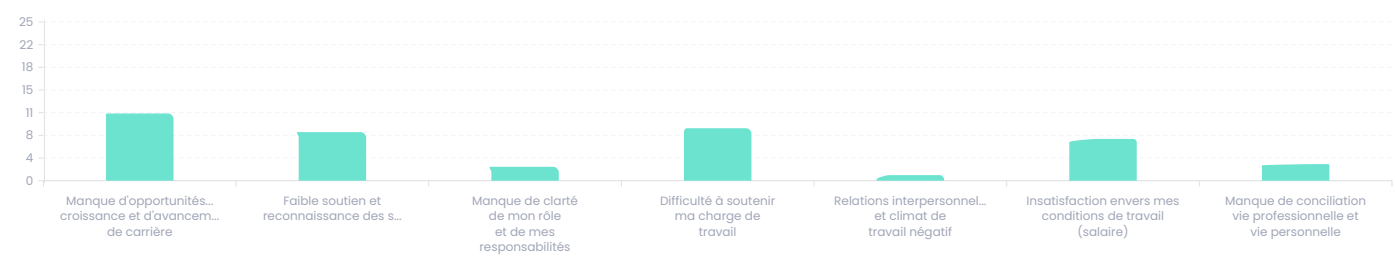


Distribution

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 Non, je suis à la recherche active d'un nouvel emploi,Je ne suis pas en recherche active en ce moment, mais je pourrais chercher un nouvel emploi au cours des deux prochaines années, nous avons demandé :

Pour quelles raisons envisagez-vous un autre emploi?

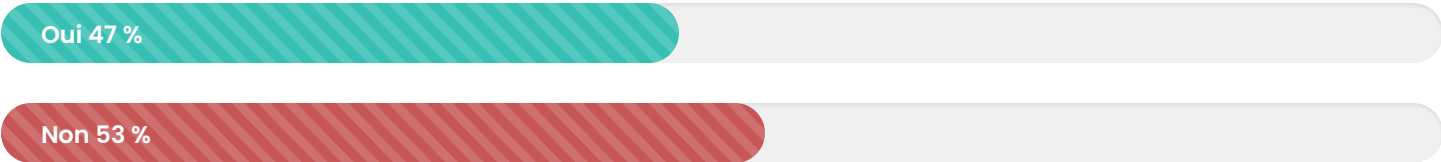
20 employés sur 20 ont répondu à cette question.



Distribution

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

53 employés sur 53 ont répondu à cette question.

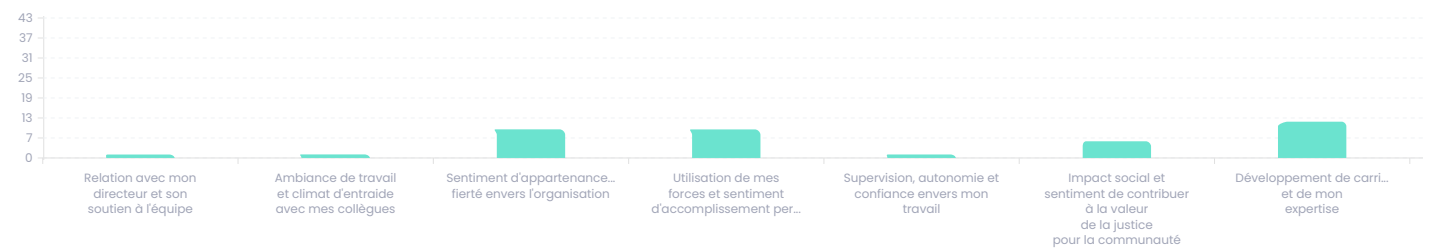


- Distribution
- Historique

NON ASSIGNÉE

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

51 employés sur 53 ont répondu à cette question.



- Distribution

Rapport détaillé

Vous visualisez les résultats détaillés pour :

Facteur de mobilisation : Tous les facteurs et sous-facteurs

Période : Toute la période

Changer de catégorie

Filtre 2

UA
0400 3202250 Dir du Contentieux Québec

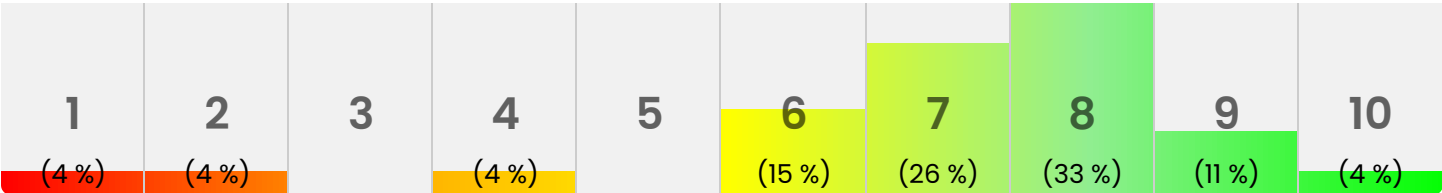
Classe d'emploi
Avocat et notaire.115.01.Expert
Avocat et notaire.115.01.Standard
Professionnels.115.01.Expert
Professionnels.115.01.Standard
Professionnels.115.01.Étudiant/Stagiaire

AMBASSADEUR

Moyenne 67%

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Je ne recommanderais pas

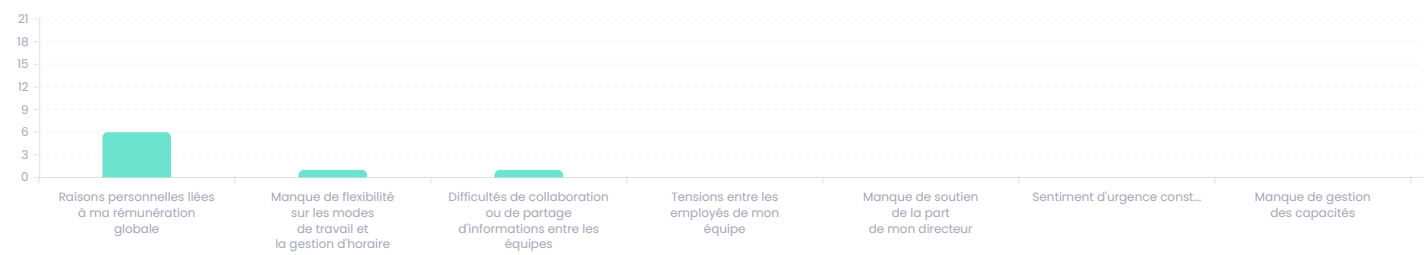
Je recommanderais sans hésiter

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?

7 employés sur 7 ont répondu à cette question.

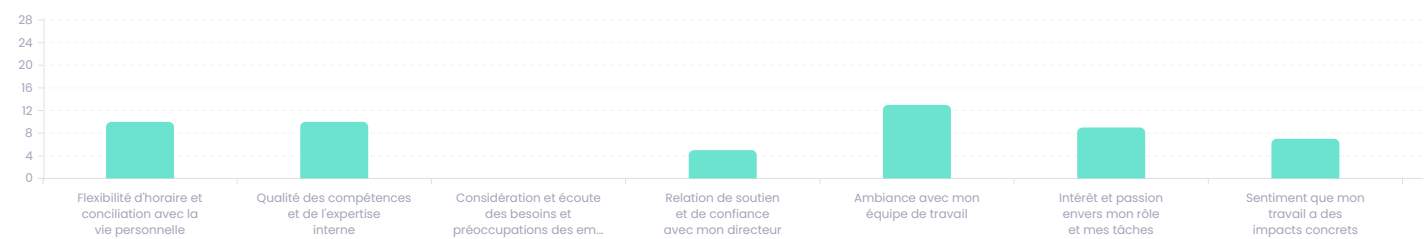


Distribution

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?

19 employés sur 19 ont répondu à cette question.

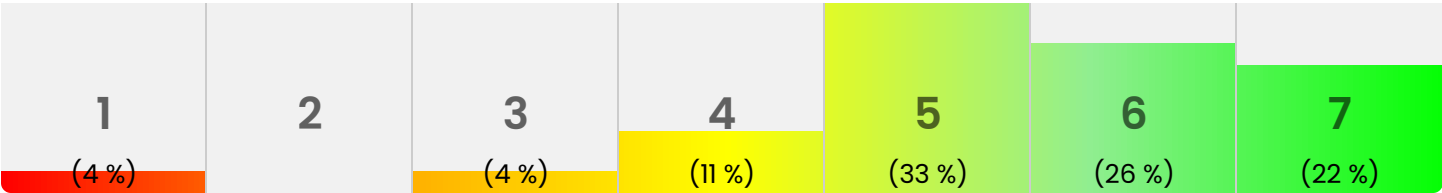


Distribution

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

Moyenne 73%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

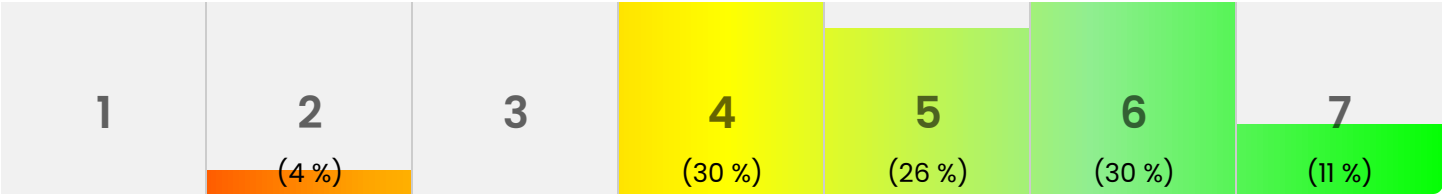
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 69%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

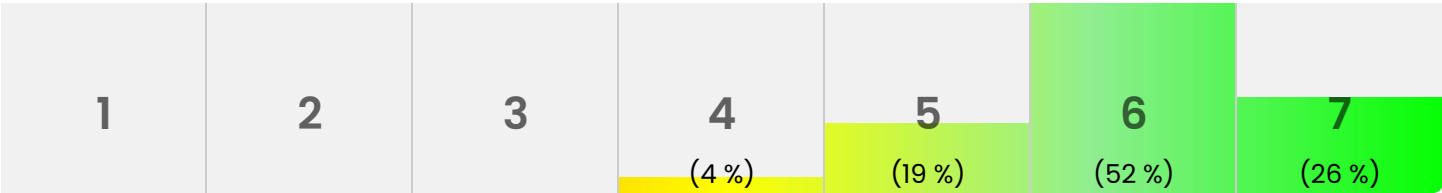
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 83%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

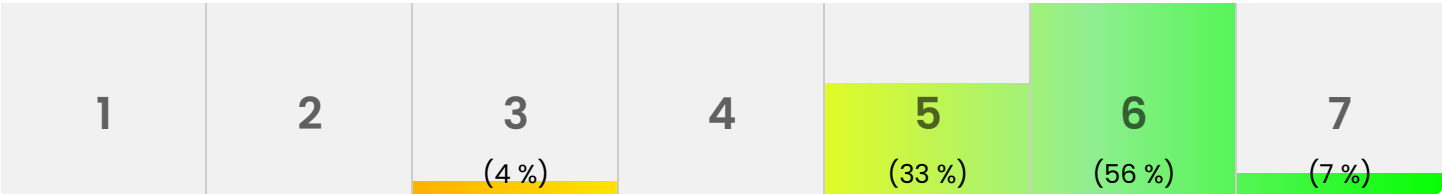
Fortement d'accord

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

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

Moyenne 77%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



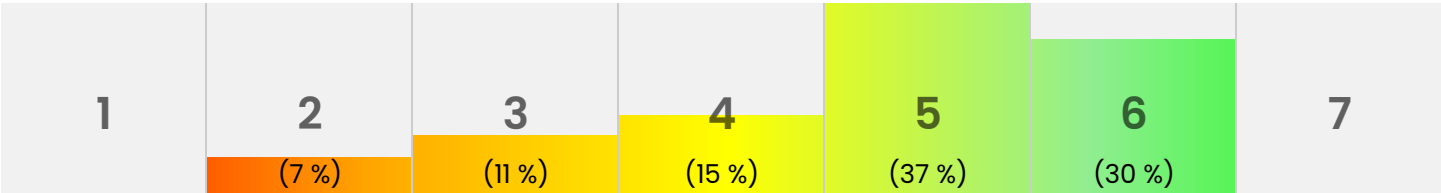
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

