

PAR COURRIEL

Québec, le 29 juillet 2025

N/Réf. : 2025-12232

OBJET: ***Votre demande en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, chapitre A-2.1)***

Monsieur,

Nous faisons suite à votre demande d'accès reçue le 4 juillet 2025, visant à obtenir les documents suivants :

1. « *Les résultats détaillés du sondage expérience employé mobilisation au ministère de la sécurité publique qui a été fait du 23 septembre au 13 octobre 2024.*
2. *Les rapports découlant du sondage expérience employé mobilisation au ministère de la sécurité publique qui a été fait du 23 septembre au 13 octobre 2024* ».

Nous vous transmettons les documents repérés par le Sous-ministériat des services à la gestion (SMSG), lesquels répondent en partie à votre demande. Par ailleurs, nous tenons à vous préciser qu'en vertu de l'article 15 de la Loi sur l'accès, le droit d'accès ne porte que sur les documents dont la communication ne requiert ni calcul ni comparaison de renseignements.

...2

Conformément à l'article 51 de la Loi sur l'accès aux documents, nous vous informons que vous avez trente (30) jours à compter de ce jour pour exercer un recours en révision de cette décision. Vous trouverez, ci-joint, un avis vous informant de ce recours.

Veuillez agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Original signé

Diane Gogoua

p. j. Avis de recours en révision

Chapitre A-2.1

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

CHAPITRE II

ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS

SECTION I

DROIT D'ACCÈS

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

AVIS DE RECOURS EN RÉVISION

Avis de recours à la suite d'une décision rendue par le ministère de la Sécurité publique en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Révision par la Commission d'accès à l'information

a) Pouvoir : l'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la 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 peut 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 (art. 137).

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

Québec

Bureau 2.36
525, boul. René-Lévesque Est
Québec (Québec) G1R 5S9
Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

Bureau 900
2045, rue Stanley
Montréal (Québec) H3A 2V4
Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

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 renseignement, 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 (art. 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 (art. 135).

Un sondage parlant, une rétroaction et des actions attendues

17 décembre 2024

Le 4 décembre dernier, lors du Café-rencontre virtuel du sous-ministre, un retour sur le sondage expérience employé « Mobilisation » a été effectué, sondage qui s'était déroulé du 7 au 27 octobre derniers.

Nous tenons sincèrement à vous remercier encore une fois pour votre participation en grand nombre. En effet, 2 405 employés ont participé au sondage, ce qui représente 12 % de plus qu'au dernier sondage mené par le panel HEC. Cela montre clairement votre engagement envers notre organisation et une volonté de contribuer à son amélioration!

Voici les faits saillants de ce sondage :

Points forts :

- 61 % des employés recommanderaient le ministère en tant qu'employeur;
- Les relations entre collègues : La solidarité semble être une force au sein des équipes, que ce soit par la rétroaction positive ou le sentiment d'inclusion entre collègues;
- Les relations employés-gestionnaires : Les relations de confiance avec les supérieurs immédiats semblent influencer positivement la sécurité psychologique des employés;
- Une majorité du personnel prévoit rester en poste au cours des deux prochaines années.

Possibilités d'améliorations :

- Avoir davantage de possibilités de développement professionnel;
- Améliorer l'environnement de travail et augmenter les occasions de réseautage;
- Faire connaître les mesures disponibles en santé et bien-être au ministère et mettre davantage l'accent sur la prévention en santé et sécurité au travail.

Notons que ces résultats confirment les éléments observés dans les sondages menés par le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) en janvier dernier, et plus récemment celui par le Milieu de travail axé sur l'expérience employé (MTAEE).

Prochaines étapes :

À ce jour, une rétroaction est en cours avec vos gestionnaires, et ce, dans tous les secteurs du ministère, pour évaluer les pistes d'amélioration à suivre. L'inventaire des initiatives en vigueur est aussi en cours pour revenir en janvier avec les pistes d'action priorisées. Nous vous assurons que votre opinion est importante et qu'elle deviendra un levier d'action pour l'avenir!



