



PAR COURRIEL

Le 28 juillet 2025

Objet : Demande d'accès aux documents - Décision

V/Réf. : Résultats sondage Amélio 2025

N/Réf. : BSM-2025-005292

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 10 juillet 2025, laquelle se lit comme suit :

[...] Je souhaiterais avoir les résultats pour chacune des directions du ministère de la Justice du sondage Amelio de satisfaction des employés qui a été fait cette année en 2024/2025.

Je ne souhaite pas un document global spécialement préparé spécialement pour cette demande, mais bien le portrait tel qu'il existe et qu'il a été établi pour chaque direction. [...].

(Transcription intégrale)

Décision

Nous donnons suite à votre demande. En effet, vous trouverez ci-joint les documents repérés existants et établis par sous-ministériat et par direction présentant les résultats du sondage de la 3^{ème} mesure annuelle de mobilisation (décembre 2024) - Amélio.

Page 1 sur 4

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.



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

p. j. 2

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

MONTREAL

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.

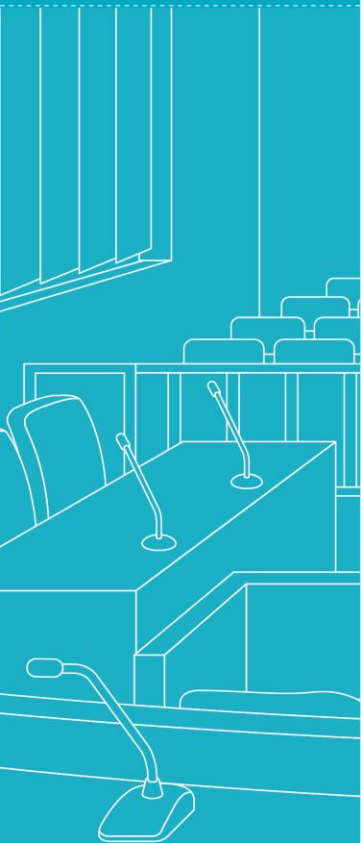


SOUS-MINISTÉRIAT
DES **SERVICES** À
L'**ORGANISATION**

Résultats de la 3^e mesure annuelle de mobilisation (décembre 2024)

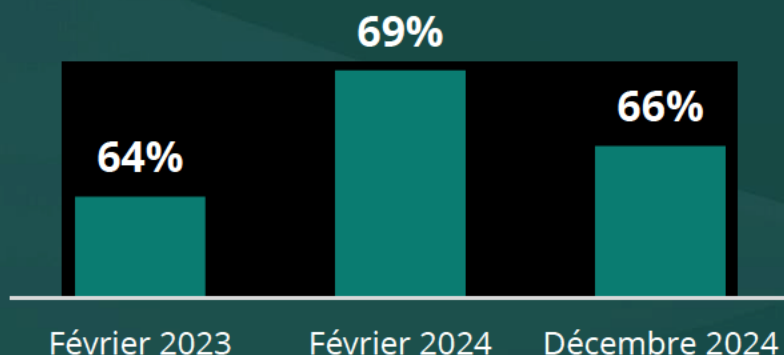
OFFRIR UNE JUSTICE
CENTRÉE SUR LES
besoins des
CITOYENNES ET
DES CITOYENS

Justice
Québec 

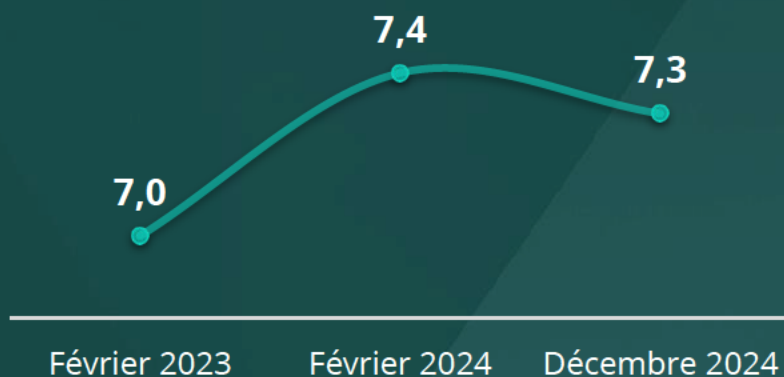


Résultats ministériels

Taux de participation



Niveau de mobilisation



Faits saillants

POINTS FORTS

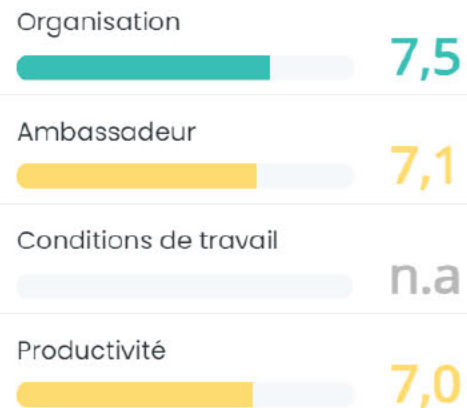
- **AMBIANCE D'ÉQUIPE** – **Fierté et facteur de motivation** : Maintien de relations de travail positives et appréciation de la confiance mutuelle avec les collègues.
- **SENS AU TRAVAIL** – **Fierté et facteur de motivation** : Motivation intrinsèque envers son rôle et volonté de contribuer avec impact à la mission fondamentale.

POINTS DE VIGILANCE

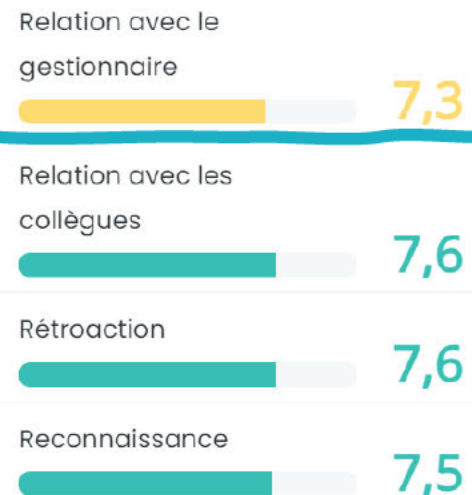
- **GESTIONNAIRES** : Potentiel d'accompagnement des gestionnaires en lien avec leur rôle de soutien au développement des employés.
- **SOUTIEN ET FORMATION** – **Priorité des employés** : Besoins et attentes d'accompagnement accru occasionné par les réorganisations des tâches et responsabilités.
- **BIEN-ÊTRE** – **Priorité des employés** : Charge mentale difficile à soutenir, impactée par le sentiment de pression, le manque perçu de priorisation et la charge de travail importante.