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

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

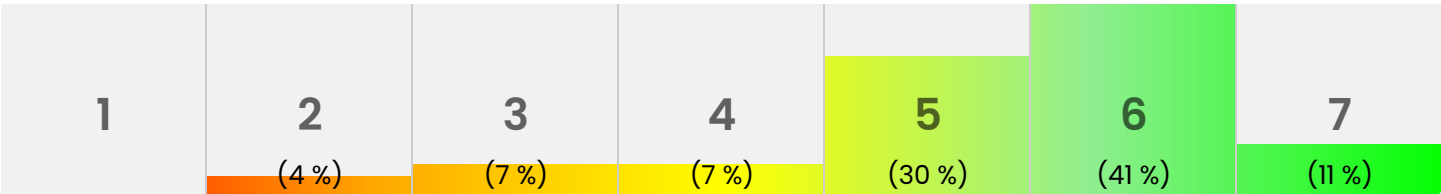
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

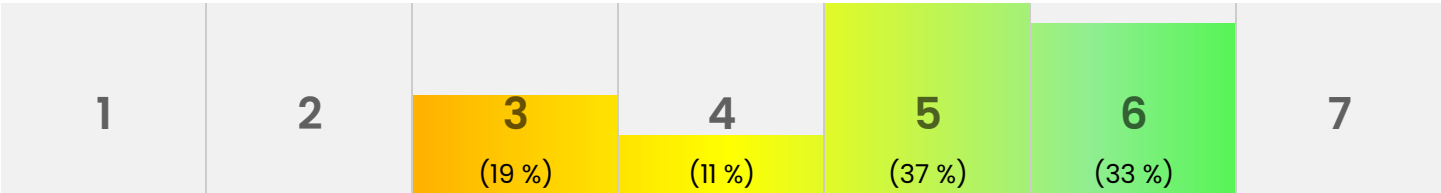
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

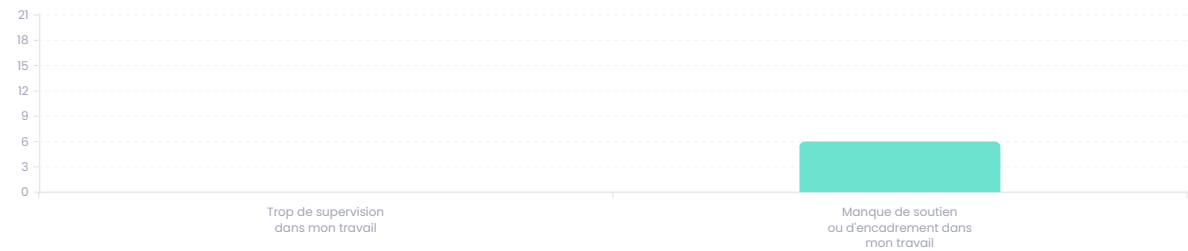
Distribution

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?

6 employés sur 8 ont répondu à cette question.

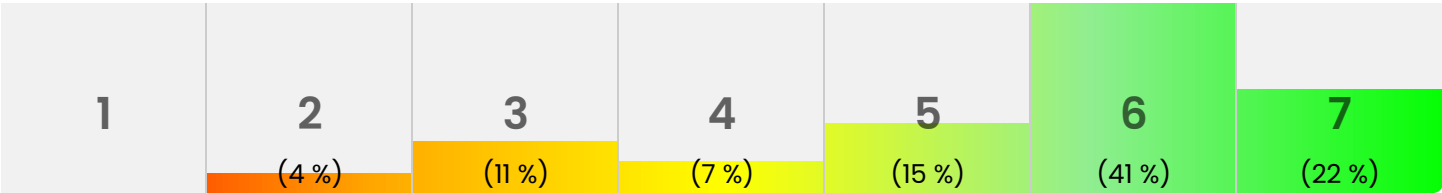


Distribution

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

Moyenne 74%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

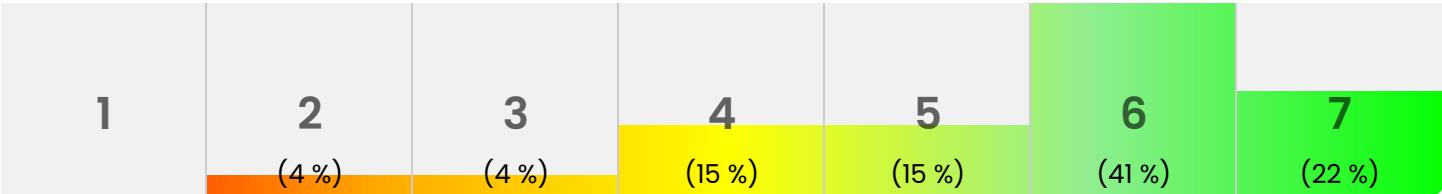
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 75%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



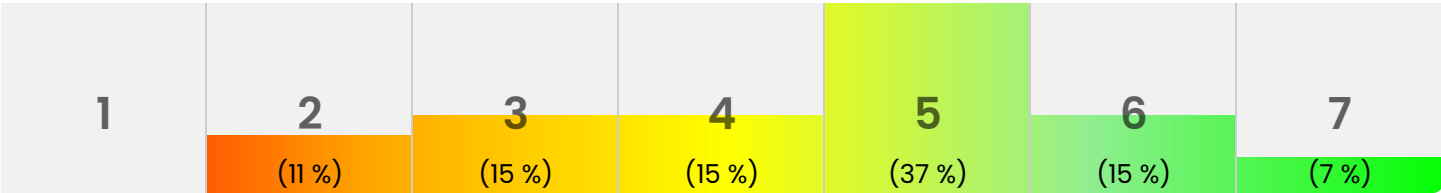
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

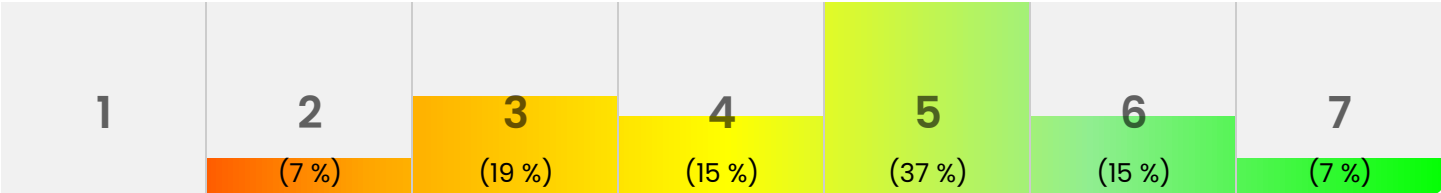
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

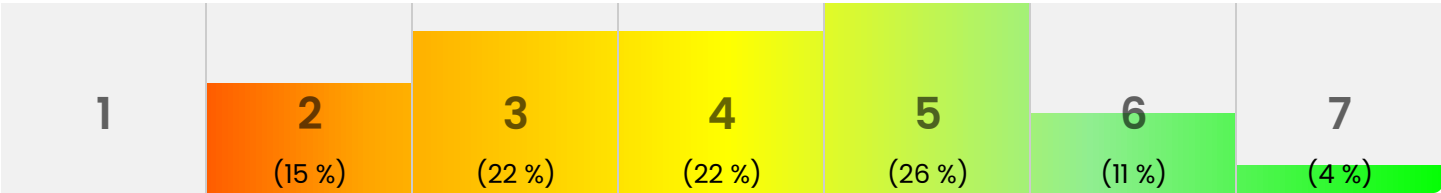
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Je me sens très angoissé par mon travail

Acceptable compte tenu de mon poste et de mes responsabilités

- 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?

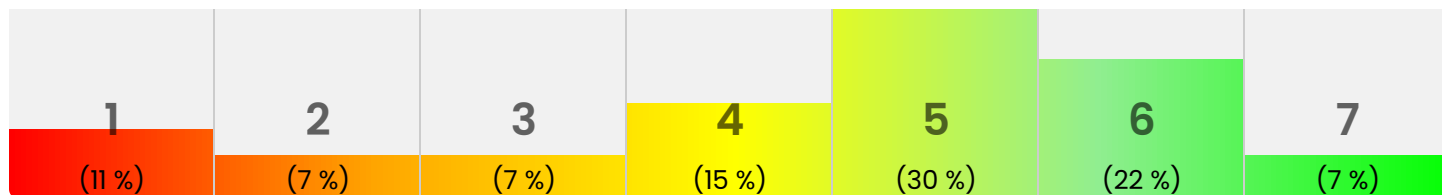
16 employés sur 16 ont répondu à cette question.



- Distribution

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

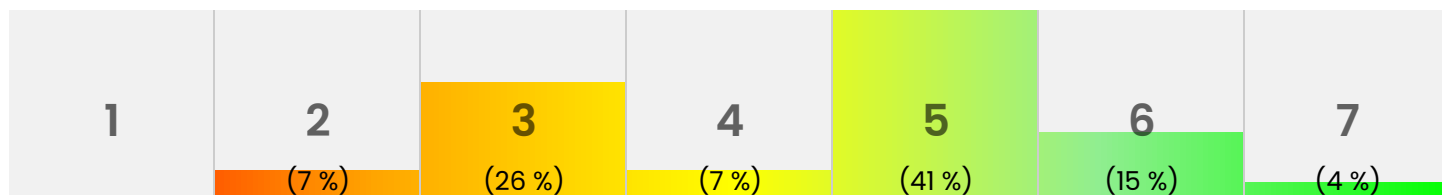
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

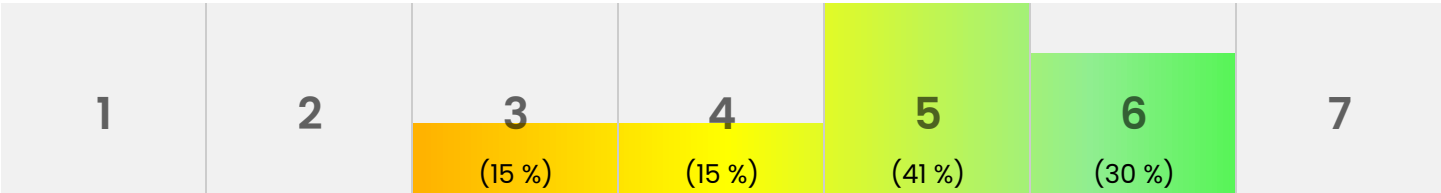
Distribution

Historique

Moyenne 64%

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

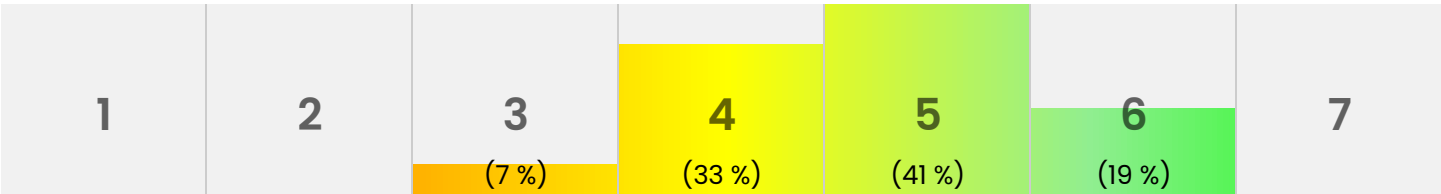
Fortement d'accord

Distribution Historique

Moyenne 62%

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



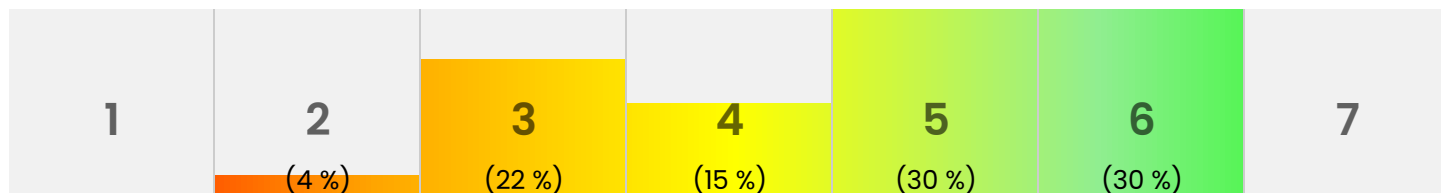
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

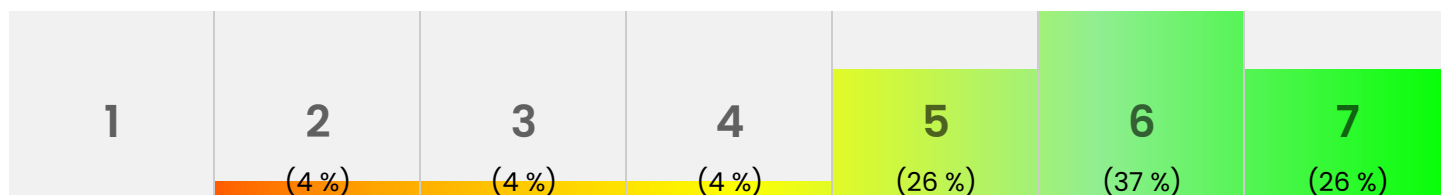
Fortement d'accord

Distribution

Historique

Mon directeur est accessible et disponible pour soutenir notre équipe.