(fileadmin/_processed_/f/9/csm_sondage_expe

Dernière mise à jour : 9 juillet 2025

[Politique de confidentialité \(https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/confidentialite.html\)](https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/confidentialite.html) [À propos du site \(http://www.int.msp.gouv.qc.ca/index.php?id=1080\)](http://www.int.msp.gouv.qc.ca/index.php?id=1080)



[. \(http://www.gouv.qc.ca\)](http://www.gouv.qc.ca)

© Gouvernement du Québec, 1999-2018 (<http://www.droitauteur.gouv.qc.ca/copyright.php>)

Sondage expérience employé: Mobilisation

Présentation des résultats MSP

Ministère
de la Sécurité
publique

Novembre 2024

Québec 

A light grey circle containing the text 'Ministère de la Sécurité publique' and a dark blue circle partially visible at the top left.

Ministère
de la Sécurité
publique

Présentation des résultats du sondage expérience employé: Mobilisation

RAPPEL DES OBJECTIFS DU SONDAGE

1

Offrir un **espace** aux employés **pour s'exprimer** sur certains aspects de leur travail

2

Obtenir des **données** de concernant la mobilisation et le bien-être des employés

3

Prioriser les **actions clés** en liens avec les principaux enjeux organisationnels en matière de mobilisation

Niveau de mobilisation MSP

6,8

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

Forces de votre équipe

Rétroaction des collègues

Roulement du personnel

Diversité & inclusion

Préoccupations soulevées

Santé des employés

Développement professionnel

Environnement de travail



5648 employés



Taux de réponse : 43 % (+12%)

Période de réalisation du sondage: 7 au 27 octobre au 2024
Participants: Le personnel ayant 3 mois et plus d'ancienneté

A light gray circle containing the text 'Ministère de la Sécurité publique' and a dark blue circle partially visible at the top left.