Résultats ministériels

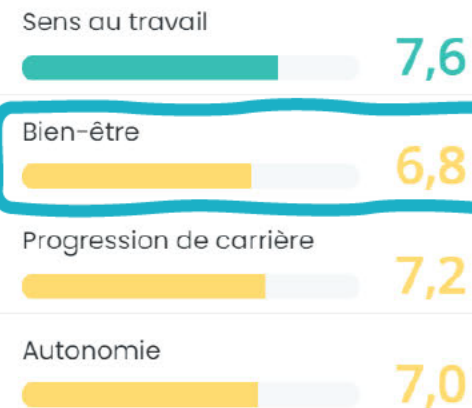
Organisation



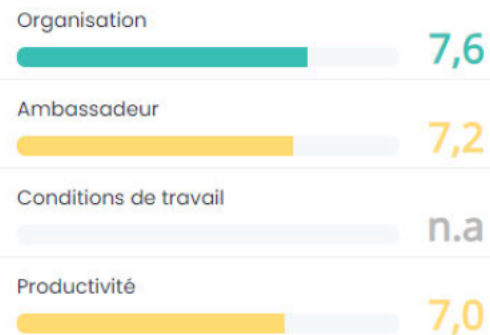
Relations



Épanouissement



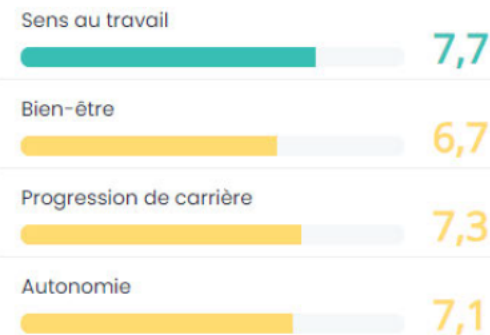
Organisation



Relations



Épanouissement



Décembre 2024

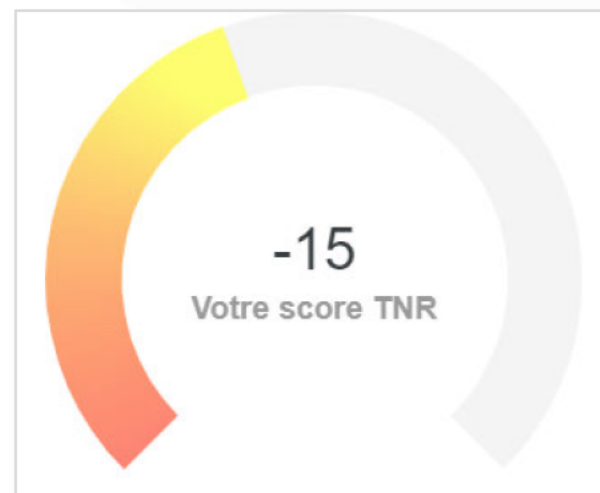
Février 2024

Portrait des gestionnaires

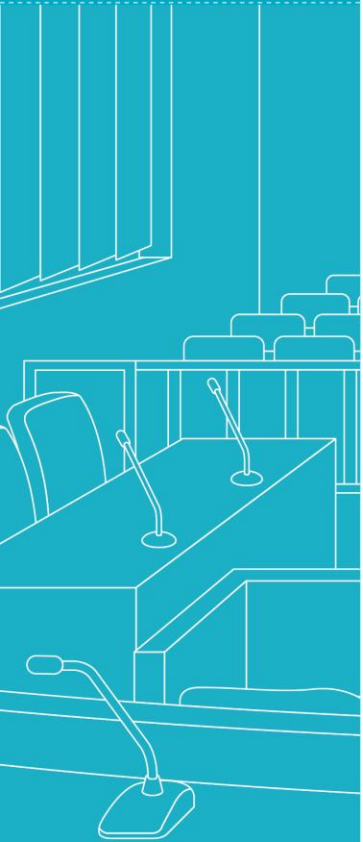
**Niveau de
mobilisation : 7,8**

**Détracteurs : 37 %
Promoteurs : 22 %**

**Taux de
participation : 76 %**



**Intention de rester
≥ 2 ans : 62 %**



Résultats de la Direction du Bureau du sous-ministre et du Secrétariat général

Résultats de la Direction du Bureau du sous-ministre et du Secrétariat général

71 %

Taux de participation

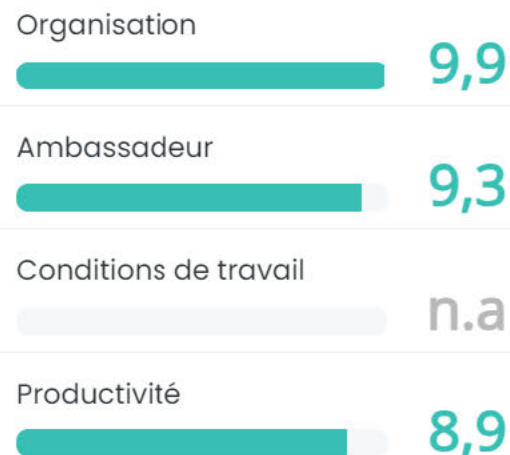
9,1/10 ^{vs 7,6} ↑

Niveau de mobilisation

98 %

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ

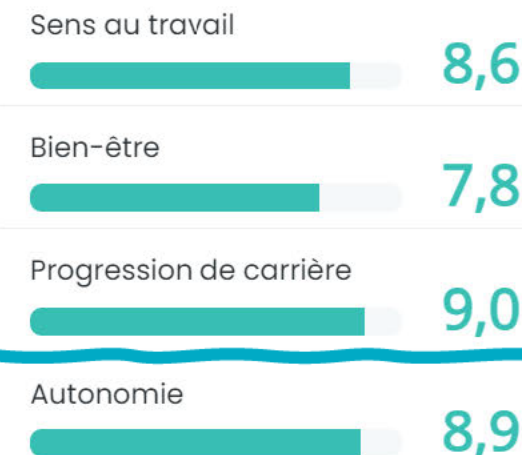
Organisation



Relations

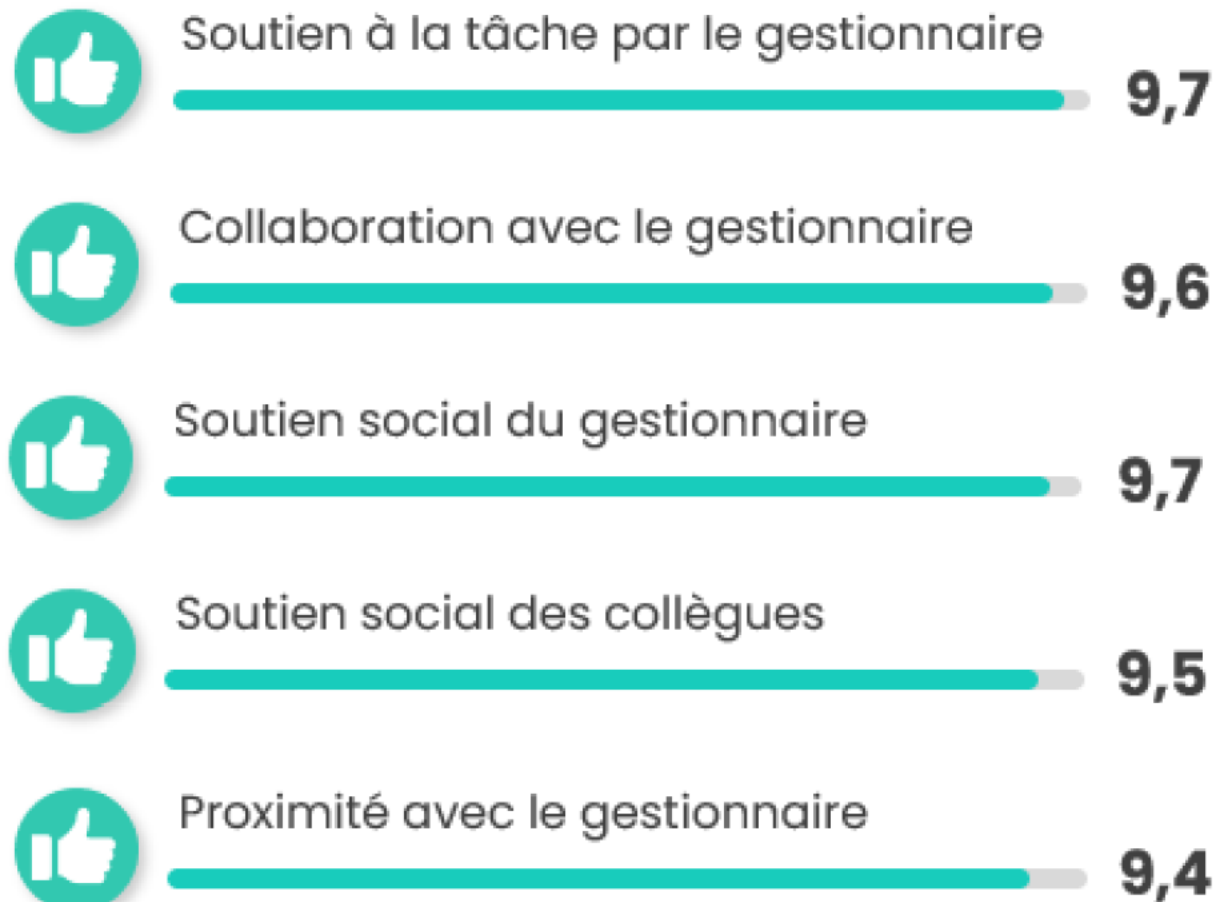


Épanouissement



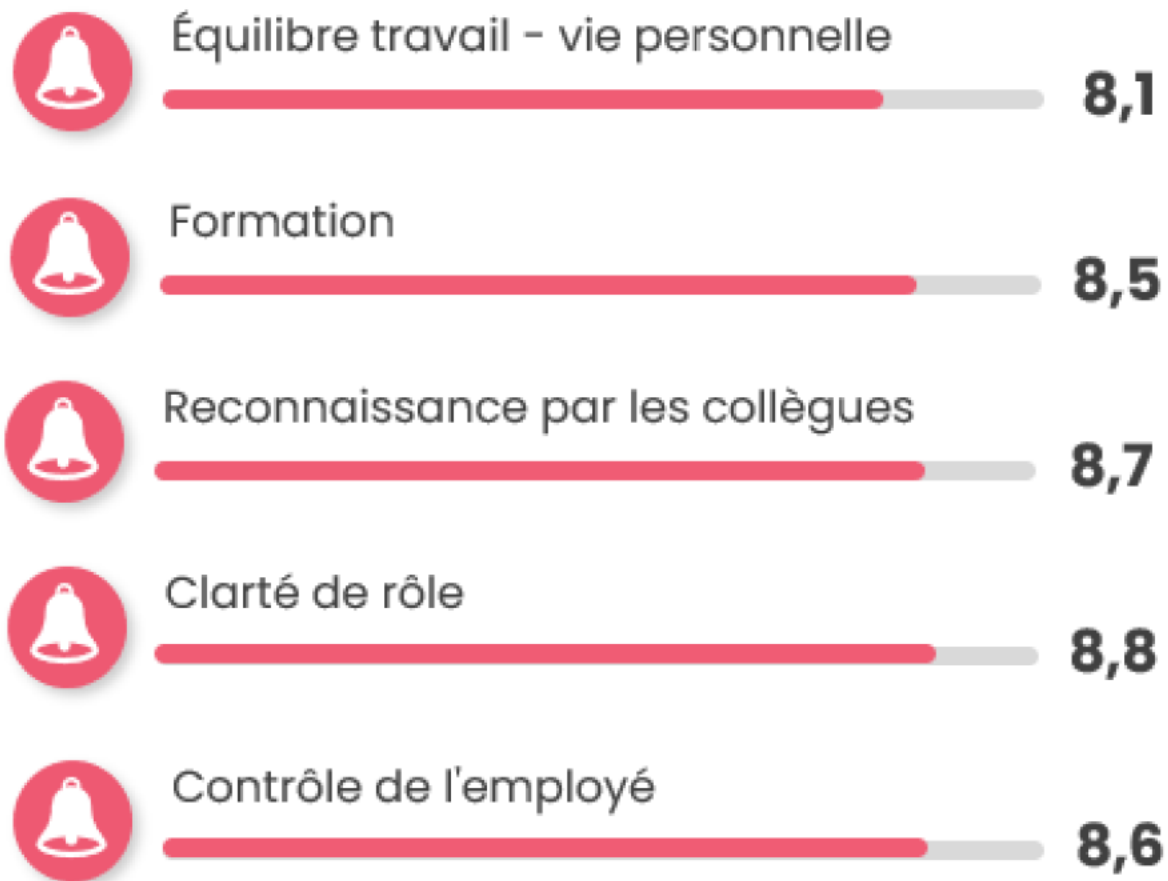
Vos forces

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



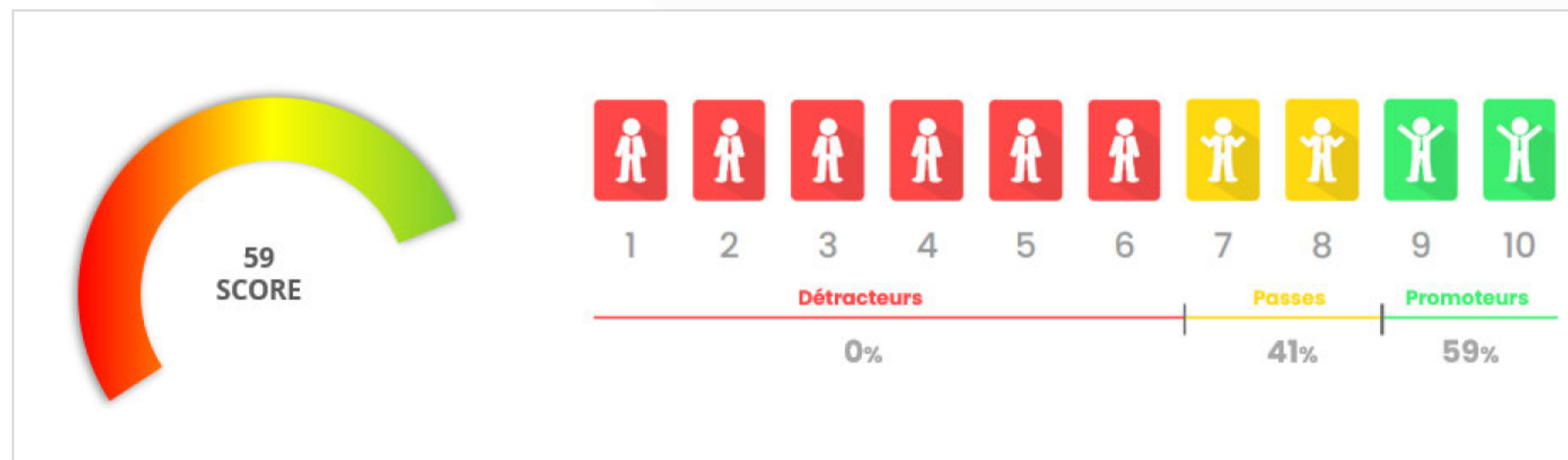
Vos défis

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



Taux net de recommandation (TNR)

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



Déploiement des résultats

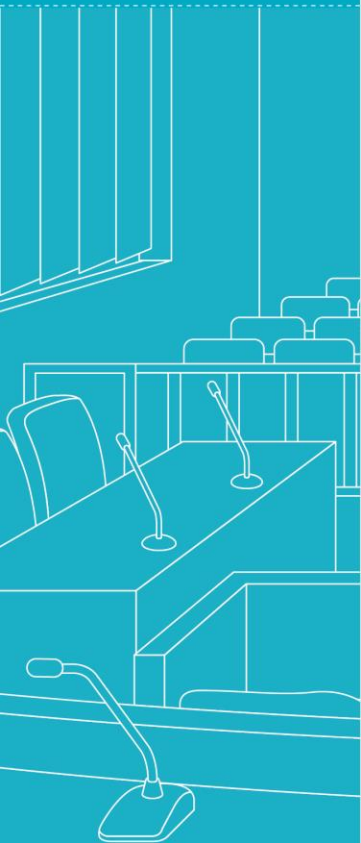
- Tournée des comités de gestion fin 2024 en lien avec l'utilisation de la plateforme;
- Accès à la plateforme octroyé aux gestionnaires vers la **mi-février** pour les résultats sectoriels;
- Rencontres des équipes de travail par les gestionnaires : printemps 2025.

Accompagnement des gestionnaires

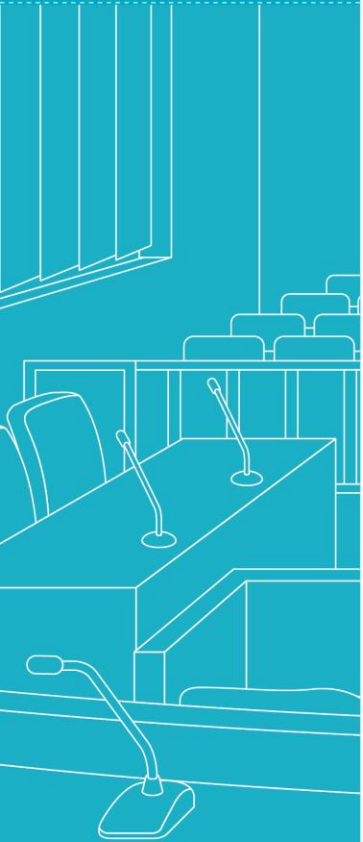
- Guide d'interprétation des résultats, aide-mémoire, vidéo;
- Accompagnement par les conseillères du programme d'accompagnement au leadership de la DGRHIO;
- En lien avec les facteurs de risques psychosociaux, fiches thématiques (CNESST) rendues disponibles.