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

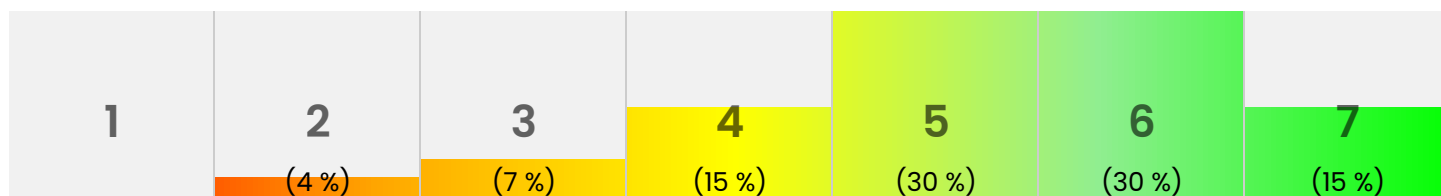
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

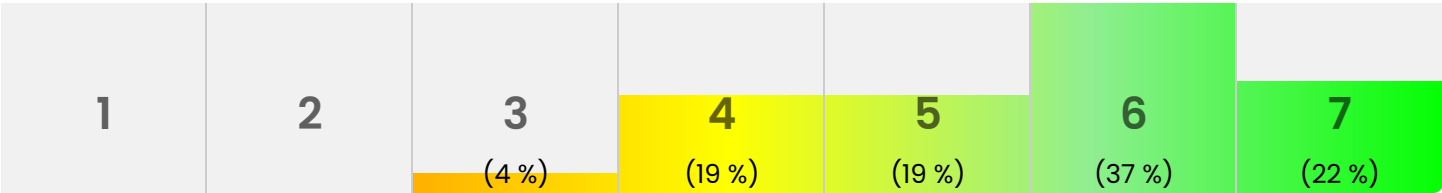
Distribution

Historique

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

Moyenne 76%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

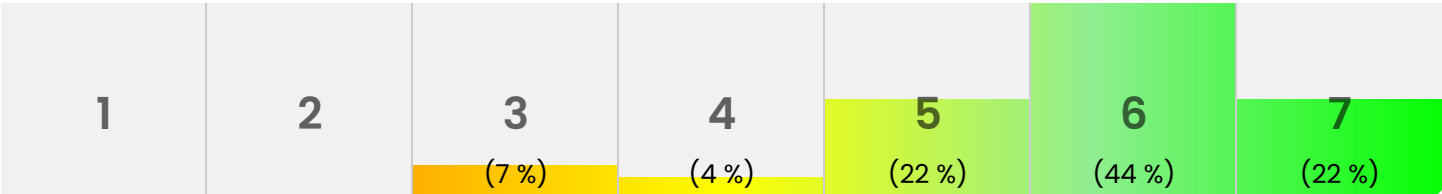
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 78%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

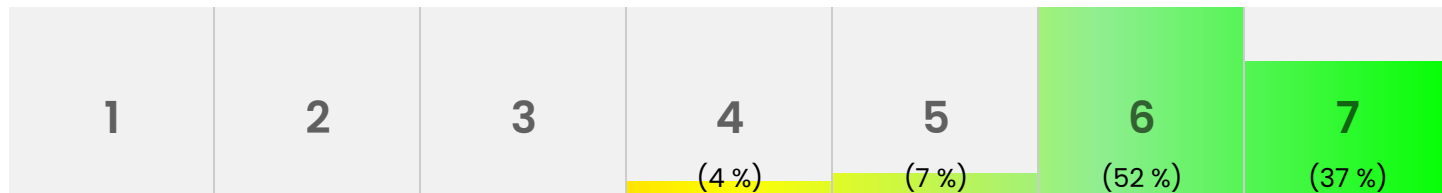
Distribution Historique

RÉTROACTION

Moyenne **87%**

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution

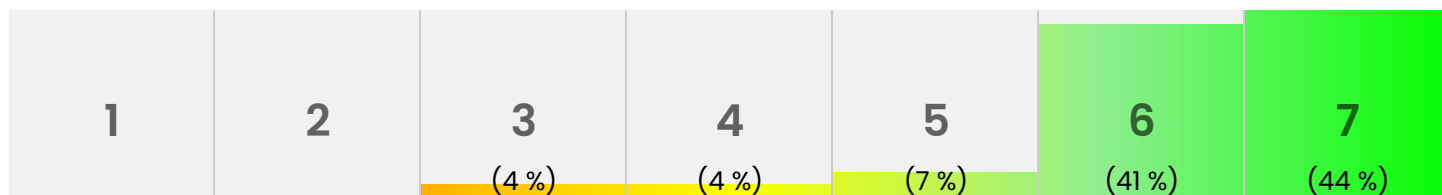
Historique

RELATION AVEC LES COLLÈGUES

Moyenne **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.

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

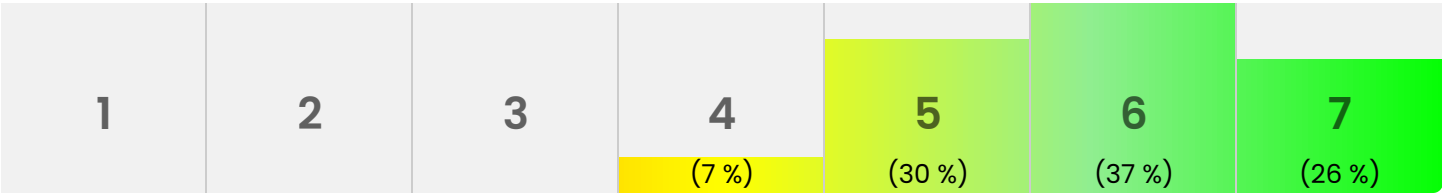
Distribution

Historique

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

Moyenne 80%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

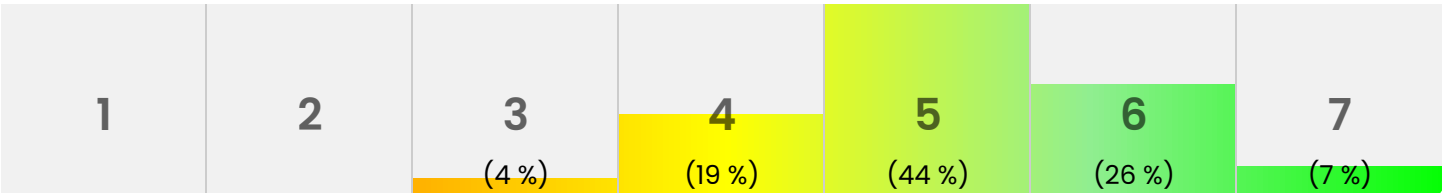
Fortement d'accord

Distribution Historique

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

Moyenne 69%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



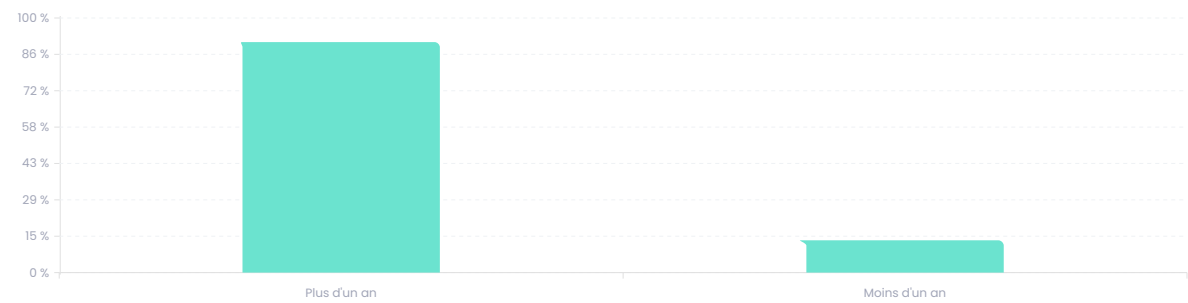
Fortement en désaccord

Fortement d'accord

Distribution Historique

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

26 employés sur 27 ont répondu à cette question.



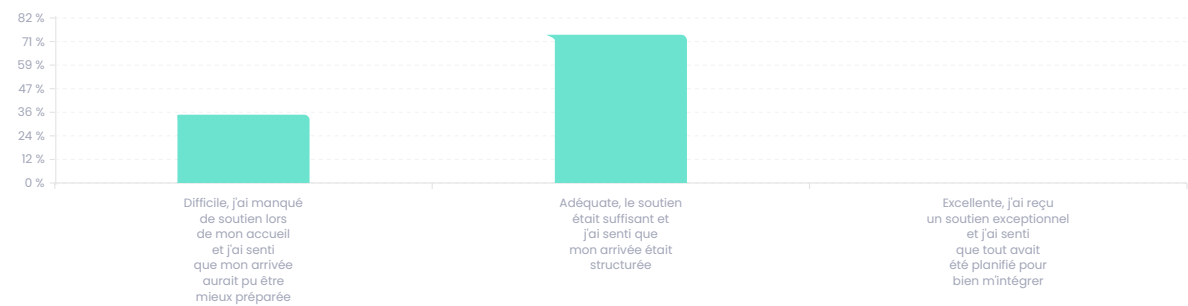
Distribution

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?

3 employés sur 3 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 :

Moyenne **33 %**

Opinion	Pourcentage
Je sens que j'aurais pu recevoir plus de formation afin d'être autonome dans mon travail	71 %
La formation était adéquate pour mon poste et efficace pour m'aider à prendre en charge mes responsabilités	24 %

Historique

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

Moyenne **50 %**

Category	Percentage
1	
2	33 %
3	
4	33 %
5	
6	33 %
7	

Fortement d'accord

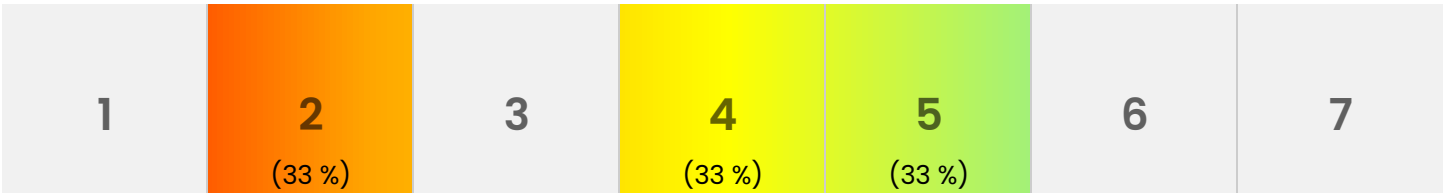
Historique

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 44 %

3 employés sur 3 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

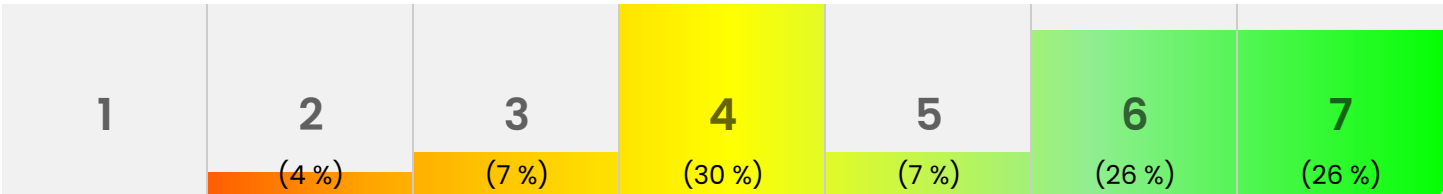
Distribution Historique

RECONNAISSANCE

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

Moyenne 70 %

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

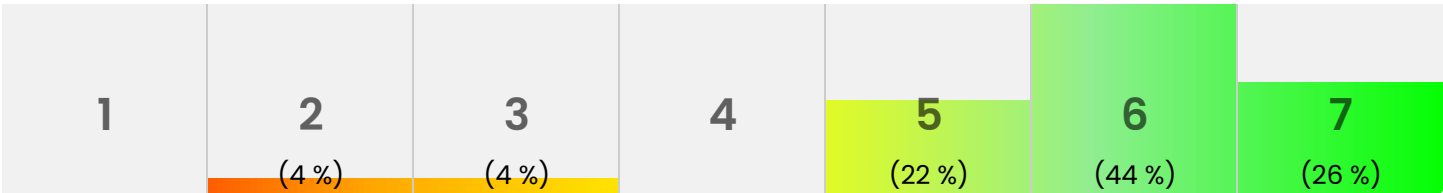
Distribution Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