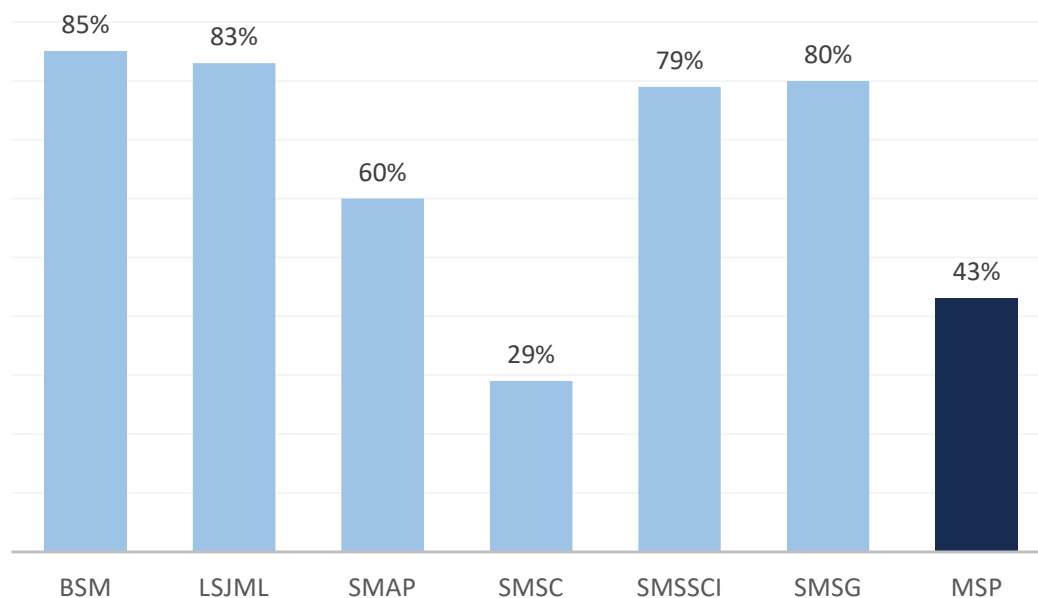
Ministère
de la Sécurité
publique

Présentation des résultats MSP globaux

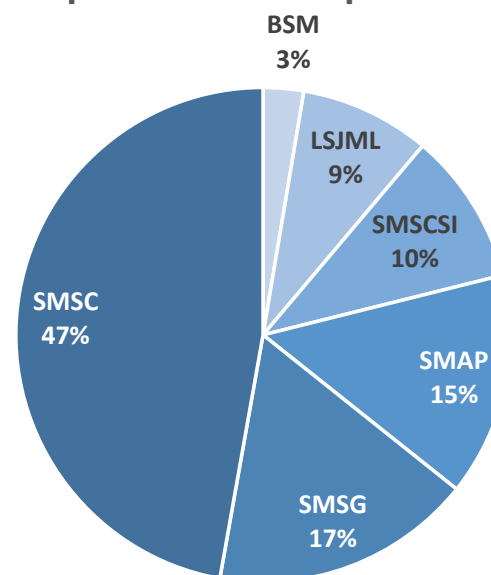
Taux de réponse par secteur

- Taux de participation affecté à la baisse par le SMSC
- Total : 2405 employés sur 5658 ciblés

Taux de réponse (%)



Répartition des répondants



Résultats par facteurs MSP

Organisation



Relations



Épanouissement

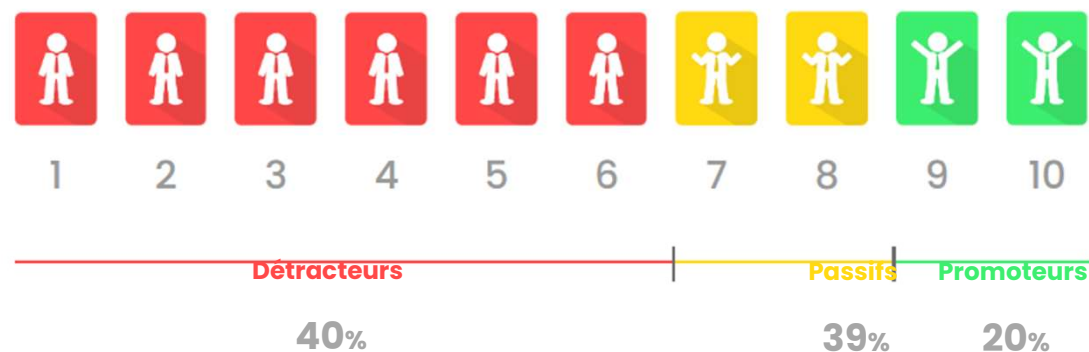


Rappel :

- 12 facteurs et 33 sous-facteurs sélectionnés
- 45 questions et 9 sous-questions dont 16 avaient la possibilité de mettre un commentaire

Taux net de recommandation

Les employés recommanderaient-ils notre organisation à leurs pairs?



Objectif 4.1
Plan stratégique

Cible 64%

AMBASSADEUR

Le ministère de la Sécurité publique est un employeur que je recommanderais à mon entourage.

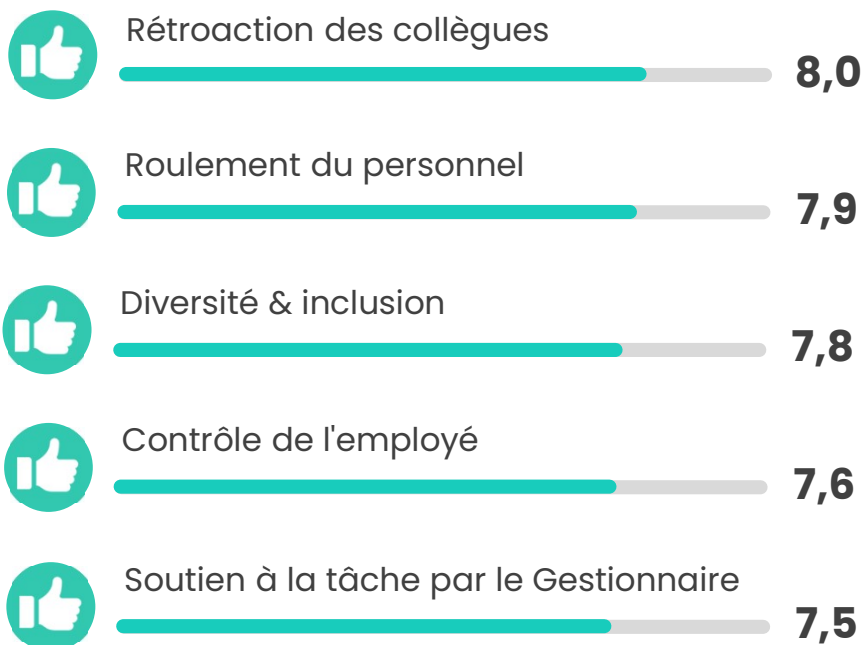
2404 employés sur 2405 ont répondu à cette question.