Les **facteurs de risques psychosociaux**

- Charge de travail
- Reconnaissance
- Autonomie décisionnelle
- Soutien social du supérieur et des collègues
- Justice organisationnelle



Annexes



Bref survol des résultats sectoriels

75 %

Taux de participation

7,8 ^{vs 7,7} / 10 

Niveau de mobilisation

70 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation



Ambassadeur



Productivité



Relations

Relation avec le gestionnaire



Relation avec les collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière



Autonomie



SMOAJ

77 %

Taux de participation

7,2/10 ^{vs 7,5} ↓

Niveau de mobilisation

56 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation

7,0

↓ -0,9

Ambassadeur

6,4

↓ -0,6

Productivité

6,2

↓ -0,5

Relations

Relation avec le gestionnaire

7,8

↓ -0,3

Relation avec les collègues

7,8

↓ -0,1

Rétroaction

8,0

↓ -0,2

Reconnaissance

7,9

↓ -0,1

Épanouissement

Sens au travail

7,0

↓ -0,4

Bien-être

6,3

↓ -0,2

Progression de carrière

7,1

↓ -0,1

Autonomie

7,1

↓ -0,3

61 %

Taux de participation

7,2^{vs 7,2} / 10

Niveau de mobilisation

59 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation



Ambassadeur



Productivité

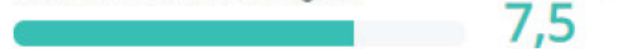


Relations

Relation avec le gestionnaire



Relation avec les collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être

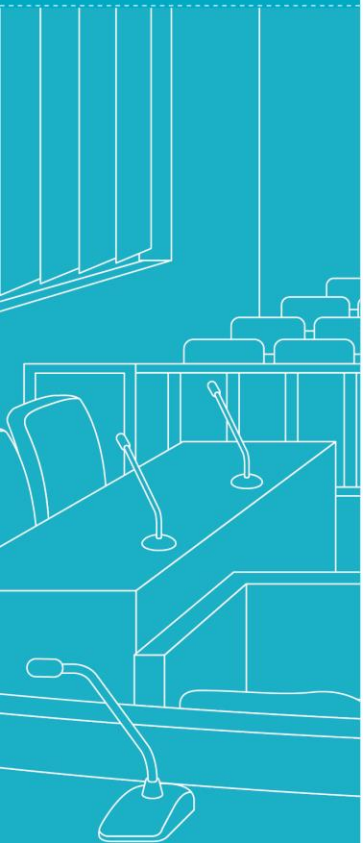


Progression de carrière



Autonomie





Résultats du SMAJ

Résultats SMAJ

71 %

Taux de participation

7,3 ^{vs 7,4}  **/ 10**

Niveau de mobilisation

64 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation Δ -0,2



Ambassadeur n.a



Productivité Δ -0,2



Relations

Relation avec le gestionnaire Δ -0,2



Relation avec les collègues Δ -0,1



Rétroaction n.a



Reconnaissance Δ 0,1



Épanouissement

Sens au travail Δ -0,1



Bien-être Δ 0,1



Progression de carrière Δ -0,1



Autonomie Δ -0,1



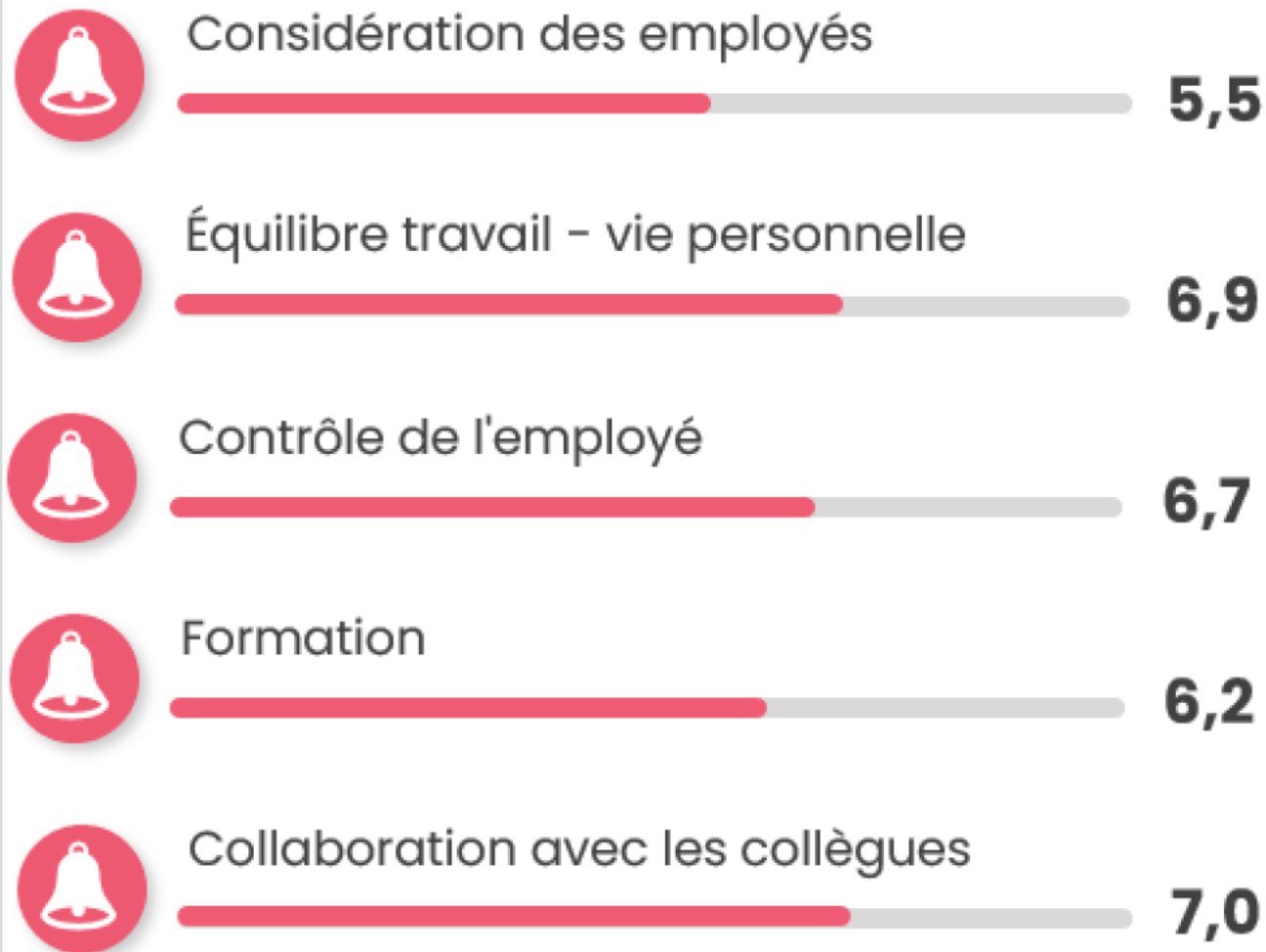
Vos forces

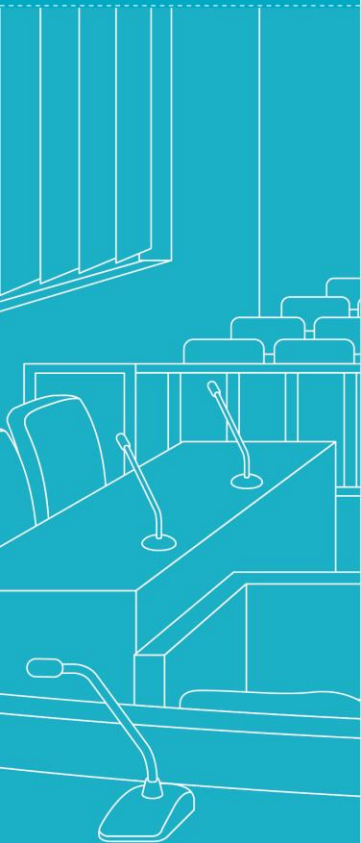
Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Vos défis

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score





Résultats DG du SMAJ

Résultats de la Direction générale du contentieux du Procureur général du Québec

64 %

Taux de participation

7,2/10 ^{vs 7,1} ↑

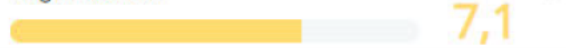
Niveau de mobilisation

54 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation ^{↑ 0,3}



Ambassadeur ^{↑ 0,2}



Conditions de travail ^{n.a}



Productivité ^{↓ -0,3}

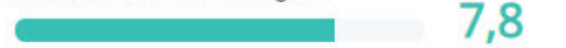


Relations

Relation avec le gestionnaire ^{↑ 0,1}



Relation avec les collègues ^{↑ 0,1}



Rétroaction ^{↑ 0,2}



Reconnaissance ^{↑ 0,1}



Épanouissement

Sens au travail ^{n.a}



Bien-être ^{↑ 0,2}



Progression de carrière ^{↑ 0,2}



Autonomie ^{↓ -0,1}



Résultats de la Direction générale des affaires juridiques - MJQ et directions-conseils

83 %

Taux de participation

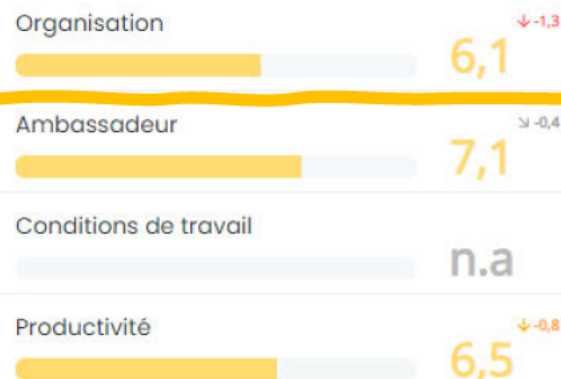
7,0 ^{vs 7,5}  **/10**

Niveau de mobilisation

66 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

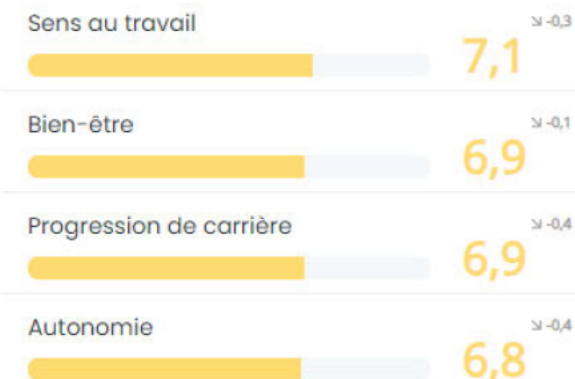
Organisation



Relations



Épanouissement



Résultats de la Direction générale des affaires juridiques - Santé et Transformation

82 %

Taux de participation

7,8^{vs 7,7} / 10 ↑

Niveau de mobilisation

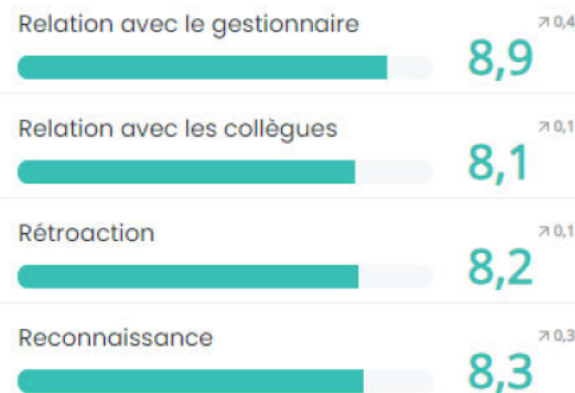
79 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

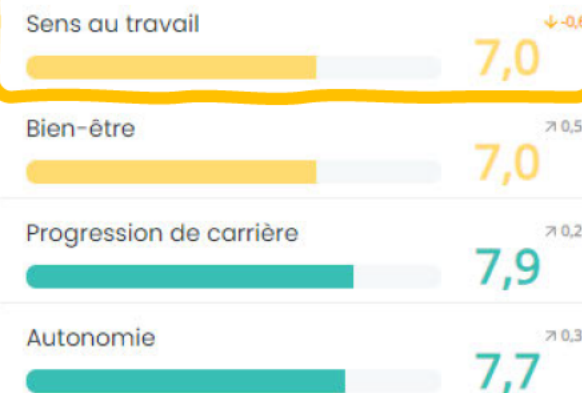
Organisation



Relations



Épanouissement



Résultats de la Direction générale des affaires juridiques - Ministères-clients

74 %

Taux de participation

7,5 ^{vs 7,5} / 10

Niveau de mobilisation

72 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation ^{Δ -0,2}
7,0

Ambassadeur ^{Δ 0,1}
7,3

Conditions de travail
n.a

Productivité ^{Δ -0,1}
6,9

Relations

Relation avec le gestionnaire ^{Δ -0,2}
7,8

Relation avec les collègues ^{Δ -0,1}
7,7

Rétroaction ^{Δ 0,1}
8,1

Reconnaissance ^{Δ 0,1}
8,0

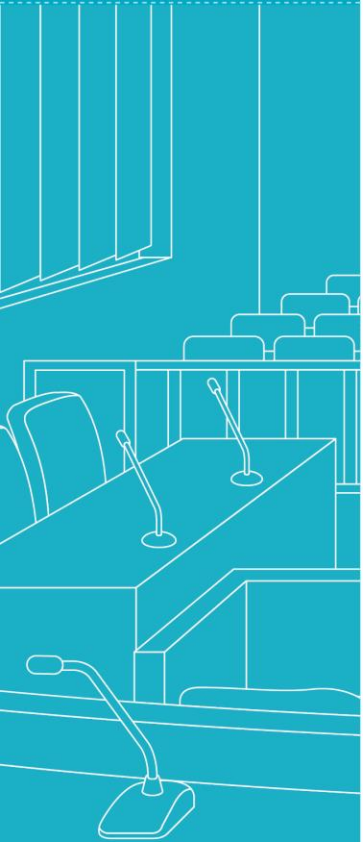
Épanouissement

Sens au travail ^{Δ 0,2}
7,5

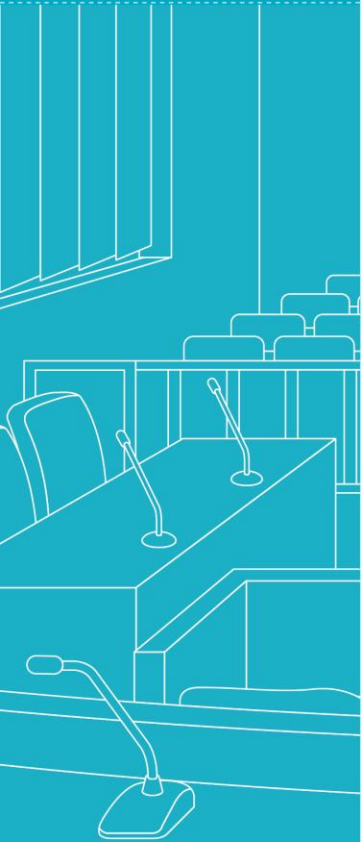
Bien-être ^{Δ -0,1}
6,6

Progression de carrière ^{Δ -0,1}
7,8

Autonomie ^{n.a}
7,4



Résultats des unités relevant du Bureau du sous-ministre



Résultats de la Direction générale de la performance et de l'aide aux personnes victimes d'infractions criminelles