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

Moyenne 80 %

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

Fortement d'accord

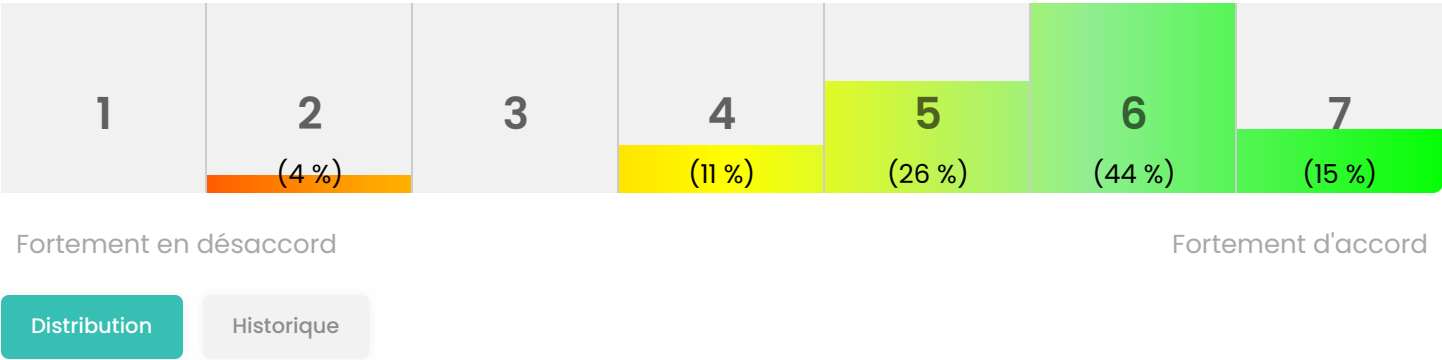
Distribution Historique

PROGRESSION DE CARRIÈRE

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

Moyenne 75%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.

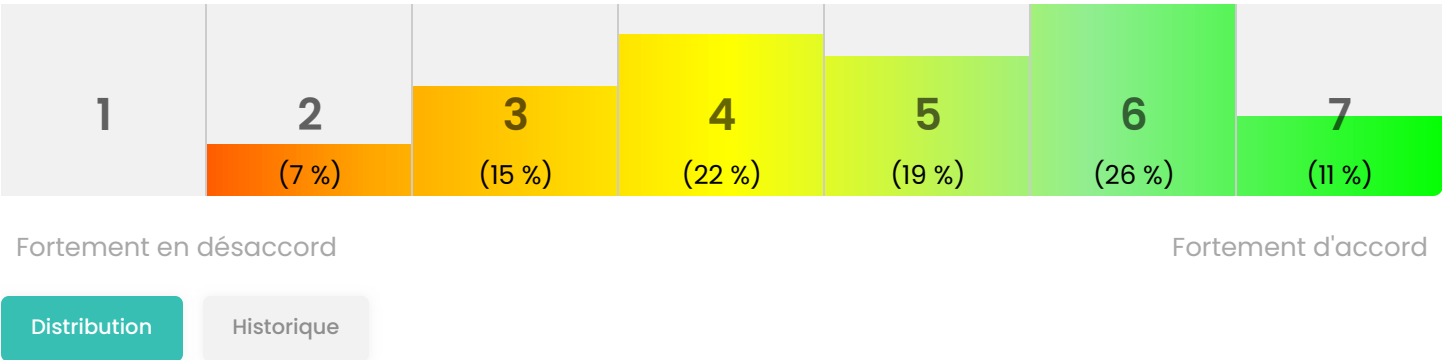


RÉTROACTION

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

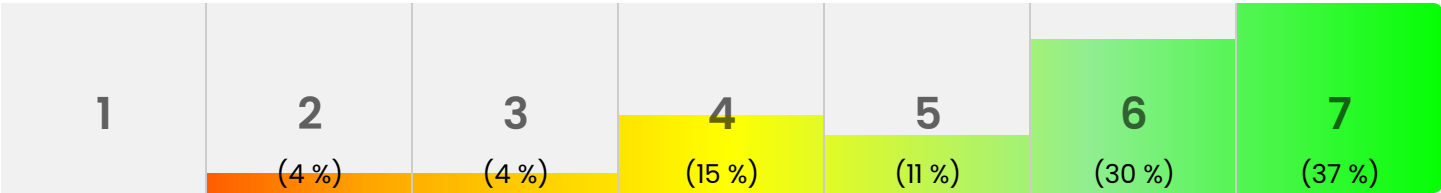
Moyenne 62%

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



Fortement en désaccord

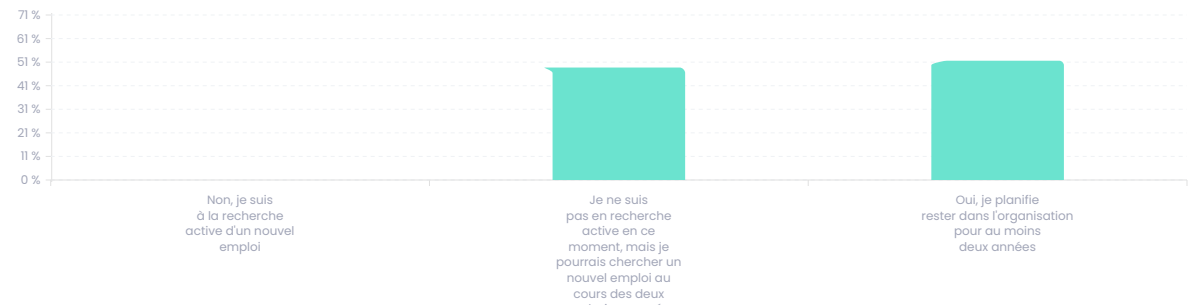
Fortement d'accord

Distribution

Historique

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



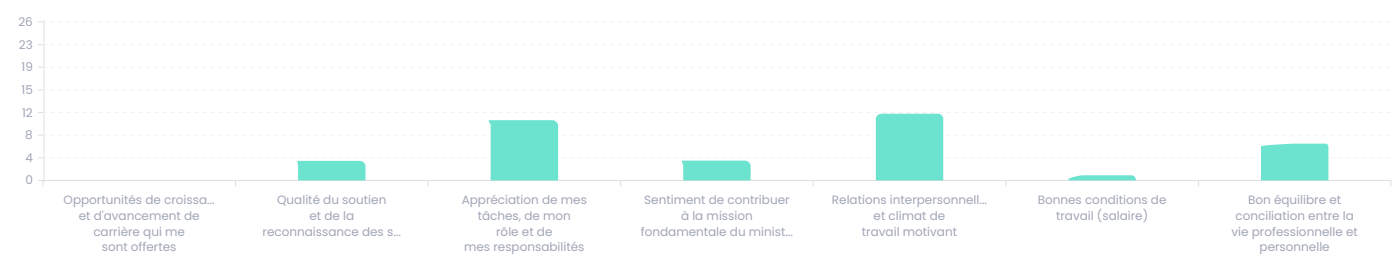
Distribution

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?

15 employés sur 15 ont répondu à cette question.

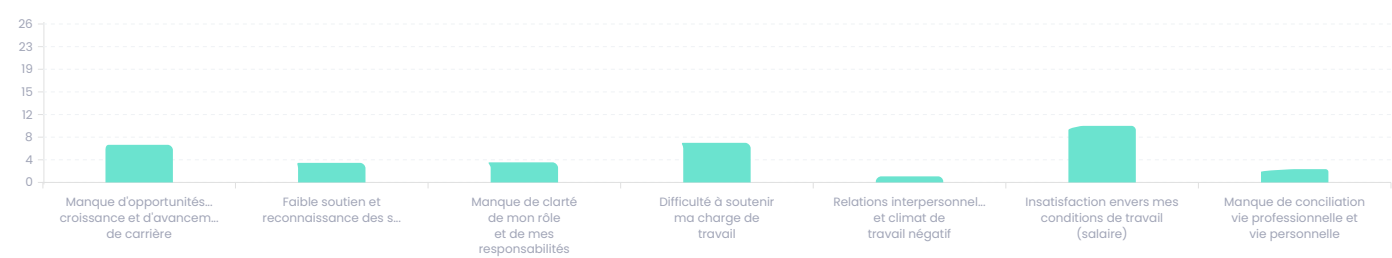


Distribution

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?

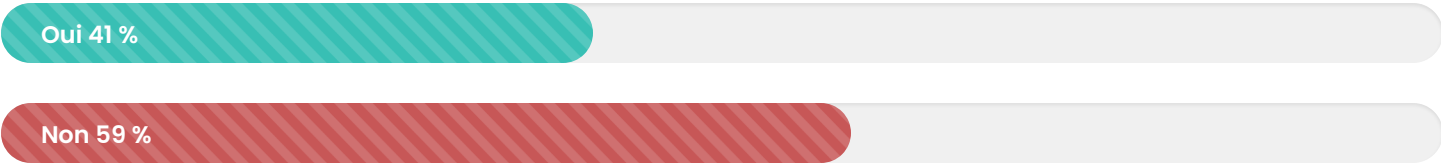
12 employés sur 12 ont répondu à cette question.



Distribution

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.

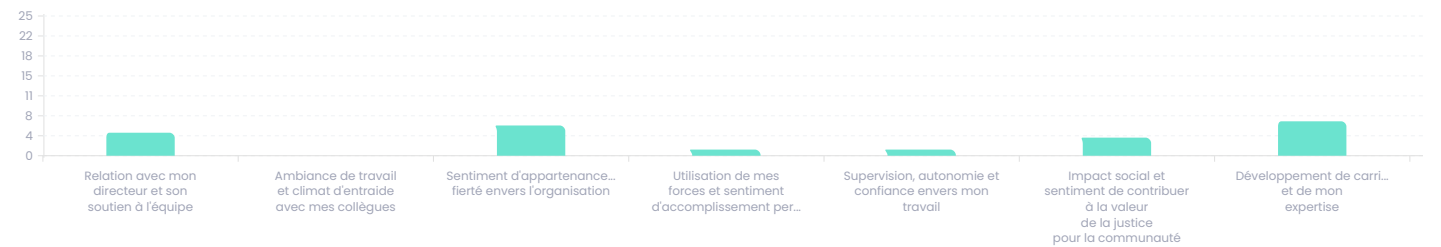


- Distribution
- Historique

NON ASSIGNÉE

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

27 employés sur 27 ont répondu à cette question.



- Distribution

De : [Marie-Michèle Côté \(DGAJL\)](#)
À : [Ariane Tremblay](#); [Chloé Beauregard-Rondeau](#); [Edith Jacques](#); [Geneviève Blouin](#); [Jean-Philippe Richard-Cossette](#); [Johanka Giguère](#); [Josée Rossignol](#); [Laure Anne Gaudet LaRocque](#); [Manon Gagnon](#); [Maxime Bérubé](#); [Sophie Baillargeon-Côté](#)
Cc : [Lise Proulx](#); [Lucie Gaudreau](#)
Objet : Amélio - Taux de participation de votre sous-ministériat
Date : 9 décembre 2024 14:28:57
Pièces jointes : [image003.png](#)
[image001.png](#)

Bonjour,

Comme annoncé récemment, la troisième mesure de la mobilisation et de l'expérience employé du personnel du ministère de la Justice est en cours. Ce sondage permettra de connaître votre avis quant à la collaboration avec vos collègues, le développement de carrière, votre bien-être et bien d'autres aspects de votre milieu de travail. Vos réponses serviront à alimenter les discussions au sein de votre équipe afin de mettre en œuvre des actions en accord avec vos valeurs et vos opinions.