Moyenne 61%



Nos forces

Les points forts les plus importants ont été établis sur la base des facteurs d'engagement les mieux notés.



63% participants ont répondu avoir
l'intention de rester au moins 2 ans

Nos défis

Les défis ont été établis sur la base des facteurs d'engagement les moins bien notés.



Enjeu prioritaire à
surveiller selon le
sondage HEC



Tableau thermique en lien avec le score

	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Rétroaction	Reconnaissance	Sens au travail	Bien-être	Progression de carrière	Autonomie
	Utilisation		Choisissez le groupe de comparaison												
Moyenne de l'entreprise	5650	43%	6,8	6,7	7,0	6,2	6,7	7,3	7,2	7,4	6,7	6,8	5,9	5,9	7,2
BSM	75	85%	7,9	7,7	8,1	7,0	8,0	8,5	8,2	8,4	7,8	8,0	7,4	7,1	8,6
LSJML	247	83%	7,6	7,1	7,8	7,0	8,0	7,6	8,2	8,0	7,6	8,4	7,0	6,6	8,1
SMAP	586	60%	6,6	6,4	6,8	5,7	6,4	7,2	7,2	7,3	6,5	6,5	6,0	5,6	7,0
SMSC	3922	29%	6,2	6,0	6,5	5,9	6,3	6,8	6,6	6,9	6,1	6,3	5,1	5,3	6,7
SMSCSI	304	79%	7,6	7,8	7,9	7,4	7,2	8,0	7,9	8,1	7,5	7,4	6,8	6,7	7,9
SMSG	516	80%	7,4	8,0	7,4	6,4	7,1	8,0	7,6	8,1	7,6	7,4	6,8	6,7	7,8

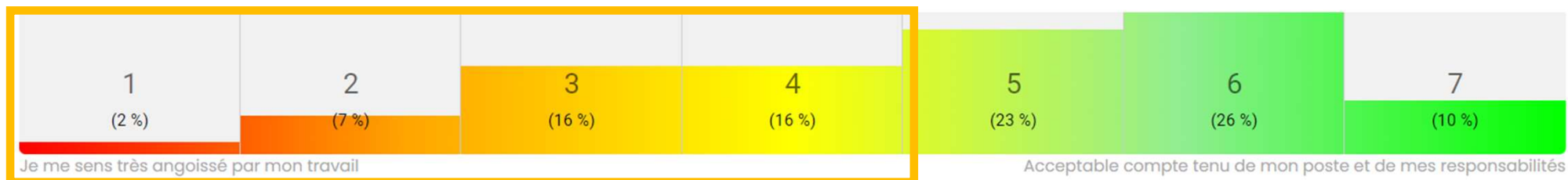
Stress au travail pour l'ensemble du MSP