Résultats DGPAPVIC

80 %

Taux de participation

7,1/10 ^{vs 7,4} ↓

Niveau de mobilisation

55 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relations

Relation avec le
gestionnaire



Relation avec les
collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière

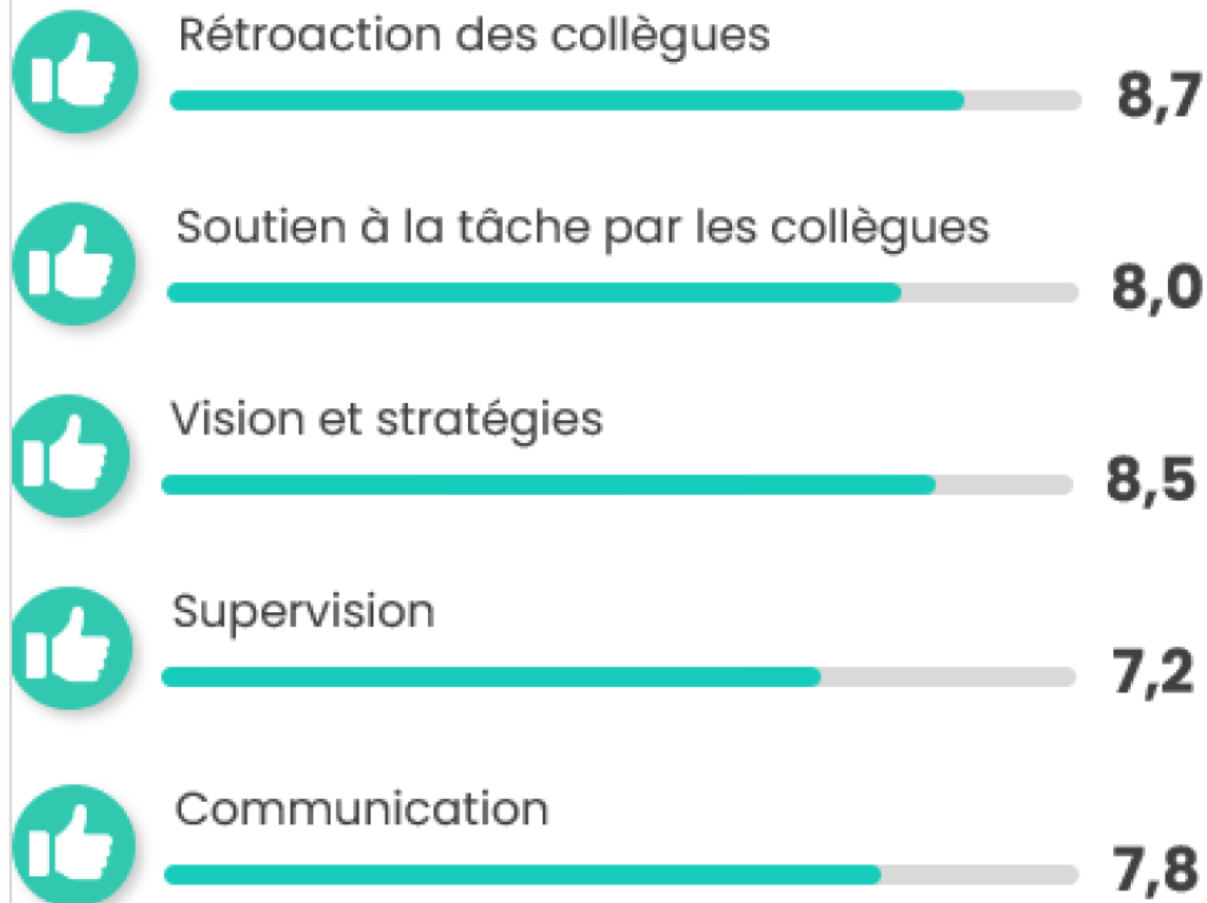


Autonomie



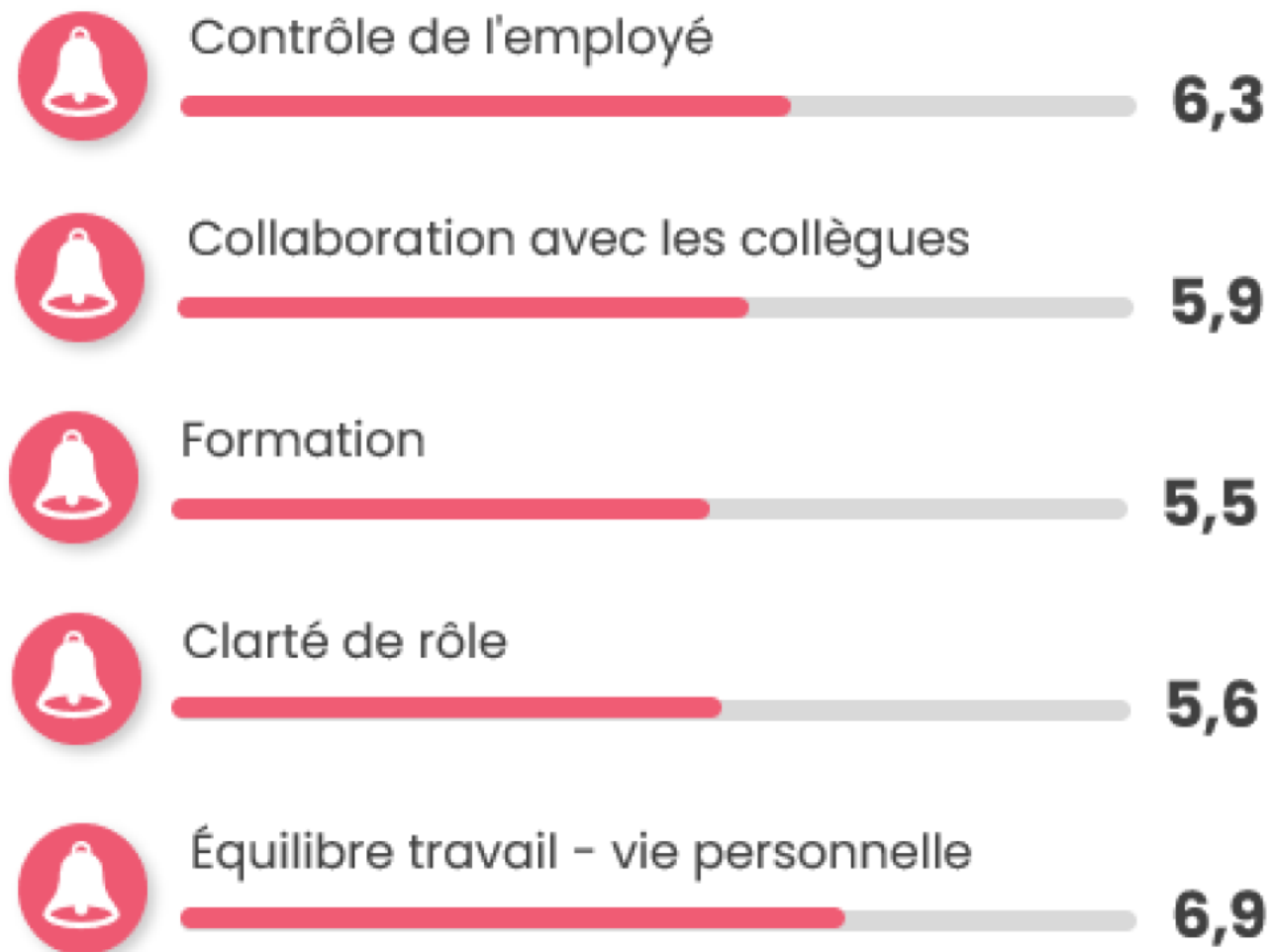
Vos forces

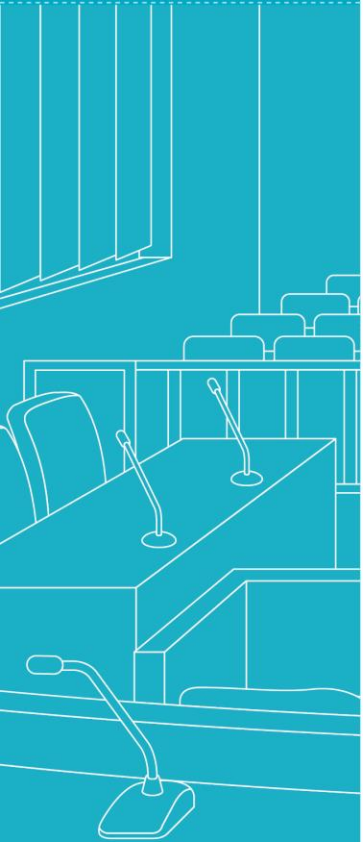
Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Vos défis

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score





Résultats de la Direction de l'audit interne et des enquêtes

Résultats DAIE

90 %

Taux de participation

6,2/10

Niveau de mobilisation

48 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation  **7,0**

Ambassadeur  **6,5**

Conditions de travail  **n.a**

Productivité  **5,4**

Relations

Relation avec le
gestionnaire  **5,6**

Relation avec les
collègues  **5,8**

Rétroaction  **6,8**

Reconnaissance  **6,4**

Épanouissement

Sens au travail  **6,5**

Bien-être  **6,4**

Progression de carrière  **6,4**

Autonomie  **5,5**

Vos forces

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Vos défis

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



Clarté de rôle



4,3



Opportunités de développement



5,0



Contrôle de l'employé



4,6



Formation



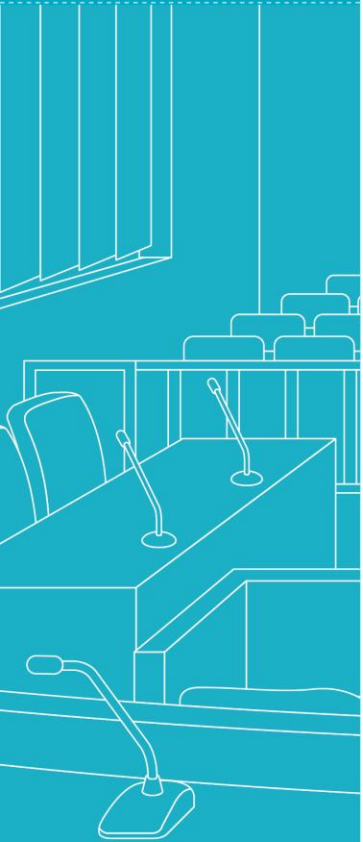
5,4



Soutien social des collègues



5,2



Résultats de la Direction générale principale de l'évolution des services, des registres, de la certification et de la transformation numérique

Résultats DGPEsrCTN

77 %

Taux de participation

7,2/10

Niveau de mobilisation

60 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation



7,6

Ambassadeur



6,9

Conditions de travail



n.a

Productivité



6,7

Relation avec le
gestionnaire



7,5

Relation avec les
collègues



7,3

Rétroaction



7,7

Reconnaissance



7,7

Sens au travail



7,2

Bien-être



7,0

Progression de carrière



7,0

Autonomie



6,7

Vos forces

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Équilibre travail - vie personnelle



7,8



Rétroaction des collègues



8,2



Soutien à la tâche par le gestionnaire



7,8



Soutien à la tâche par les collègues



8,1



Communication



8,1

Vos défis

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



Prochaines étapes

- Présentation des résultats aux SMA;
- Discussion des résultats ministériels en CDM afin notamment d'établir nos priorités d'action – 5 février;
- Attentes du SM envers les SMA et les DG sous sa responsabilité;
- Accès aux gestionnaires aux résultats dans la plateforme Amélio – semaine du 10 février.



