

## Politique sur la santé et le mieux-être au travail

### 1. PRÉAMBULE

La Stratégie gouvernementale de gestion des ressources humaines 2019-2023 mise, notamment sur l'implantation d'une vision globale en santé des personnes au travail ayant comme objectif prioritaire d'assurer la présence d'un personnel mobilisé au travail. Une des cibles consiste à faire de la santé des personnes au travail une préoccupation qui figure dans les attentes de tous les gestionnaires. Une autre est de favoriser un climat de travail sain et respectueux.

Dans ce cadre, la Commission de la fonction publique, Commission, en tant qu'employeur, reconnaît l'importance de la contribution des membres de son personnel à la réalisation de sa mission et à une prestation de services de qualité à ses diverses clientèles. Elle considère également que la qualité de cette contribution est en étroite relation avec l'état de santé global de son personnel. Enfin, la Commission reconnaît que le travail est l'un des facteurs pouvant contribuer à favoriser la santé de son personnel.

En outre, la Commission reconnaît que la bonne santé de ses employés représente un enjeu important, puisqu'elle est liée à une plus grande fidélité, à une meilleure productivité et à une économie substantielle, notamment, en ce qui a trait au coût des invalidités.

Comme affirmé dans son Plan stratégique 2019-2023, la Commission vise à offrir un environnement de travail sain, collaboratif et stimulant qui valorise la santé et le mieux-être et qui favorise l'engagement (Enjeu 2).

Par conséquent, notre organisation souhaite agir en prévention en matière de santé du personnel, principalement, par la promotion du bien-être physique et psychologique de la personne. Bien que les facteurs qui l'influencent sont nombreux et relèvent souvent de la responsabilité individuelle, la Commission entend, par des mesures appropriées, sensibiliser son personnel à l'importance d'investir dans la prise en charge de sa santé.

La présente politique témoigne de la volonté institutionnelle de prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer de la mise en place des mesures de prévention, de promotion et de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être du personnel. Son application doit, en outre, répondre aux exigences formulées dans la norme « Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail » (Norme BNQ 9700-800).

La politique, en misant sur la prévention, la santé et la qualité de vie, intègre dans les pratiques de gestion de la Commission des principes qui sont édictés dans la *Loi sur le développement durable*. Elle représente, par conséquent, une action concrète et probante de développement durable.

## 2. DÉFINITIONS

Cette politique repose sur trois notions : la santé, le mieux-être et le travail.

### 2.1 La santé

État complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité.

#### La santé mentale

État de bien-être permettant à une personne de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté (*Organisation mondiale de la santé*).

La santé mentale est influencée par trois grandes composantes chez une personne :

- Ses capacités personnelles (ses capacités cognitives [la perception, le jugement, l'intelligence], sa santé physique, son histoire personnelle, ses expériences passées, son type de personnalité, les dimensions affectives et relationnelles qui la composent);
- Les composantes associées à son travail (tâches, rôle, responsabilités, charge de travail, précarité, climat, reconnaissance, valorisation des engagements personnels);
- Son environnement social (sa famille, ses amis et la société).

### 2.2 Le mieux-être en milieu de travail

Concept basé sur la santé physique et mentale mettant l'accent sur les dimensions sociales et psychologiques de trois éléments liés entre eux : la personne, le milieu de travail et le travail à accomplir.

### 2.3 Le travail

Activité rémunérée qui produit un bien ou un service. Le travail comprend tout autant l'organisation des tâches qui le composent, les rapports sociaux dans lesquels il évolue que l'environnement physique où il est réalisé.

## 3. CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF

La Commission s'engage à respecter les dispositions légales, réglementaires ou administratives relatives à la santé et le mieux-être au travail, notamment :

- La Charte canadienne des droits et libertés (1982, c. 11);
- La Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c.C-12);
- Le Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991);

- La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c.S-2.1, Art. 81.18 à 81.20 – Harcèlement psychologique travail);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c.S-2.1);
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- La Politique-cadre de gestion des ressources humaines;
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);
- La Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2);
- La Loi sur le tabac (RLRQ, c. T-0.01).

Cette politique se veut également complémentaire de la *Politique-cadre de gestion des ressources humaines* adoptée par le Conseil du trésor et tient aussi compte des conventions collectives ainsi que des décrets couvrant les catégories de personnel de la fonction publique de même que toutes les politiques, les procédures et les règlements internes liés à la santé globale du personnel.

#### **4. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE**

La présente politique vise à instaurer un environnement de travail favorisant la santé, le mieux-être et l'épanouissement psychosocial de chaque membre du personnel. Dans cette perspective, elle poursuit les objectifs suivants :

- Mettre en place une action intégrée en gestion de la santé des personnes au travail en misant sur la promotion de la santé globale;
- Améliorer l'environnement de travail en gérant activement les facteurs de risque pouvant nuire à la santé physique et psychologique en milieu de travail;
- Créer des conditions favorables à la responsabilisation du personnel au regard de leur santé et de leur mieux-être;
- Participer à l'amélioration de la santé du personnel en mettant de l'avant des activités favorisant l'adoption de saines habitudes de vie et en le sensibilisant aux retombées positives;
- Favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle;
- Mobiliser et responsabiliser les gestionnaires à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel en intégrant ces valeurs dans leurs pratiques de gestion;
- Réduire le taux d'absentéisme et de présentéisme du personnel;
- Favoriser l'attraction et la rétention du personnel.