BIEN-ÊTRE

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

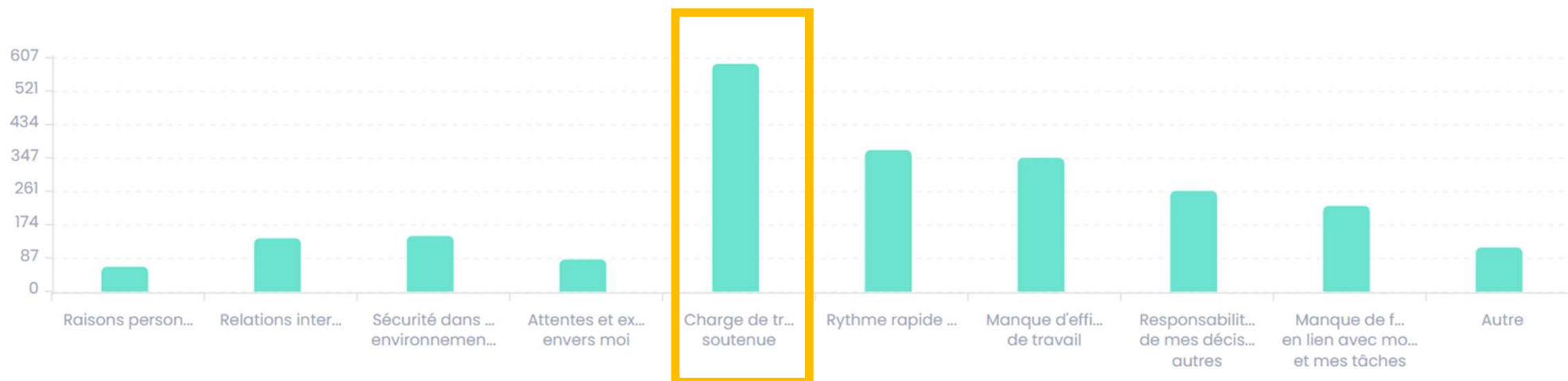
Moyenne 61%

2402 employés sur 2405 ont répondu à cette question.



Quels sont vos principaux facteurs de stress au travail?

948 employés sur 968 ont répondu à cette question.



Résultats par catégorie d'emploi MSP

	Nombre d'employés	Taux de réponse	Niveau de mobilisation	Organisation	Ambassadeur	Conditions de travail	Productivité	Relation avec le gestionnaire	Relation avec les collègues	Rétroaction	Reconnaissance	Sens au travail	Bien-être	Progression de carrière	Autonomie
	Utilisation		Choisissez le groupe de comparaison												
Moyenne de l'entreprise	5650	43%	6,8	6,7	7,0	6,2	6,7	7,3	7,2	7,4	6,7	6,8	5,9	5,9	7,2
Agents de la paix	2736	21%	5,2	4,6	5,7	4,5	5,3	5,7	5,8	5,8	5,1	5,0	4,7	4,0	5,8
Cadres	495	57%	6,9	7,0	7,1	6,8	6,8	7,6	7,1	7,5	6,5	7,3	5,6	6,2	7,1
Emplois supérieurs	5	60%	n.d. Nombre insuffisant de répondants												
Ouvriers	239	12%	6,4	6,9	6,7	6,3	6,4	6,7	6,6	6,4	6,1	6,2	6,3	5,6	7,1
Personnel de bureau	307	46%	7,5	7,6	7,7	7,2	7,5	7,9	7,7	7,7	7,3	7,4	6,8	6,5	8,1
Professionnels	1492	74%	7,3	7,3	7,4	6,7	7,1	7,7	7,6	8,0	7,3	7,3	6,3	6,6	7,7
Techniciens et assimilés	375	70%	7,7	7,8	7,5	7,0	7,7	8,2	8,0	8,3	7,7	7,7	7,1	6,6	8,3

Niveau mobilisation gestionnaire

6,9
Période

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

Forces de votre équipe

Roulement du personnel

Soutien à la tâche par le Gestionnaire

Proximité avec le gestionnaire

Préoccupations soulevées

Santé des employés

Charge de travail

Gestion du rendement



494 employés 



Taux de réponse : 57 %

Bien-être

5,6

stress

3 principaux éléments relevés en lien avec le stress au travail

- Charge de travail soutenue
- Rythme rapide des changements
- Responsabilité décisionnelle

6,1

Considération des employés

ORGANISATION

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

2372 employés sur 2405 ont répondu à cette question.

Moyenne **56 %**

Oui **56 %**

Non **44 %**

Distribution

Historique

Enjeux prioritaires selon l'ensemble des employés

Les 6 éléments les plus prioritaires sont presque les mêmes dans tous les secteurs et les niveaux d'emploi, seulement l'ordre des éléments qui change légèrement.

1. Efficacité, méthodes de travail et formation des employés
2. Bien-être, charge de travail et équilibre avec ma vie personnelle
3. Conditions de travail et sécurité des employés
4. Reconnaissance et appréciation du travail
5. Communication et écoute des employés
6. Développement de carrière et gestion des contributions

Prochaines étapes

- Prise de contact avec les gestionnaires
 - Partager le portrait avec les DG
 - Suivi des tableaux de bord en santé des personnes
 - Bonification des plans d'action en fonction des priorités (démarche Plan-cadre en santé des personnes)
- Priorisation des unités à rencontrer en cohérence avec les actions en cours
- Stratégie de diffusion

Merci !

DGRH - novembre 2024