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

Résultats du sous-ministériat des orientations et de l'accès à la justice (SMOAJ)

Mesure de décembre 2024

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

Justice
Québec 

Contexte

- La mesure de la mobilisation ministérielle figure à l'orientation 3 du PS :
« Proportion des UA indiquant que leur expérience employé est mobilisante »
- Troisième mesure de la mobilisation **du : 2 au 13 décembre 2024;**
- Taux de participation ministériel : **66 %.**



Résultats SMOAJ

77 %

Taux de participation

7,2/10

Niveau de mobilisation

56 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relations

Relation avec le
gestionnaire



Relation avec les
collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière



Autonomie



Comparatif des tableaux de bord

Organisation

Organisation 7,1

Ambassadeur 6,5

Conditions de travail n.a

Productivité 6,3

Relations

Relation avec le gestionnaire 7,9

Relation avec les collègues 7,8

Rétroaction 8,0

Reconnaissance 7,9

Épanouissement

Sens au travail 7,1

Bien-être 6,4

Progression de carrière 7,2

Autonomie 7,2

Organisation

Organisation 7,9

Ambassadeur 7,1

Conditions de travail n.a

Productivité 6,9

Relations

Relation avec le gestionnaire 8,1

Relation avec les collègues 7,9

Rétroaction 8,2

Reconnaissance 8,1

Épanouissement

Sens au travail 7,4

Bien-être 6,6

Progression de carrière 7,3

Autonomie 7,4

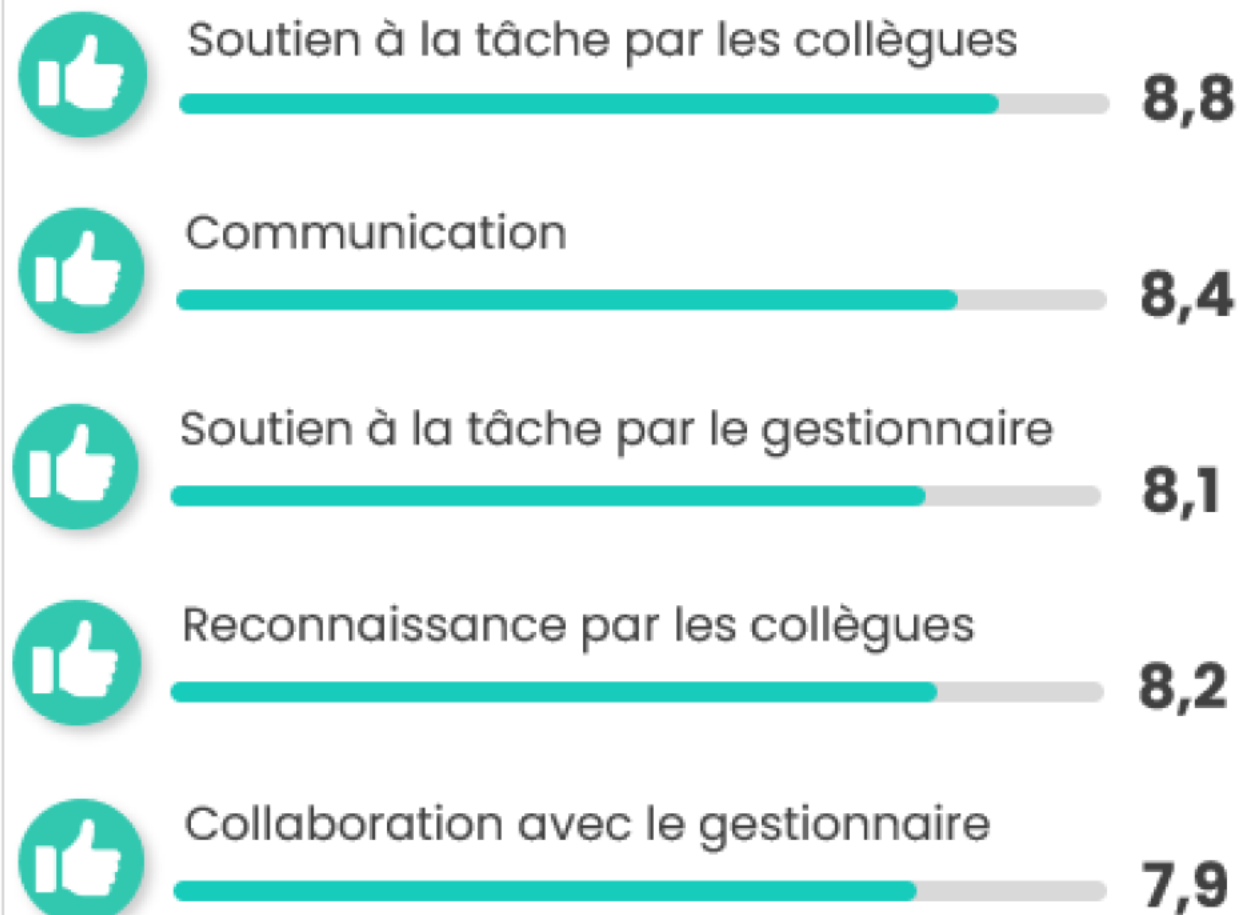
Décembre
2024

Février
2024

Variations avec la première mesure

Item mesuré	Mesure Février 2024	Mesure Décembre 2024	Variation
Taux de mobilisation	7,5	7,2	- 0,3
Taux de participation	83 %	77 %	- 6 %
TNR	- 16	- 40	- 24
Intention de rester au moins 2 ans	62 %	56 %	- 0,6 %
Bien-être	6,6	6,4	- 0,2
Ambassadeur	7,1	6,5	- 0,6

Vos forces : facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Vos défis : facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



Considération des employés



5,8



Formation



5,6



Équilibre travail - vie personnelle



6,9



Contrôle de l'employé



6,6



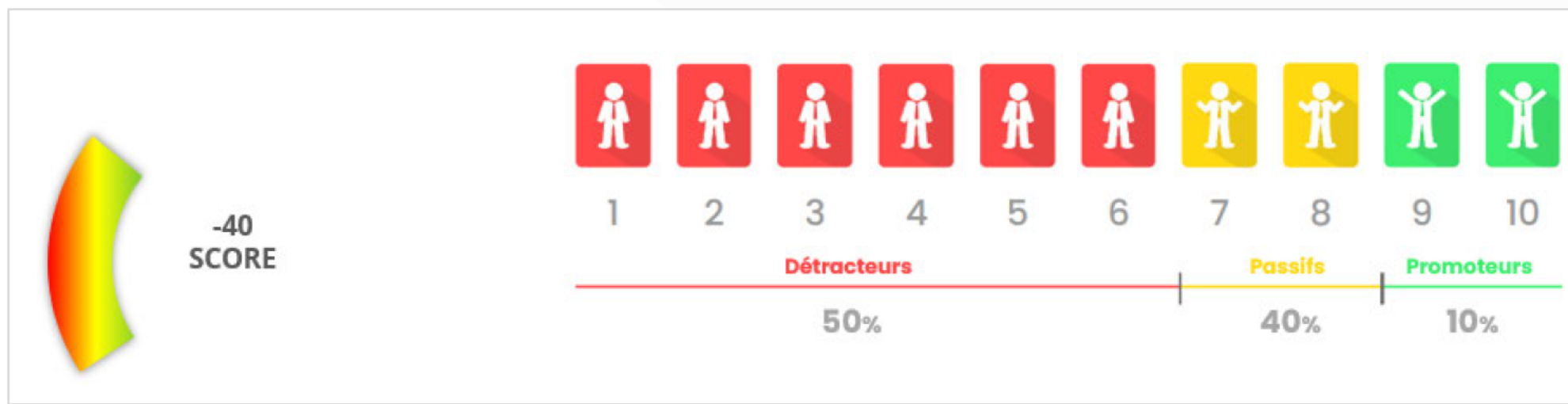
Collaboration avec les collègues

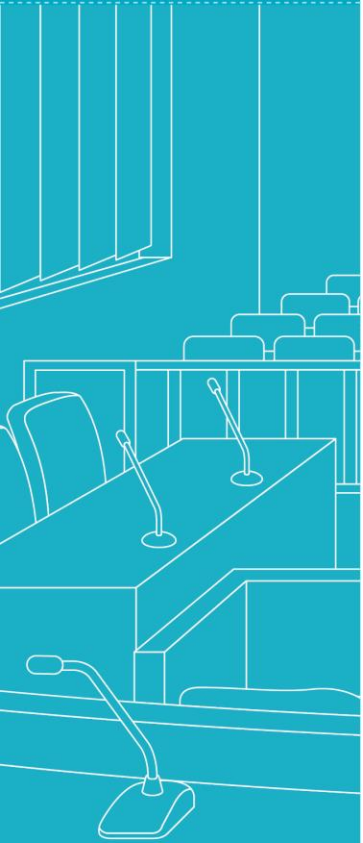


6,8

Taux net de recommandation (TNR)

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

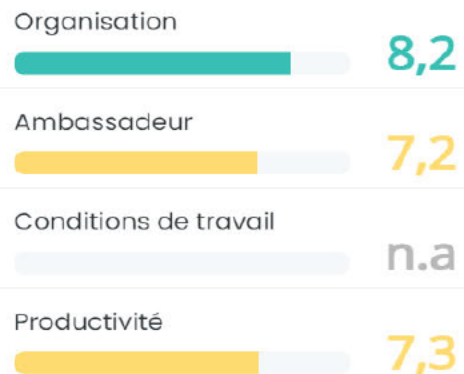




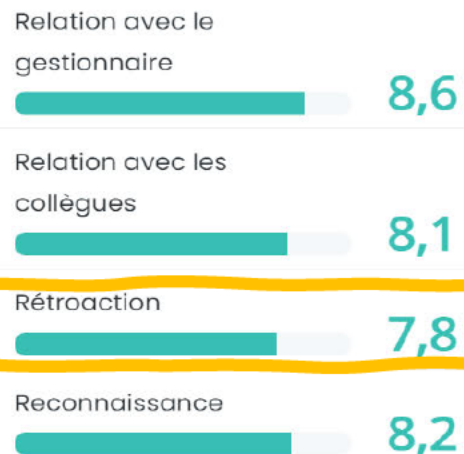
Portrait des directions générales

Bureau de la sous-ministre associée et de la réflexion stratégique

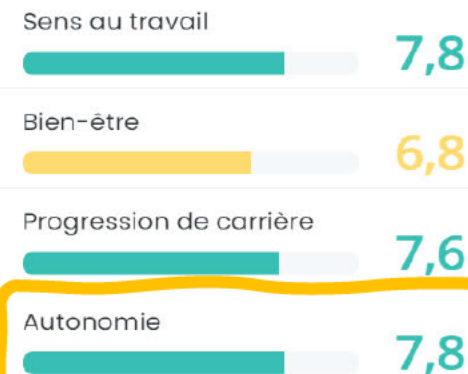
Organisation



Relations

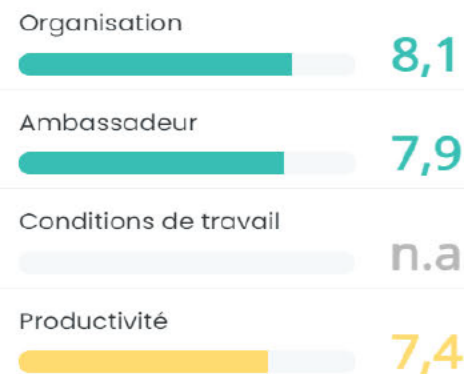


Épanouissement



Décembre
2024

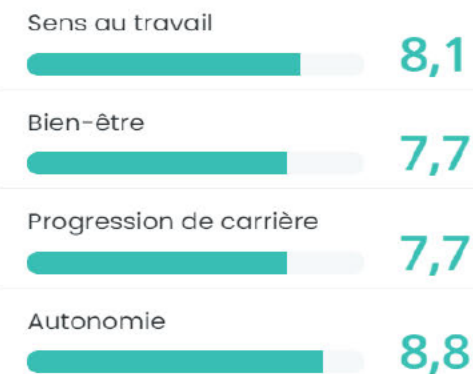
Organisation



Relations



Épanouissement



Février
2024

Direction des orientations et des affaires législatives

76 %

Taux de participation

6,9/10

Niveau de mobilisation

59 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relations

Relation avec le
gestionnaire



Relation avec les
collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière



Autonomie



Direction du développement de l'accès à la justice

89 %

Taux de participation

7,2/10

Niveau de mobilisation

63 %

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ



Direction du soutien aux partenariats et aux programmes

- Résultats non disponibles (changement organisationnel)

Accompagnement des gestionnaires

- Guide d'interprétation des résultats, aide-mémoire, vidéo;
- Accompagnement par les conseillères du programme d'accompagnement au leadership de la DGRHIO;
- En lien avec les facteurs de risques psychosociaux, fiches thématiques (CNESST) rendues disponibles.