Il s'agit d'un sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes.

Je rappelle à tous les employés n'ayant pas encore rempli le sondage, que vous avez jusqu'au vendredi 13 décembre en fin de journée pour le remplir.

Je compte sur vous pour y répondre afin que les actions mises de l'avant puissent être alignées sur votre réalité et vos besoins.

Marie-Michèle Côté pour **Lise Proulx**

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

■■■■■■ ■■■■■■

lise.proulx@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.

27 mars 2025

Rapport de mobilisation Amélio

Préparé pour Ministère de la Justice du Québec



Participation



Employés

103



Taux de réponse

85%



Commentaires

0



Faits saillants

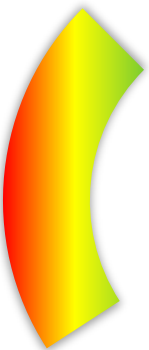
Indicateurs clés et aperçu



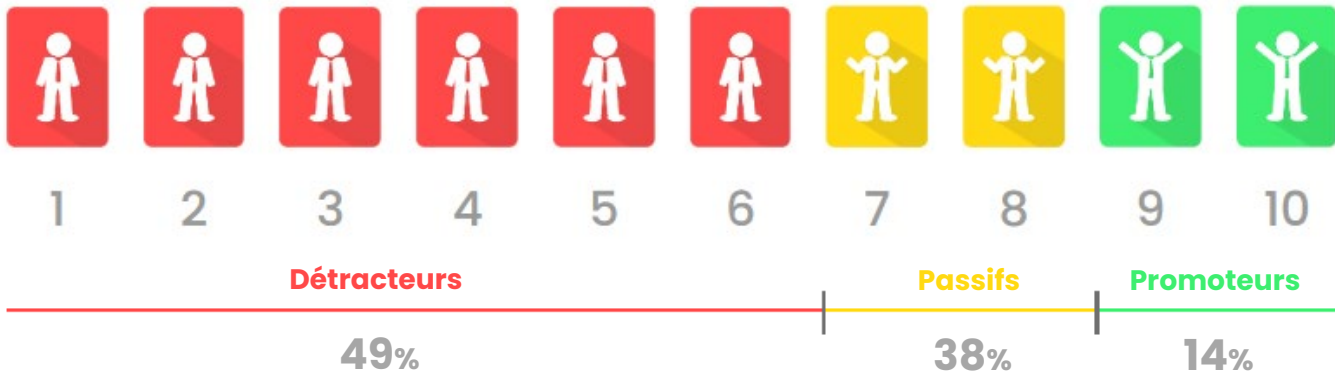


Taux net de recommandation

Les employés recommanderaient-ils notre organisation à leurs pairs?

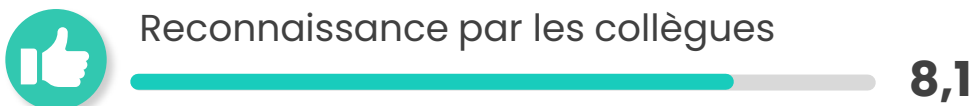
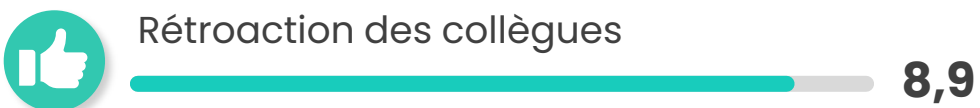
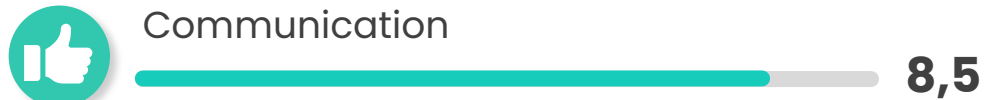
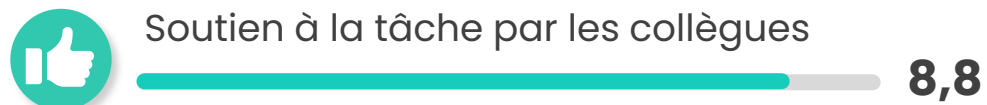


-35
SCORE



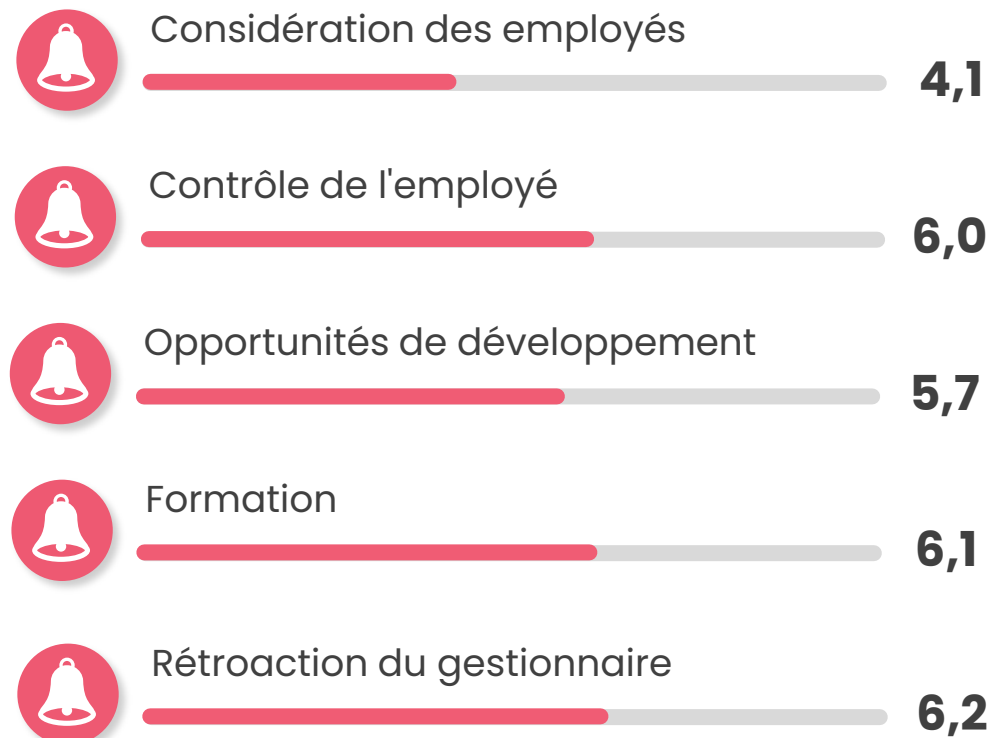
Nos forces

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



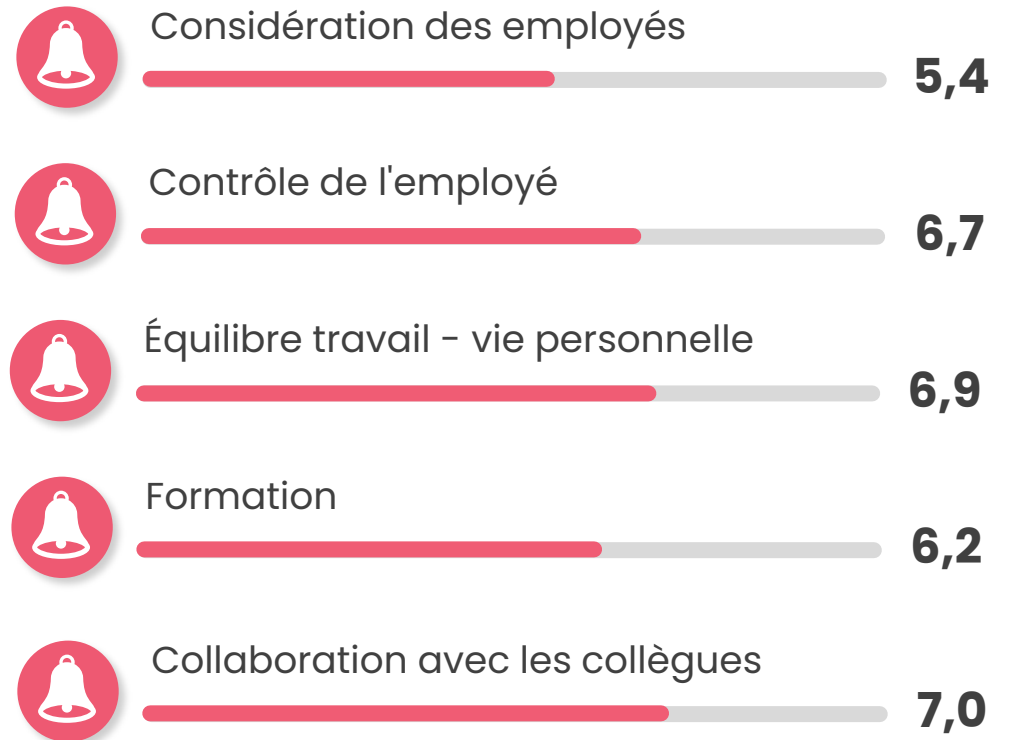
Nos défis

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



Nos défis (SMAJ)

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



Indice de stabilité



68 % pensent rester au moins 2 ans dans l'organisation



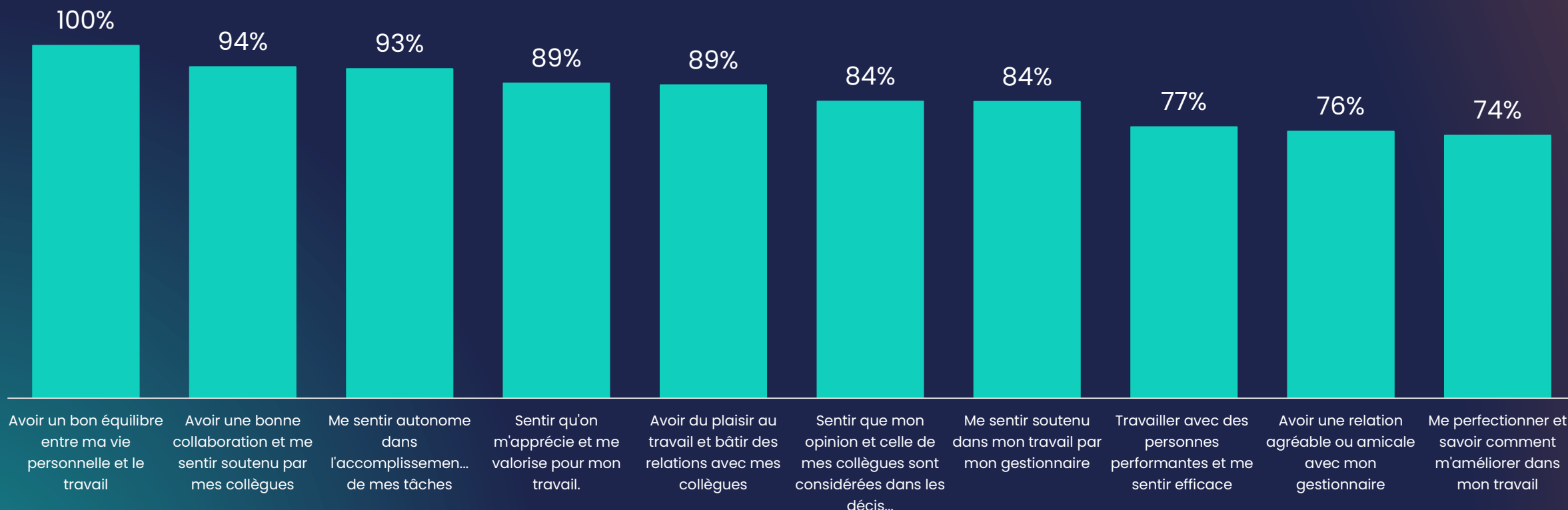
31 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans



1% 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.



Aperçu

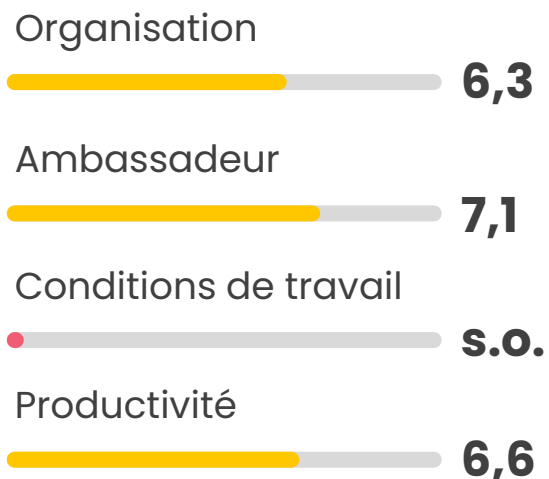
Notre score de mobilisation est **7,1** / 10.

