

| Résultats du ministère de la Santé et des Services sociaux   | 2023-2024*   | 2024-2025    | Moyenne 2024-2025 |
|--|--------------|--------------|-------------------|
| <b>Note globale</b>  | <b>73 %</b>  | <b>79 %</b>  | <b>83 %</b>       |
| <b>Volet I - Efficacité de l'État</b>  | <b>60 %</b>  | <b>66 %</b>  | <b>83 %</b>       |
| <b>Taux de réalisation des engagements envers la population</b>  | <b>57 %</b>  | <b>61 %</b>  | <b>81 %</b>       |
| Proportion des résultats obtenus en planification stratégique  | 55 %         | 56 %         | 78 %              |
| Taux d'atteinte proportionnel des engagements de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens                             | 71 %         | 91 %         | 97 %              |
| <b>Taux de qualité des engagements envers la population</b>  | <b>91 %</b>  | <b>100 %</b> | <b>100 %</b>      |
| Taux de qualité du plan stratégique  | 88 %         | 100 %        | 100 %             |
| Taux de qualité de la déclaration de services aux citoyennes et citoyens   | 100 %        | 100 %        | 99 %              |
| <b>Volet II - Gestion des ressources de l'État</b>   | <b>84 %</b>  | <b>87 %</b>  | <b>80 %</b>       |
| <b>Taux de qualité de la gestion des ressources humaines</b>   | <b>82 %</b>  | <b>67 %</b>  | <b>80 %</b>       |
| Nombre moyen de jours de formation par personne  | S. O.        | 40 %         | 78 %              |
| Taux d'employés ayant reçu des attentes  | 64 %         | 62 %         | 88 %              |
| Taux d'employés dont la performance a été évaluée  | 69 %         | 74 %         | 85 %              |
| Performance de l'organisation versus la moyenne des résultats au sondage sur l'expérience employé                                  | S. O.        | 75 %         | 81 %              |
| Taux de participation à l'atteinte des cibles de représentativité fixées dans le Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028 | S. O.        | 79 %         | 72 %              |
| Taux d'assiduité ajusté du personnel**   | 96 %         | S. O.        | S. O.             |
| Taux de rétention ajusté du personnel**  | 68 %         | S. O.        | S. O.             |
| Proportion de la masse salariale investie en formation**   | 73 %         | S. O.        | S. O.             |
| Atteinte de la cible d'embauche des membres des groupes cibles, personnel régulier**   | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| Atteinte de la cible de présence des membres des minorités visibles et ethniques, par région, personnel régulier et occasionnel**  | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| <b>Taux de qualité de la gestion des ressources financières</b>  | <b>78 %</b>  | <b>97 %</b>  | <b>74 %</b>       |
| Taux de respect des niveaux d'heures rémunérées  | 75 %         | 100 %        | 68 %              |
| Taux de respect des échéanciers reliés au suivi budgétaire   | 87 %         | 87 %         | 95 %              |
| <b>Taux de respect des investissements prévus au Plan québécois des infrastructures</b>  | <b>100 %</b> | <b>85 %</b>  | <b>78 %</b>       |
| <b>Taux de qualité en gestion contractuelle</b>  | <b>93 %</b>  | <b>99 %</b>  | <b>96 %</b>       |
| Résultat du portrait personnalisé des activités contractuelles   | 93 %         | 98 %         | 94 %              |
| Taux de contribution aux priorités gouvernementales en matière de marchés publics  | S. O.        | 100 %        | 98 %              |
| <b>Transformation numérique**</b>  | <b>78 %</b>  | <b>S. O.</b> | <b>S. O.</b>      |
| <b>Volet III - Gestion axée sur les résultats et révision des programmes</b>   | <b>89 %</b>  | <b>93 %</b>  | <b>94 %</b>       |
| <b>Taux de qualité en évaluation de programme</b>  | <b>89 %</b>  | <b>100 %</b> | <b>98 %</b>       |
| Taux de respect des échéances reliées aux décisions du Conseil du trésor en matière d'évaluation de programme                      | 100 %        | 100 %        | 100 %             |
| Présence d'une planification pluriannuelle en évaluation de programme  | S. O.        | 100 %        | 100 %             |
| Taux d'élaboration d'un plan d'action  | 67 %         | 100 %        | 93 %              |
| Suivi des recommandations par un comité désigné à cette fin  | S. O.        | 100 %        | 98 %              |
| Présence d'un mécanisme de suivi des recommandations en évaluation de programme**  | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| <b>Taux de qualité en audit interne</b>  | <b>100 %</b> | <b>100 %</b> | <b>95 %</b>       |
| Organisation de la fonction d'audit interne  | S. O.        | 100 %        | 99 %              |
| Réalisation d'activités d'audit interne  | S. O.        | 100 %        | 94 %              |
| Présence de travaux en audit de performance**  | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| Responsable de l'audit interne relevant directement du sous-ministre ou du dirigeant d'organisme**                                 | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| Présence d'un plan pluriannuel d'audit interne**   | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| Présence d'un comité d'audit composé majoritairement de membres externes**   | 100 %        | S. O.        | S. O.             |
| <b>Taux de mise en œuvre de la gestion intégrée des risques</b>  | <b>71 %</b>  | <b>75 %</b>  | <b>94 %</b>       |
| <b>Taux de qualité des mesures de révision des programmes réalisés</b>   | <b>95 %</b>  | <b>94 %</b>  | <b>92 %</b>       |

\* Les résultats 2023-2024 sont basés sur la pondération utilisée en 2023-2024.

\*\* Ces indicateurs ont été retirés du calcul pour l'exercice 2024-2025.

|                |                              |                                     |                             |                                    |
|----------------|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|
| <b>Légende</b> | <b>Faible</b><br>(59 % et -) | <b>À améliorer</b><br>(60 % à 74 %) | <b>Bon</b><br>(75 % à 89 %) | <b>Excellent</b><br>(90 % à 100 %) |
|----------------|------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|