Les facteurs de risques psychosociaux

- Charge de travail
- Reconnaissance
- Autonomie décisionnelle
- Soutien social du supérieur et des collègues
- Justice organisationnelle

Déploiement des résultats

- Tournée des comités de gestion faite fin 2024 en lien avec l'utilisation de la plateforme;
- Présentation des résultats ministériels au CDM du 5 février;
- Accès à la plateforme octroyé aux gestionnaires vers la **mi-février** pour les résultats sectoriels;
- Rencontres des équipes de travail par les gestionnaires : printemps 2025.



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

Résultats du sous-ministériat aux services à l'organisation (SMSO)

Mesure de décembre 2024

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

Justice
Québec 

Contexte

- La mesure de la mobilisation ministérielle figure à l'orientation 3 du PS :
« Proportion des UA indiquant que leur expérience employé est mobilisante »
- Troisième mesure de la mobilisation **du : 2 au 13 décembre 2024;**
- Taux de participation ministériel : **66 %.**



Résultats SMSO

75 %

Taux de participation

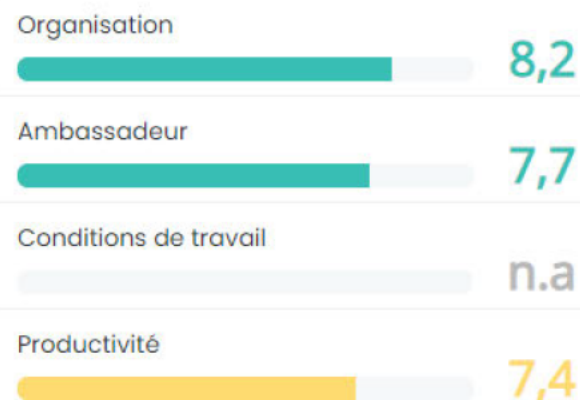
7,8/10

Niveau de mobilisation

70 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

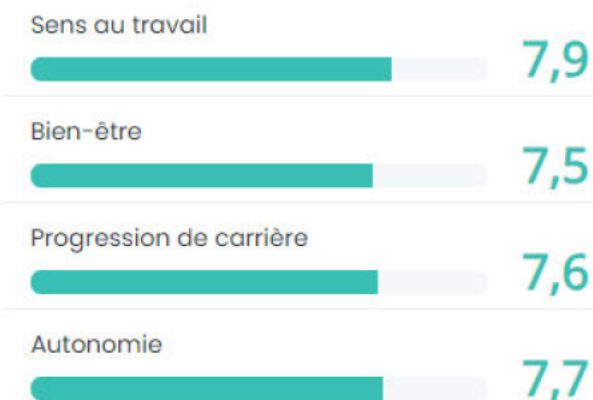
Organisation



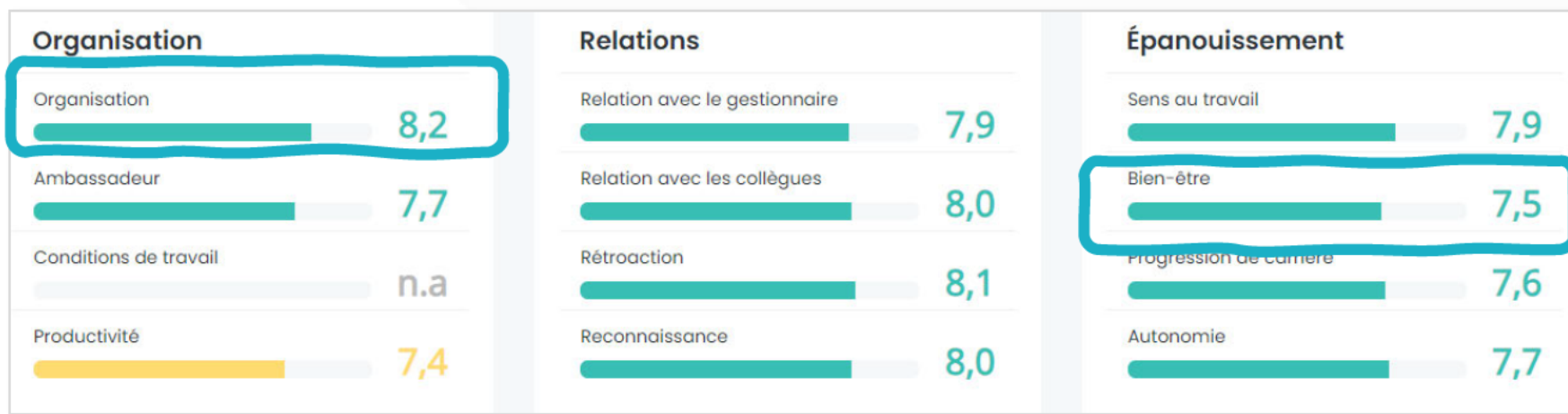
Relations



Épanouissement



Comparatif des tableaux de bord



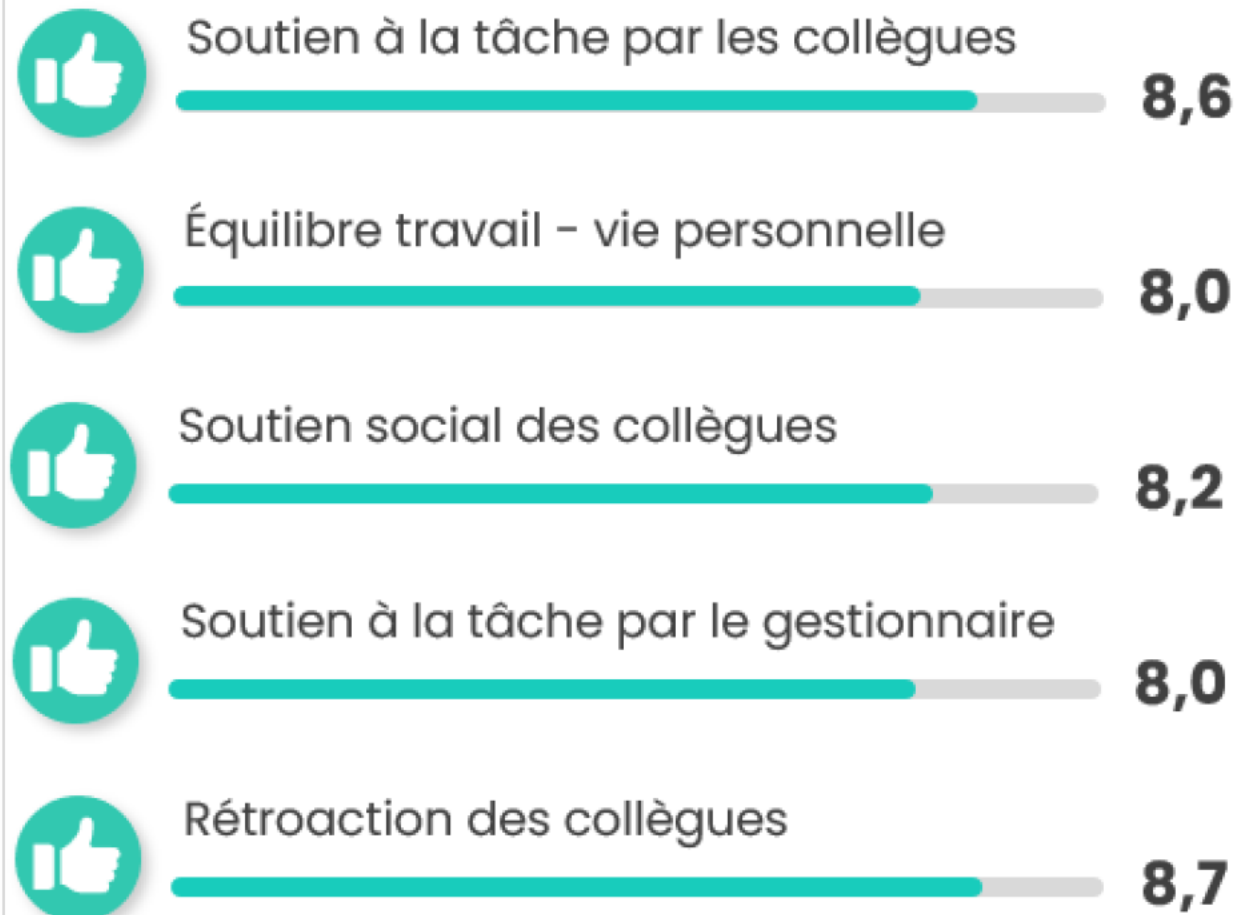
Décembre
2024

Février
2024

Variations avec la première mesure

Item mesuré	Mesure Février 2024	Mesure Décembre 2024	Variation
Taux de mobilisation	7,7	7,8	+ 0,1
Taux de participation	73 %	75 %	+ 2 %
TNR	5	9	+ 4
Intention de rester au moins 2 ans	66 %	70 %	+ 0,4 %
Bien-être	7,1	7,5	+ 0,4
Productivité	7,2	7,4	+ 0,2

Vos forces : facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score

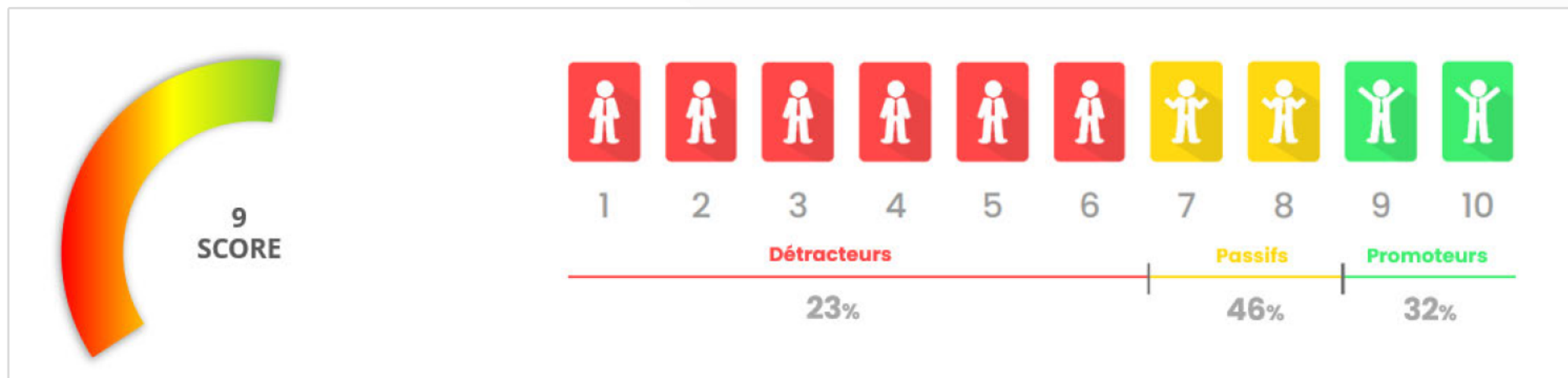


Vos défis : facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



Taux net de recommandation (TNR)

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

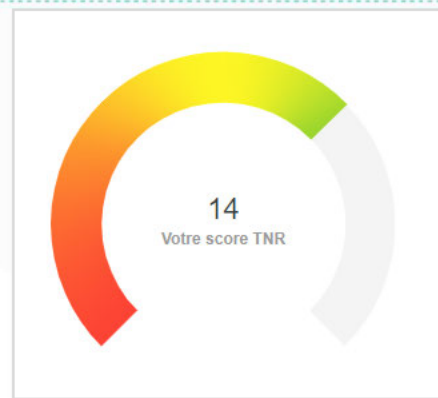


Portrait des gestionnaires

**Niveau de
mobilisation : 8,1**

**Taux de
participation : 77 %**

**Intention de rester
≥ 2 ans : 59 %**



**Détracteurs : 23 %
Promoteurs : 37 %**

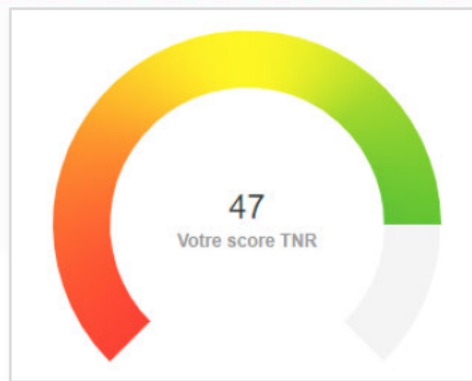
Leviers	Actions à prioriser
Supervision	Équilibre travail-vie personnelle
Reconnaissance par les collègues	Collaboration avec les collègues
Contrôle de l'employé	Formation

Portrait des nouveaux employés (moins d'un an)