Score MJQ : 7,3/10

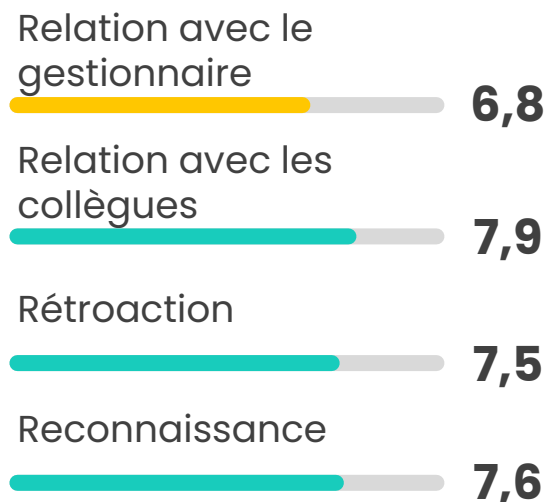
Score DGAJ-MJQ-DC (fév. 2024) = 7,5/10

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

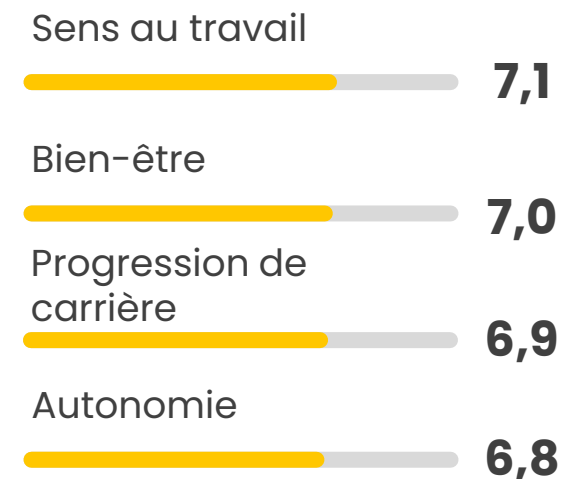
Organisation



Relations



Épanouissement





Nos forces

Les questions les plus significatives et les mieux notées.

Force #1: **Soutien à la tâche par les collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

88%

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 : **94%**

Force #2: **Communication**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

85%

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

Facteur d'importance relié :

Sentir que mon opinion et celle de mes collègues sont considérées dans les ...

Niveau d'importance : **84%**

Force #3: **Rétroaction des collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

89%

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%**



Nos défis

Les questions les plus significatives qui ont été les moins bien notées.

Priorité #1: Considération des employés

Questions incluses dans ce sous-facteur :

41%

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

Facteur d'importance relié :

Sentir que mon opinion et celle de mes collègues sont considérées dans les ...

Niveau d'importance : **84%**

Priorité #2: Contrôle de l'employé

Questions incluses dans ce sous-facteur :

60%

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

Facteur d'importance relié :

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

Niveau d'importance : **93%**

Priorité #3: Opportunités de développement

Questions incluses dans ce sous-facteur :

57%

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

Facteur d'importance relié :
**Progresser dans ma
carrière et me développer
professionnellement**

Niveau d'importance : **70%**

Résultats détaillés

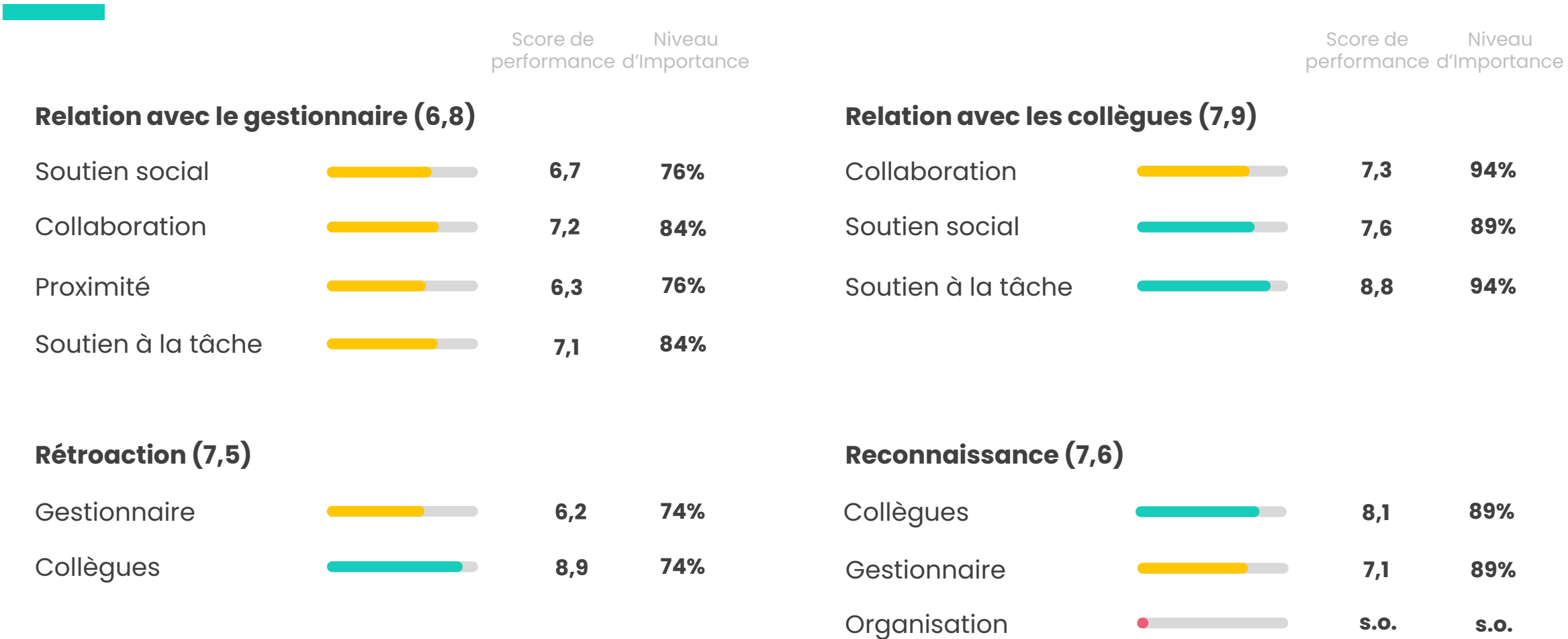
Annexe 1



Résultats pour : Organisation

		Score de performance	Niveau d'Importance			Score de performance	Niveau d'Importance
Organisation (6,3)				Ambassadeur (7,1)			
Valeurs		s.o.	s.o.	Emploi		5,9	53%
Communication		8,5	84%	Produits et services		s.o.	s.o.
Considération des employés		4,1	84%	Roulement du personnel		8,4	s.o.
Impact social		s.o.	s.o.				
Diversité et inclusion		s.o.	s.o.				
Conditions de travail (s.o.)				Productivité (6,6)			
Rémunération		s.o.	s.o.	Formation		6,1	77%
Sécurité au travail		s.o.	s.o.	Clarté de rôle		7,0	77%
Environnement de travail		s.o.	s.o.	Qualité du travail		s.o.	s.o.
				Outils de travail		6,9	77%

Résultats pour : Relations



Résultats pour : Épanouissement

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Sens au travail (7,1)

Signifiante de la tâche		6,2	69%
Vision et stratégies		7,7	54%
Utilisation des compétences		7,5	69%
Développement personnel		s.o.	s.o.

Progression de carrière (6,9)

Opportunités d'avancement		5,7	70%
Gestion du rendement		7,9	70%
Équité entre les employés		s.o.	s.o.
Développement professionnel		7,2	70%

Bien-être (7,0)

Charge de travail		6,8	45%
Stress		6,6	45%
Équilibre travail - vie personnelle		7,6	100%
Santé		s.o.	s.o.

Autonomie (6,8)

Supervision		7,6	93%
Contrôle		6,0	93%

De : [Lucie Fiset](#)
À : [Hugo Jean](#); [Évelyne Deschênes](#); [Patrick Nolin](#); [Patricia Nault](#)
Cc : [Sonia Asselin](#); [Simon Bégin](#); [Nadine Blais](#); [Cornelia Boje](#); [Marie-Eve Bouchard \(DGAJL Ste-Foy\)](#); [Francesca Boucher](#); [Dorothée-Anne Bourque](#); [Audrey Comeau](#); [Marie-Josée Comeau](#); [François Darveau](#); [Manon Desgagné \(DGAJL Ste-Foy\)](#); [Jennifer Doiron-Morisset](#); [Sharell Dupras](#); [Marie-Claude Falardeau](#); [Suzanne Fecteau](#); [Jérôme Garant](#); [Antoine Garnier](#); [Nancy Grondin](#); [Nadine Hokayem](#); [Matthieu Juneau](#); [Anne-Marie Martin](#); [Maude Morissette](#); [Peter Murphy](#); [Stéphanie Neveu](#); [Stéphane Rochette](#); [Jean-Philippe Rodier](#); [Myriam Sévigny](#); [Jérôme Tremblay](#); [Johanne Simard](#); [Patrick Naud-Cavion](#); [Christine Lavoie](#); [Myriam Grondin](#); [Lorie Pépin](#); [Delphine Brunet-Asselin](#); [Isabelle Dupont](#); [Marie Poudrier](#); [Hakima Ait Amer Meziane](#); [Isabelle Gasse](#); [Marilyne Dumont](#); [Laurianne Genest](#); [Sarah Robillard](#); [Christophe Achdjian](#); [Catherine Boudreau](#); [Laurie Anctil](#); [Nadoue Patience Danji Noukeu](#); [Jean-François Beaupré](#); [Stéphanie Doré](#); [Catherine Bélanger](#); [Valérie Lavoie](#); [Marie-Catherine Bolduc](#); [Nathalie Robert \(DGAJL\)](#); [Sylvie Boulay](#); [Carole Sauvageau](#); [Brigitte Bussièrès](#); [Tania Clercq](#); [Étienne Cloutier](#); [Romy Daigle](#); [Julie Dassylva](#); [Robert Desroches](#); [Alexandra Ducharme](#); [Fiona Émond](#); [Rosemarie Fortier](#); [François Hénault](#); [Jean-Vincent Lacroix](#); [Sylvain Leboeuf](#); [Sophie Lépine-Zaruba](#); [Geneviève Martin-Lafleur](#); [Hubert Noreau-Simpson](#); [Anthony Papaioannou](#); [Amélie Pelletier Desrosiers](#); [Frédéric Perreault \(DGAJL\)](#); [Vincent Phaneuf](#); [Caroline Renaud](#); [Vicky Samson](#); [Gabrielle St-Martin-Deaudelin](#); [Abdou Thiaw](#); [Marie-Josée Verreault](#)
Objet : Sondage Amélio - Taux de participation
Date : 10 décembre 2024 09:13:52
Pièces jointes : [image002.png](#)

Bonjour,

Comme annoncé récemment, il est maintenant temps de prendre une troisième mesure de la mobilisation et de l'expérience employé du personnel du ministère de la Justice. Ce sondage permettra de connaître votre avis quant à la collaboration avec vos collègues, le développement de carrière, votre bien-être et bien d'autres aspects de votre milieu de travail. Vos réponses serviront à alimenter les discussions au sein de votre équipe afin de mettre en œuvre des actions en accord avec vos valeurs et vos opinions.

Je vous rappelle qu'il s'agit d'un sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes. À noter qu'un rappel a été transmis le 4 décembre dernier de la part de « app@amelio.co » à tous les employés n'ayant pas encore rempli le sondage et que les personnes concernées ont jusqu'au vendredi 13 décembre en fin de journée pour le remplir.

Je compte sur vous pour répondre au sondage afin de permettre à la Direction générale des affaires juridiques – MJQ et directions-conseils de s'assurer que nos actions mises de l'avant sont alignées sur votre réalité et vos besoins.

Merci pour votre collaboration!