**Niveau de
mobilisation : 8,3**

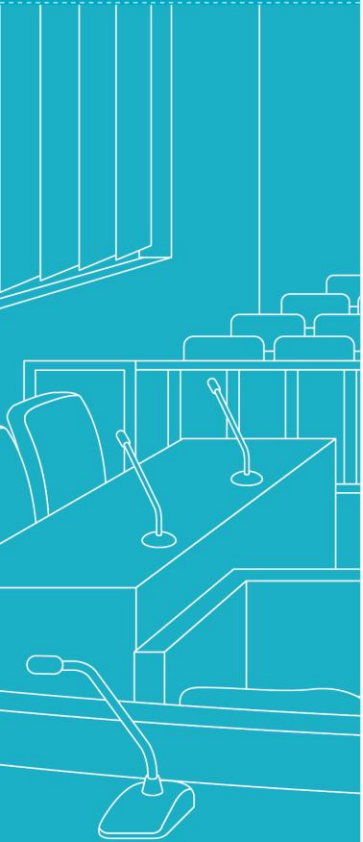
**Taux de
participation : 81 %**

**Intention de rester
≥ 2 ans : 70 %**



**Détracteurs : 9 %
Promoteurs : 56 %**

Leviers	Actions à prioriser
Équilibre travail-vie personnelle	Opportunités de développement
Gestion du rendement	Formation
Rétroaction des collègues	Rétroaction du gestionnaire



Portrait des directions générales

Résultats Direction générale des ressources humaines

89 %

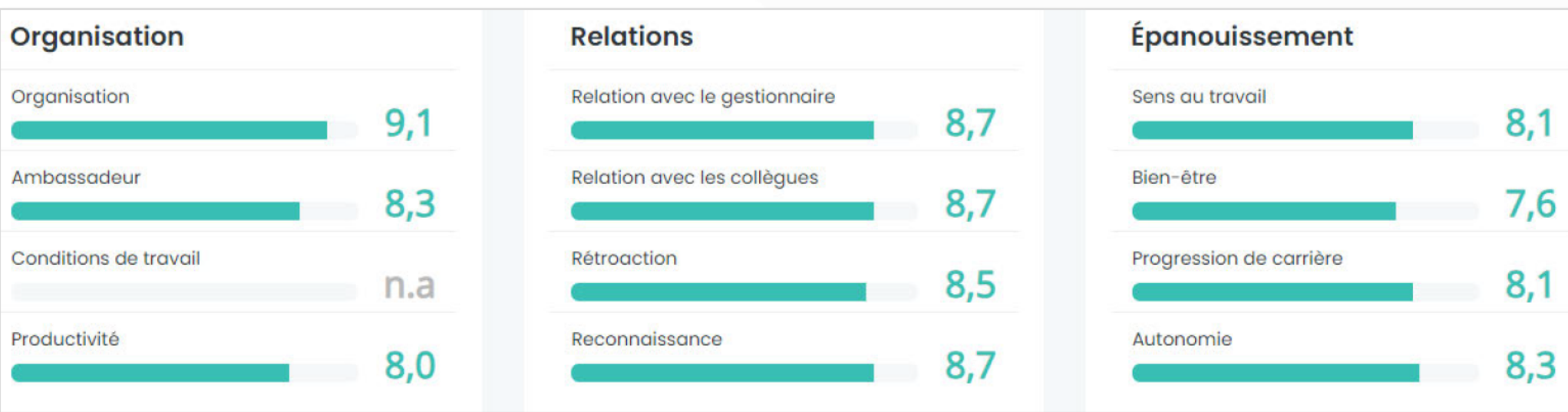
Taux de participation

8,4/10 ^{vs 8,1} ↑

Niveau de mobilisation

79 %

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ



Résultats Direction générale des ressources budgétaires et financières

48 %

Taux de participation

6,7 / 10 ^{vs 6,6} ↑

Niveau de mobilisation

79 %

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 7,5	Relation avec le gestionnaire 6,7	Sens au travail 6,7
Ambassadeur 6,8	Relation avec les collègues 6,6	Bien-être 6,8
Conditions de travail n.a	Rétroaction 6,9	Progression de carrière 6,5
Productivité 5,8	Reconnaissance 6,9	Autonomie 6,3

Direction générale des ressources contractuelles et immobilières

87 %

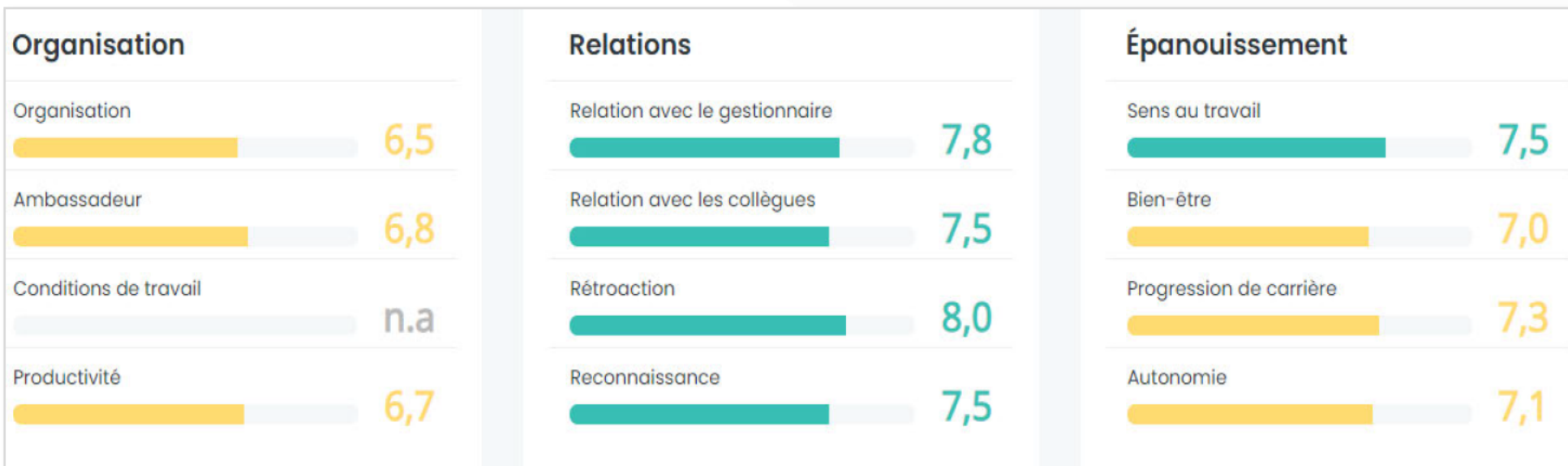
Taux de participation

7,2/10 ^{vs 7,5} ↓

Niveau de mobilisation

51 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ



Direction générale des services d'infrastructures technologiques

68 %

Taux de participation

7,7 / 10 ^{vs 7,6} ↑

Niveau de mobilisation

75 %

Des employés envisagent de rester plus de 2 ans au MJQ

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

Direction générale principale des ressources informationnelles

74 %

Taux de participation

7,9 / 10 ^{vs 7,6} ↑

Niveau de mobilisation

76 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 8,6	Relation avec le gestionnaire 8,0	Sens au travail 8,1
Ambassadeur 8,0	Relation avec les collègues 8,0	Bien-être 7,8
Conditions de travail n.a	Rétroaction 8,2	Progression de carrière 7,5
Productivité 7,1	Reconnaissance 8,1	Autonomie 7,9

Direction générale de la coordination des investissements et des solutions d'affaires

70 %

Taux de participation

8,0 / 10 ^{vs 7,6} ↑

Niveau de mobilisation

68 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 8,6	Relation avec le gestionnaire 8,0	Sens au travail 7,9
Ambassadeur 7,7	Relation avec les collègues 8,2	Bien-être 7,7
Conditions de travail n.a	Rétroaction 8,3	Progression de carrière 7,7
Productivité 7,5	Reconnaissance 8,2	Autonomie 7,7

Accompagnement des gestionnaires

- Guide d'interprétation des résultats, aide-mémoire, vidéo;
- Accompagnement par les conseillères du programme d'accompagnement au leadership de la DGRHIO;
- En lien avec les facteurs de risques psychosociaux, fiches thématiques (CNESST) rendues disponibles.

Les facteurs de risques psychosociaux

- Charge de travail
- Reconnaissance
- Autonomie décisionnelle
- Soutien social du supérieur et des collègues
- Justice organisationnelle

Déploiement des résultats

- Tournée des comités de gestion faite fin 2024 en lien avec l'utilisation de la plateforme;
- Présentation des résultats ministériels au CDM du 5 février;
- Accès à la plateforme octroyé aux gestionnaires vers la **mi-février** pour les résultats sectoriels;
- Rencontres des équipes de travail par les gestionnaires : printemps 2025.

Rapport de mobilisation

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 ▾

Département

SMSJIA-DGSJCNR ✕

X ▾

NIVEAU DE MOBILISATION

6,9

Période

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

Forces de votre équipe

Soutien à la tâche par les collègues

Rétroaction des collègues

Gestion du rendement

Préoccupations soulevées

Contrôle de l'employé

Équilibre travail - vie personnelle

Formation

👥 1011 employés ⓘ

💬 Taux de réponse : 58 %

📅 Dernier sondage envoyé : 2 déc. 2024

📈 Afficher la tendance

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation7,1	Relation avec le gestionnaire6,8	Sens au travail7,5
Ambassadeur6,7	Relation avec les collègues7,3	Bien-être6,4
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,1	Progression de carrière6,9
Productivité6,6	Reconnaissance7,0	Autonomie6,5

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

7,9

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

7,9

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

7,9

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

7,8

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

7,7

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

À améliorer

5,8

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

6,1

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

6,2

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

6,3

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

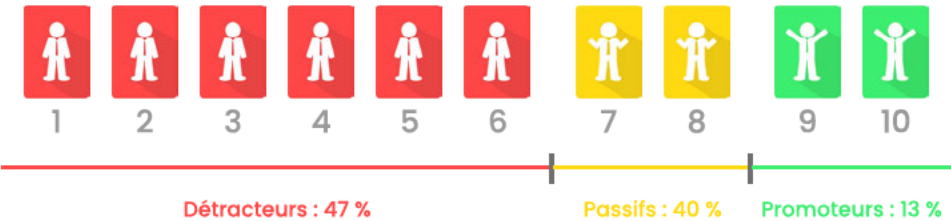
6,3

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



Rapport de mobilisation

Sondage : 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 ▾

Département

SMSJIA-DGBIA ✕

X ▾

NIVEAU DE MOBILISATION

7,8

Période

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

Forces de votre équipe

Préoccupations soulevées

Équilibre travail - vie personnelle

Soutien à la tâche par les collègues

Rétroaction des collègues

Contrôle de l'employé

Développement professionnel

Opportunités de développement

👥 249 employés ⓘ

💬 Taux de réponse : 84 %

📅 Dernier sondage envoyé : 2 déc. 2024

📈 Afficher la tendance

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation 8,3	Relation avec le gestionnaire 7,8	Sens au travail 7,4
Ambassadeur 7,5	Relation avec les collègues 8,4	Bien-être 7,5
Conditions de travail n.a	Rétroaction 8,2	Progression de carrière 7,4
Productivité 7,7	Reconnaissance 7,7	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

8,8

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

8,8

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

8,6

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

8,5

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

8,4

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

À améliorer

6,7

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

6,7

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

6,9

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

7,0

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

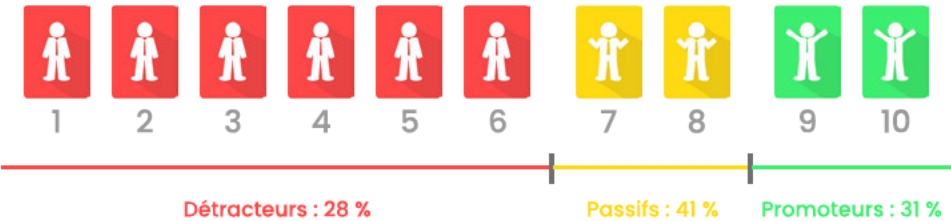
7,1

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



Rapport de mobilisation

Sondage : 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 ▾

Département

SMSJIA-DGSJM ✕

X ▾

NIVEAU DE MOBILISATION



Nous avons remarqué certains éléments à améliorer ainsi que de grandes forces! ⓘ Forces de votre équipe Préoccupations soulevées

Gestion du rendement	Contrôle de l'employé
Soutien à la tâche par les collègues	Opportunités de développement
Rétroaction des collègues	Équilibre travail - vie personnelle

👥 1091 employés ⓘ

💬 Taux de réponse : 58 %

📅 Dernier sondage envoyé : 2 déc. 2024

📈 Afficher la tendance

Organisation	Relations	Épanouissement
Organisation7,5	Relation avec le gestionnaire7,1	Sens au travail7,7
Ambassadeur6,9	Relation avec les collègues7,5	Bien-être6,7
Conditions de travailn.a	Rétroaction7,4	Progression de carrière7,1
Productivité7,1	Reconnaissance7,3	Autonomie6,8

Options d'analyse rapide

Identifier mes priorités

Comparer avec la période précédente

Afficher toutes les questions

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

Télécharger le guide

Vos points forts

8,2

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

8,1

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

8,0

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

8,0

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

8,0

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

À améliorer

6,2

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

6,4

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

6,5

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

6,5

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

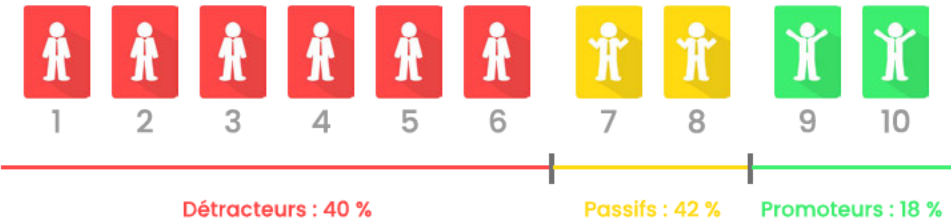
6,6

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



Résultats de la 3^e mesure annuelle de mobilisation (décembre 2024)

- Résultats de la Direction générale principale de l'évolution des services, des registres, de la certification et de la transformation numérique

Contexte

- La mesure de la mobilisation ministérielle figure à l'orientation 3 du PS :
« Proportion des UA indiquant que leur expérience employé est mobilisante »
- Troisième mesure de la mobilisation **du : 2 au 13 décembre 2024**
- Taux de participation ministériel : **66 %**



Résultats DGPEsrCTN

77 %

Taux de participation

7,2/10

Niveau de mobilisation

60 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

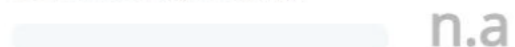
Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relation avec le
gestionnaire



Relation avec les
collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière



Autonomie



Vos forces

Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un bon score



Équilibre travail - vie personnelle



7,8



Rétroaction des collègues



8,2



Soutien à la tâche par le gestionnaire



7,8



Soutien à la tâche par les collègues



8,1



Communication



8,1

Vos défis

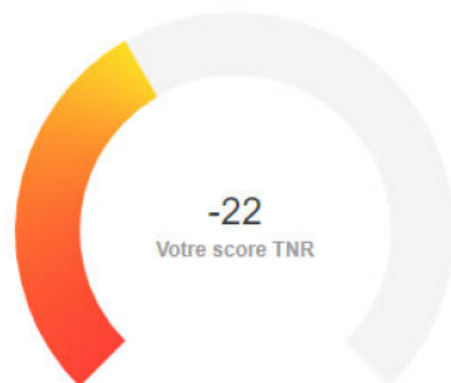
Facteurs à forte prépondérance et ayant obtenu un faible score



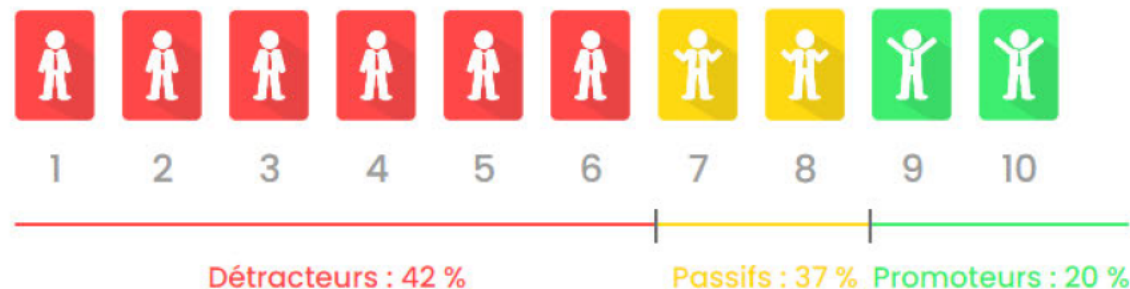
Taux net de recommandation (TNR)

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

Taux net de recommandation des employés (TNR)



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



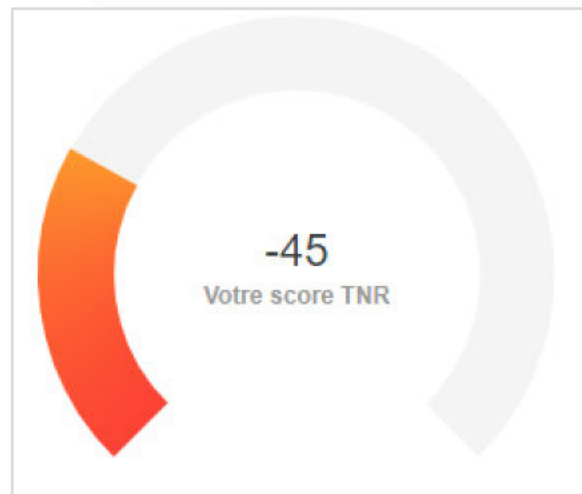
Qu'est-ce que le Taux Net de Recommandation des employés?

Portrait des gestionnaires

**Niveau de
mobilisation : 7,8**

**Détracteurs : 56 %
Promoteurs : 11 %**

**Taux de
participation : 69 %**

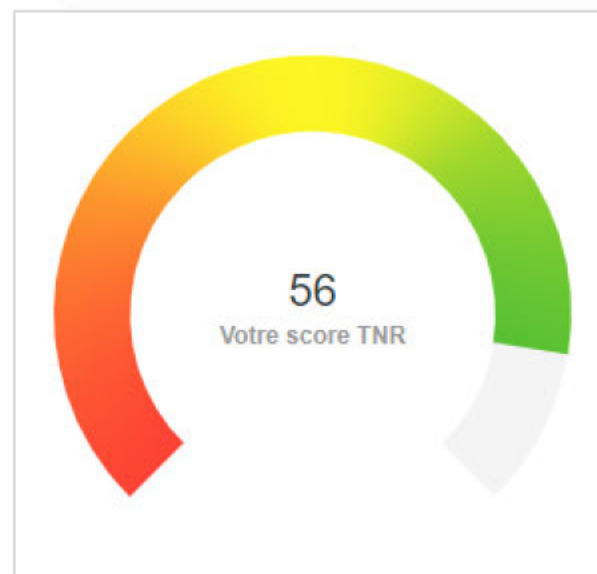


**Intention de rester
≥ 2 ans : 56 %**

Portrait des nouveaux employés (mois d'un an)

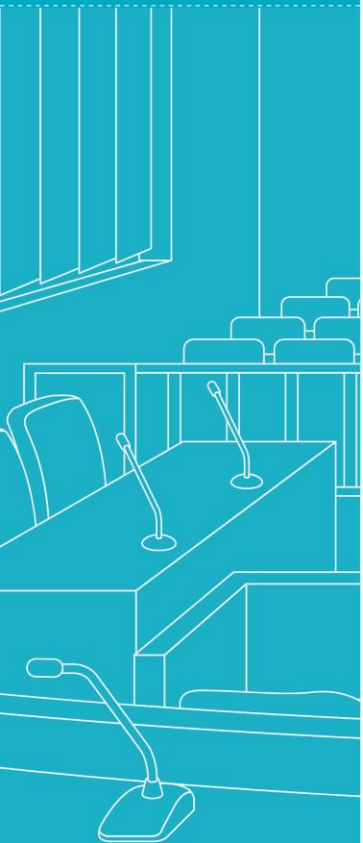
**Niveau de
mobilisation : 8,1**

**Taux de
participation : 69%**



**Détracteurs : 0 %
Promoteurs : 56%**

**Intention de rester
≥ 2 ans : 78 %**



Portrait des directions générales

Direction générale des projets Lexius

72 %

Taux de participation

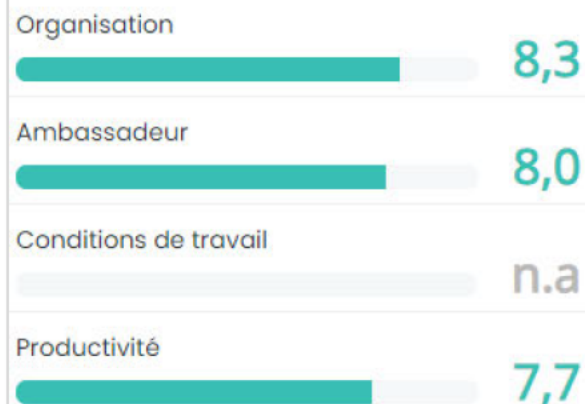
8,0/10

Niveau de mobilisation

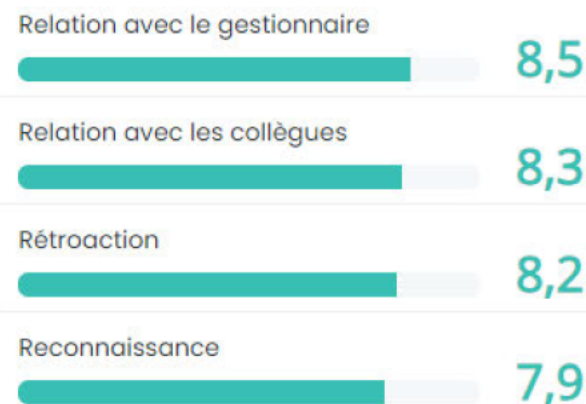
77 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

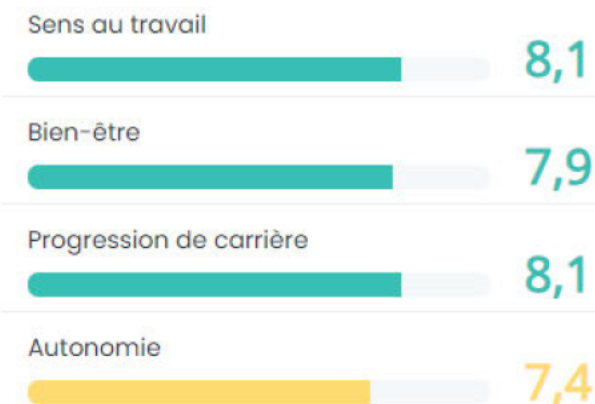
Organisation



Relations



Épanouissement



Direction générale des registres et de la certification

75 %

Taux de participation

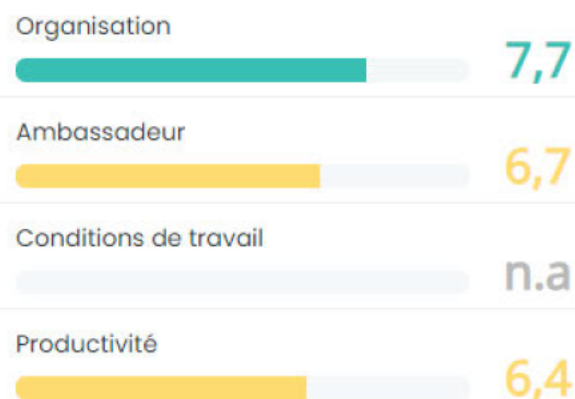
7,0/10

Niveau de mobilisation

61 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

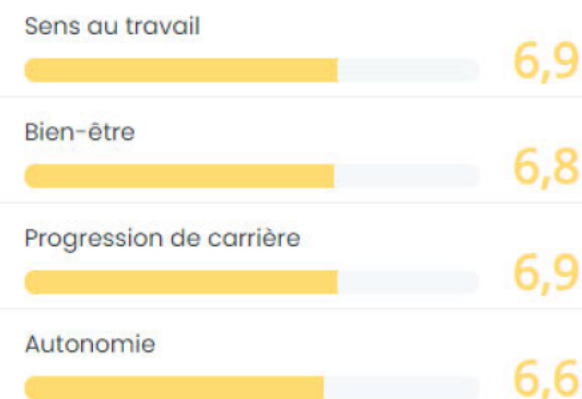
Organisation



Relations



Épanouissement



Direction de la qualité des services

79 %

Taux de participation

7,1/10

Niveau de mobilisation

61 %

Des employés envisagent de
rester plus de 2 ans au MJQ

Organisation

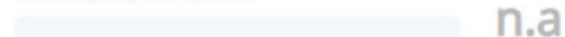
Organisation



Ambassadeur



Conditions de travail



Productivité



Relations

Relation avec le gestionnaire



Relation avec les collègues



Rétroaction



Reconnaissance



Épanouissement

Sens au travail



Bien-être



Progression de carrière



Autonomie



Déploiement des résultats

- Tournée des comités de gestion fin 2024 en lien avec l'utilisation de la plateforme;
- Accès à la plateforme octroyé aux gestionnaires vers la **mi-février** pour les résultats sectoriels;
- Rencontres des équipes de travail par les gestionnaires : printemps 2025.

Accompagnement des gestionnaires

- Guide d'interprétation des résultats, aide-mémoire, vidéo;
- Accompagnement par les conseillères du programme d'accompagnement au leadership de la DGRHIO;
- En lien avec les facteurs de risques psychosociaux, fiches thématiques (CNESST) rendues disponibles.

Les facteurs de risques psychosociaux

- Charge de travail
- Reconnaissance
- Autonomie décisionnelle
- Soutien social du supérieur et des collègues
- Justice organisationnelle