Lucie Gaudreau, pour



Lucie Fiset, directrice générale

Sous-ministériat des affaires juridiques

Direction générale des affaires juridiques – MJQ et directions-conseils

1200, route de l'Église, 4e étage

Québec (Québec) G1V 4M1



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 : [Marie-Josée Corriveau \(SMA-SMAJ\)](#)
À : [Jean-Félix Robitaille](#); [François Gilbert](#); [Patricia Gingras](#); [Mathieu Trépanier](#); [Alex Pothier](#); [Andrée Jean](#); [Stéphanie Beaumont](#); [Rebecca Chevarie](#); [Dannie Gendron](#); [Kim Sirois](#); [Anna Jensen \(DGAIL\)](#); [Sabine Mekki](#); [Marie-Eve Villeneuve](#); [Sabine Monique Adjasse](#); [Nathalie Plourde](#); [Lucie Gaudreau](#)
Objet : Sondage Amélio
Date : 9 décembre 2024 10:35:29
Pièces jointes : [Outlook-mss3r2po.png](#)

Bonjour,

Comme annoncé récemment, il est maintenant temps de prendre une troisième mesure de la mobilisation et de l'expérience employé du personnel du ministère de la Justice. Ce sondage permettra de connaître votre avis quant à la collaboration avec vos collègues, le développement de carrière, votre bien-être et bien d'autres aspects de votre milieu de travail. Vos réponses serviront à alimenter les discussions au sein de votre équipe afin de mettre en œuvre des actions en accord avec vos valeurs et vos opinions.

Je vous rappelle qu'il s'agit d'un sondage confidentiel d'une durée approximative de 15 minutes. À noter qu'un rappel a été transmis le 4 décembre dernier de la part de « app@amelio.co » à tous les employés n'ayant pas encore rempli le sondage et que les personnes concernées ont jusqu'au vendredi 13 décembre en fin de journée pour le remplir. Je compte sur vous pour répondre au sondage afin de permettre au sous-ministériat des affaires juridiques de s'assurer que nos actions mises de l'avant sont alignées sur votre réalité et vos besoins.

Sabine Monique Adjasse, pour



Marie-Josée Corriveau

Sous-ministre associée et sous-procureure générale adjointe
Sous-ministériat des affaires juridiques
Ministère de la Justice
1200, route de l'Église, 4e étage
Québec (Québec) G1V 4M1
Téléphone : 418 646-8185, poste 21229
marie-josee.corriveau2@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.

19 mars 2025

Rapport de mobilisation Amélio

Préparé pour Ministère de la Justice du Québec



Notes à propos des données incluses dans ce rapport

- ✦ Ce rapport a été généré le 19 mars 2025.
- ✦ Ce rapport a été demandé par Marie-Ève Villeneuve
- ✦ Ce rapport a été demandé pour le sondage Décembre 2024 Sondage sur la mobilisation et l'expérience employé
- ✦ Les données incluses dans ce rapport incluent les sondages soumis entre le **30 novembre 2022 et 19 mars 2025**
- ✦ Les résultats comprennent exclusivement les données accessibles par l'utilisateur ayant demandé le rapport. De manière générale, un rapport généré par un gestionnaire comprendra les résultats de son équipe et de toutes les personnes qui en dépendent.
- ✦ 423 sondages ont été soumis à partir d'un lien envoyé par courriel, par SMS ou d'un code d'utilisateur. 0 sondages ont été soumis à partir d'un lien public.
- ✦ Autres filtres appliqués dans ce rapport :
 - ✦ Toutes les équipes

Participation



Employés

577



Taux de réponse

73%



Commentaires

0



Faits saillants

Indicateurs clés et aperçu



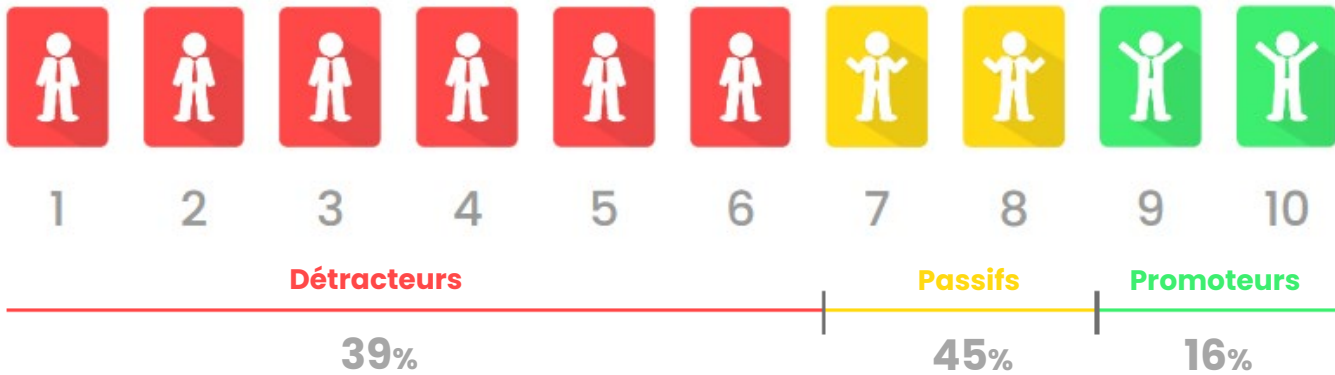


Taux net de recommandation

Les employés recommanderaient-ils notre organisation à leurs pairs?

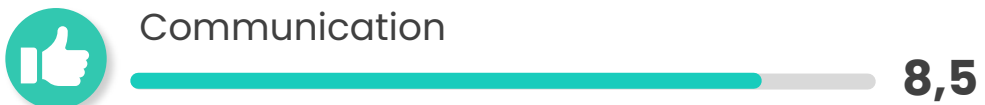
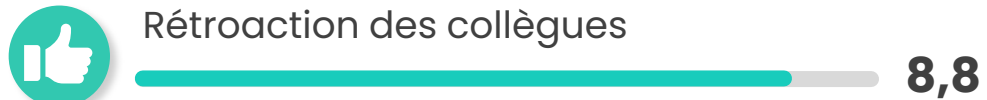


-23
SCORE



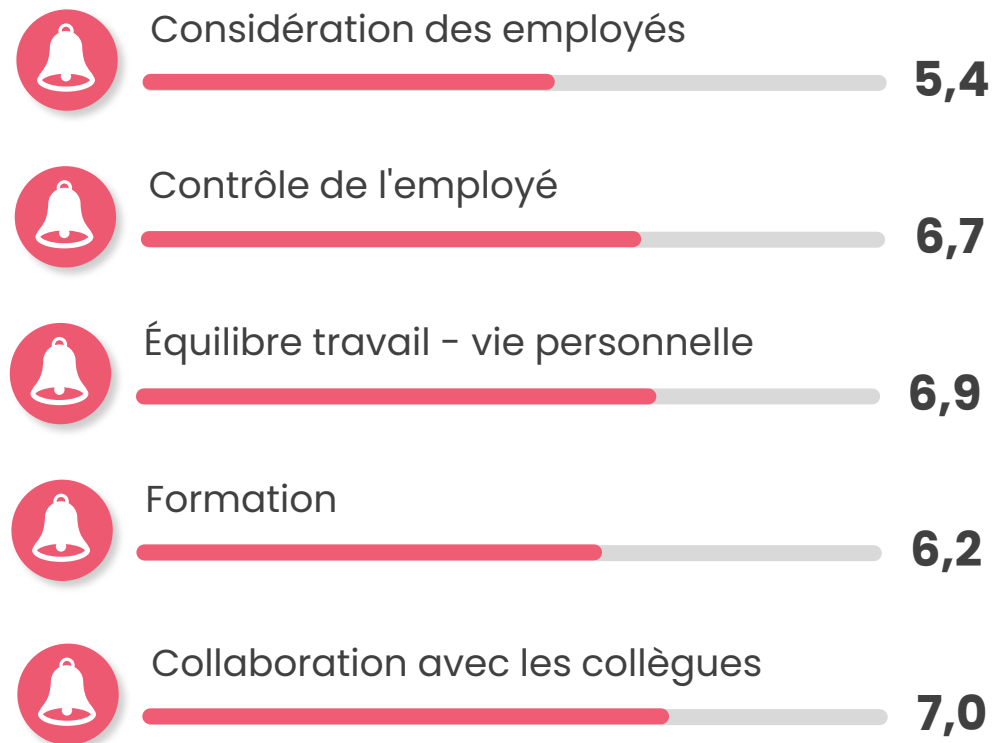
Nos forces

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



68 % pensent rester au moins 2 ans dans l'organisation



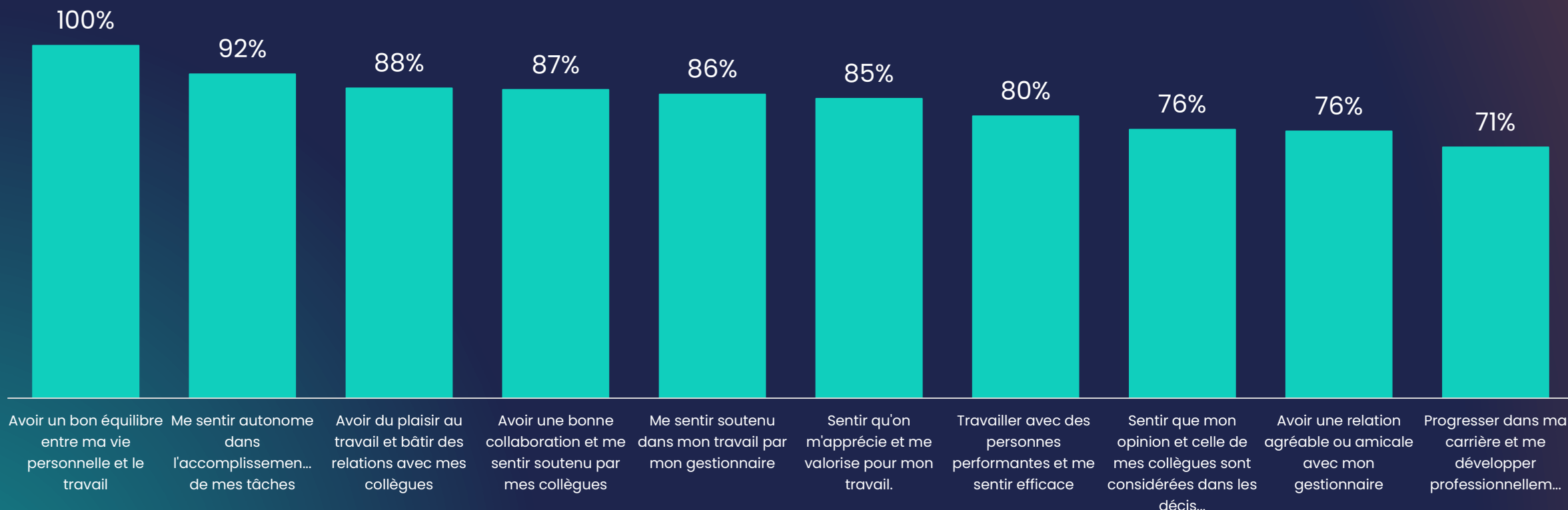
28 % pourraient chercher un nouvel emploi d'ici deux ans



4% 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.

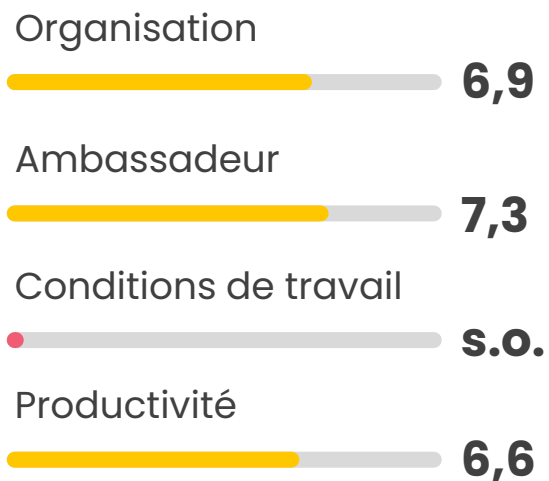


Aperçu

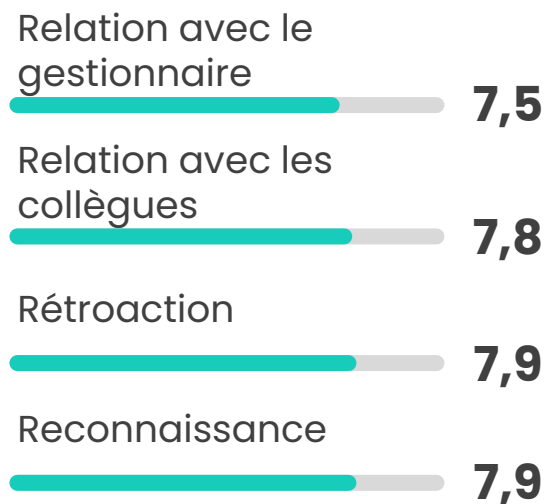
Notre score de mobilisation est **7,3** / 10.

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

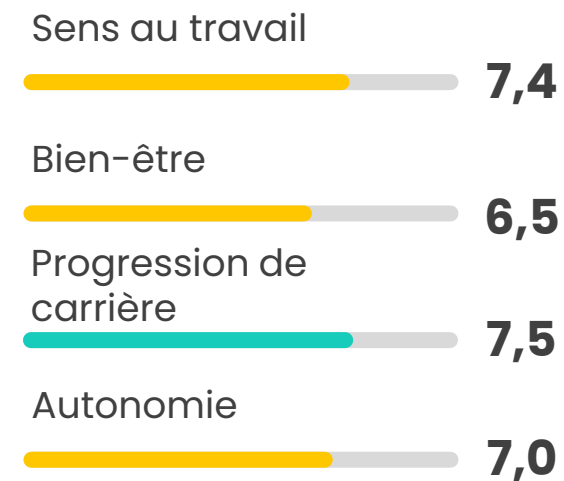
Organisation



Relations



Épanouissement





Nos forces

Les questions les plus significatives et les mieux notées.

Force #1: **Soutien à la tâche par les collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

85%

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 : **87%**

Force #2: **Rétroaction des collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

88%

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 : **71%**

Force #3: **Reconnaissance par les collègues**

Questions incluses dans ce sous-facteur :

81%

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

Facteur d'importance relié :

Sentir qu'on m'apprécie et me valorise pour mon travail.

Niveau d'importance : **85%**



Nos défis

Les questions les plus significatives qui ont été les moins bien notées.

Priorité #1: Considération des employés

Questions incluses dans ce sous-facteur :

54%

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

Facteur d'importance relié :

Sentir que mon opinion et celle de mes collègues sont considérées dans les ...

Niveau d'importance : **76%**

Priorité #2: Contrôle de l'employé

Questions incluses dans ce sous-facteur :

67%

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

Facteur d'importance relié :

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

Niveau d'importance : **92%**

Priorité #3: Équilibre travail – vie personnelle

Questions incluses dans ce sous-facteur :

69%

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%**

FAIRE DES CHANGEMENTS POSITIFS



Nos recommandations

Le sous-facteur **Considération des employés** a un score de **5,4** et a été catégorisé en tant que **8ème le plus important** pour vos employés.

Cliquez sur les tuiles pour afficher la recommandation ou obtenez-en plus dans [l'application Amélio](#).

*Lorsque vous n'êtes pas en mode présentation, appuyez sur la touche ctrl et faites un clic gauche sur la tuile pour ouvrir la recommandation.



Adopter une gestion de proximité virtuelle

La distance physique ne doit pas s'accompagner d'une distance psychologique. Si vos employés vous sentent distant ou effacé, ils pourraient non seulement remettre en question votre leadership, mais aussi être...



Offrir un environnement de travail des plus stimulants !

L'espace de travail en présentiel n'est plus considéré comme étant un coût, mais plutôt comme un investissement, puisqu'il impacte significativement la performance, la collab...



Promouvoir vos experts internes !

Il est important de clarifier les rôles de chacun afin d'assurer une collaboration efficace et optimale entre les équipes. En précisant les rôles, vous mettez en lumière vos experts internes et, en plus,...

Nos recommandations

Le sous-facteur **Contrôle de l'employé** a un score de **6,7** et a été catégorisé en tant que **2e le plus important** pour vos employés.

Cliquez sur les tuiles pour afficher la recommandation ou obtenez-en plus dans [l'application Amélio](#).

*Lorsque vous n'êtes pas en mode présentation, appuyez sur la touche ctrl et faites un clic gauche sur la tuile pour ouvrir la recommandation.



Maximiser le potentiel des outils de collaboration virtuelle

Il faut d'abord que ces outils de collaboration virtuelle soient disponibles et qu'ils répondent aux besoins de vos employés. Prenez le pouls de façon ponctuelle et vérifiez c...



Les bienfaits de la musique !

Une étude rapportée par le quotidien La presse démontre l'avantage d'encourager les employés qui vivent du stress d'écouter de la musique afin de réduire leur niveau d'anxiété. La musique aide à réduire ...



Réduire la microgestion

Approfondissez votre compréhension de la microgestion et obtenez des conseils pratiques pour minimiser son impact de manière efficace. Réduire la microgestion peut accroître la confiance de votre équipe to...

Nos recommandations

Le sous-facteur **Équilibre travail – vie personnelle** a un score de **6,9** et a été catégorisé en tant que **le plus important** pour vos employés.

Cliquez sur les tuiles pour afficher la recommandation ou obtenez-en plus dans [l'application Amélio](#).

*Lorsque vous n'êtes pas en mode présentation, appuyez sur la touche ctrl et faites un clic gauche sur la tuile pour ouvrir la recommandation.



Pourquoi les employés procrastinent-ils au travail?

La charge mentale au travail découle d'éléments que nous avons en tête et qui nous empêchent d'offrir le meilleur de nous-mêmes, d'être aussi performants qu'on le souhaiterait...



Bien-être et santé mentale

Le bien-être est une composante essentielle de la mobilisation, car les employés qui considèrent que leurs besoins psychologiques sont écoutés pourront ensuite donner le meilleur d'eux-mêmes en retour.



Les clés essentielles du mieux-être: Dimensions professionne...

Outre la carrière que nous décidons d'entreprendre, cette dimension fait référence à notre équilibre, travail et vie personnelle. Mais c'est également faire un travail qui a ...

Résultats détaillés

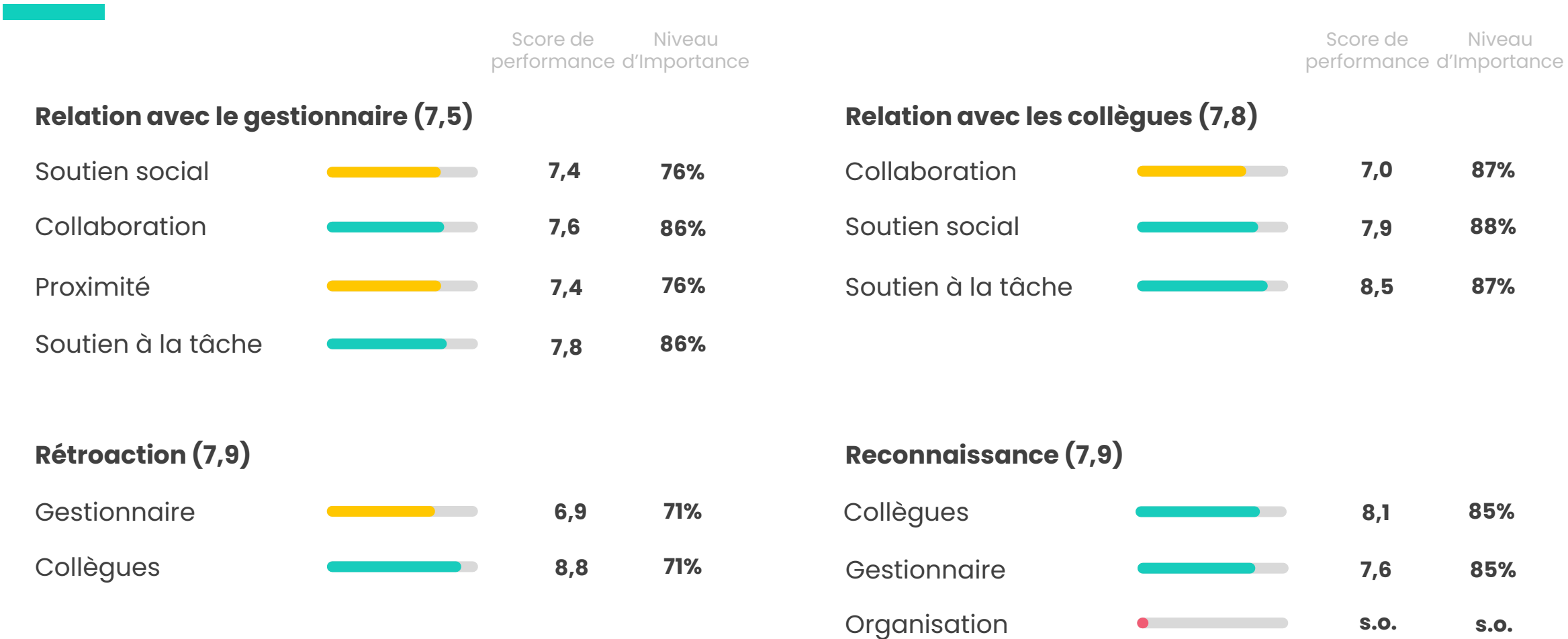
Annexe 1



Résultats pour : Organisation

		Score de performance	Niveau d'Importance			Score de performance	Niveau d'Importance
Organisation (6,9)				Ambassadeur (7,3)			
Valeurs		s.o.	s.o.	Emploi		6,4	55%
Communication		8,5	76%	Produits et services		s.o.	s.o.
Considération des employés		5,4	76%	Roulement du personnel		8,2	s.o.
Impact social		s.o.	s.o.				
Diversité et inclusion		s.o.	s.o.				
Conditions de travail (s.o.)				Productivité (6,6)			
Rémunération		s.o.	s.o.	Formation		6,2	80%
Sécurité au travail		s.o.	s.o.	Clarté de rôle		7,0	80%
Environnement de travail		s.o.	s.o.	Qualité du travail		s.o.	s.o.
				Outils de travail		6,7	80%

Résultats pour : Relations



Résultats pour : Épanouissement

Score de
performance d'Importance

Score de
performance d'Importance

Sens au travail (7,4)

Significiance de la tâche		6,8	67%
Vision et stratégies		7,6	51%
Utilisation des compétences		7,8	67%
Développement personnel		s.o.	s.o.

Progression de carrière (7,5)

Opportunités d'avancement		7,2	71%
Gestion du rendement		7,9	71%
Équité entre les employés		s.o.	s.o.
Développement professionnel		7,5	71%

Bien-être (6,5)

Charge de travail		6,4	52%
Stress		6,2	52%
Équilibre travail - vie personnelle		6,9	100%
Santé		s.o.	s.o.

Autonomie (7,0)

Supervision		7,4	92%
Contrôle		6,7	92%



amélio

**Créer des cultures
d'entreprise inspirantes**

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

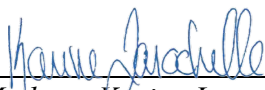
Tout engagement financier du gouvernement du Québec n'est valide que s'il existe, sur un crédit, un solde disponible suffisant pour imputer la dépense découlant de cet engagement conformément aux dispositions de l'article 21 de la Loi sur l'administration financière (RLRQ, chapitre A-6.001).

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 SUIIT :

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 SIGNE, 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
+18004624030
info@amelio.co
https://amelio.co
N° d'inscription à la TPS/TVH : 785416710 RT0001
N° d'enregistrement de la TVQ : 1224986561 TQ0001

Facture 3332

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
2024-12-02

VEUILLEZ PAYER
16 403,48 CAD

ÉCHÉANCE
2025-01-01

400-3202323-513010-100-13205-3202212-320599053

DATE	ACTIVITÉ	QTÉ	TAUX	MONTANT
	Sondage de diagnostic organisationnel Forfait or Diagnostic de mobilisation 2024-2025	1	14 267,00	14 267,00
	Conception d'un questionnaire sur mesure Diagnostic de mobilisation 2024-2025 Personnalisation du questionnaire	1	0,00	0,00

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

Veillez 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 mentuels de 1,5 % seront
facturés. / In case of non-payment, interest of 1.5% will be

TOTAL PARTIEL

TPS @ 5%

TVQ @ 9,975%

TOTAL

14 267,00

713,35

1 423,13

16 403,48

TOTAL DÛ

16 403,48 CAD

MERCI.

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

charged.