## **5. PRINCIPES DIRECTEURS**

La Commission souhaite offrir aux membres de son personnel des conditions d'exercice optimales de leurs responsabilités professionnelles ainsi qu'un milieu de travail sain et stimulant, et ce, en tenant compte des ressources disponibles.

La présente politique traduit la volonté de la direction que la Commission soit reconnue comme un employeur de choix et que son application lui permette de devenir une Entreprise en santé.

Elle s'appuie, entre autres, sur les principes suivants :

### **5.1 Engagement**

La Commission s'engage à intégrer à ses pratiques de gestion, la protection de la santé et de l'intégrité physique et psychologique de son personnel.

### **5.2 Responsabilité partagée**

La Commission considère que la santé des personnes est une responsabilité partagée tant personnelle et collective qu'organisationnelle.

À titre d'employeur, elle assure, dans ses pratiques, la présence de conditions favorables au maintien de la santé des personnes. Elle souhaite ainsi favoriser leur motivation et leur mobilisation pour qu'elles intègrent cette préoccupation dans leur quotidien.

### **5.3 Priorité à la prévention**

La Commission vise le développement d'une culture de prévention des atteintes à la santé des personnes. Elle privilégie ainsi les actions préventives basées sur les facteurs de risque susceptibles d'influer directement ou indirectement sur la santé des personnes au travail.

### **5.4 Approche intégrée**

La Commission considère que la santé des personnes au travail est un état d'équilibre physique, psychologique et social influencé à la fois par des facteurs personnels et organisationnels. Ce principe oriente la nature, la portée et la diversité des actions mises en place et il s'actualise à travers une approche intégrée de prévention et d'intervention en santé au travail

### **5.5 Volontariat**

Le maintien et l'amélioration de la santé des personnes reposent sur le caractère volontaire de la participation des personnes.

### **5.6 Confidentialité**

Les données recueillies doivent être traitées de façon confidentielle et dans le respect des personnes.

## **6. CHAMP D'APPLICATION ET SPHÈRES D'INTERVENTION**

Cette politique s'applique à tout le personnel et l'atteinte de ses objectifs passe par une intervention de la Commission dans quatre sphères : les pratiques de gestion, la conciliation travail- vie personnelle, l'environnement de travail ainsi que la promotion de saines habitudes de vie.

### **6.1 Pratiques de gestion**

- Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion favorisant la qualité de vie au travail, notamment, en matière d'embauche, d'accueil et d'intégration, d'organisation du travail, de gestion des contributions et de développement professionnel;
- Promouvoir le respect des personnes et le maintien d'un milieu de travail sain dans les relations avec les collègues, les gestionnaires, le personnel ainsi qu'avec les clientèles externes;
- Créer les conditions psychologiques nécessaires à l'émergence et au maintien de la mobilisation, à savoir : la confiance, le soutien, la justice organisationnelle, la reconnaissance, le pouvoir d'agir et la progression dans l'emploi;
- Mesurer périodiquement le niveau de mobilisation des employés et prendre les mesures appropriées afin de donner les suites nécessaires aux constats effectués;
- Outiller les gestionnaires pour qu'ils soient en mesure de prévenir, d'identifier et de corriger les situations susceptibles d'affecter le rendement ou la santé du personnel.

### **6.2 Conciliation travail-vie personnelle**

- Offrir les services d'un programme d'aide aux employés pour aider les personnes à prévenir, à identifier et à résoudre les problèmes susceptibles d'affecter leur rendement ou leur comportement au travail;
- Mettre en œuvre des conditions de travail qui répondent aux besoins du personnel et qui favorisent leur satisfaction quant aux pratiques de conciliation travail-vie personnelle;
- Maintenir les mesures favorisant la prise en charge des responsabilités familiales et favoriser l'accès aux mesures disponibles tout en prenant en compte les nécessités du service.

### **6.3 Environnement de travail**

- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le personnel dispose d'un environnement de travail sain, sécuritaire et contribuant à sa santé et à son mieux-être;
- Mettre en œuvre les conditions facilitant le retour au travail du personnel à la suite d'une invalidité afin de favoriser la présence au travail et de réduire les risques de récidence;

- Donner accès à certains services en milieu de travail, tels que la vaccination saisonnière et les services d'ergonomie, afin de favoriser la santé et le mieux-être au travail;
- Mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique et intervenir avec diligence lorsqu'une situation, un signalement ou une plainte est porté à l'attention de la Commission, et fournir le soutien nécessaire aux personnes visées;
- Agir sur les facteurs de risque qui peuvent porter atteinte à la santé et à la sécurité du personnel en fournissant des services et des outils de prévention et d'intervention.

#### **6.4 Promotion de saines habitudes de vie**

- Sensibiliser le personnel à l'importance d'investir dans sa santé en l'informant des principaux aspects qui la favorisent;
- Organiser des activités qui visent à favoriser l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie.

### **7. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS**

#### **7.1 Comité de direction**

- Approuver la politique concernant la santé et le mieux-être au travail;
- S'assurer que ses pratiques de gestion permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la santé physique et psychologique des personnes;
- Approuver le plan d'action santé et mieux-être proposé par le comité sur la santé et le mieux-être (CSME) et le communiquer au personnel;
- Autoriser les investissements relatifs à l'application de la politique et à la réalisation des actions associées;
- Déterminer les actions requises et en assurer le suivi à la lumière du bilan annuel et selon des indicateurs de gestion relatifs à la santé et au mieux-être.

#### **7.2 Présidence**

- Approuver la Politique sur la santé et le mieux-être au travail;
- Transmettre des attentes au personnel d'encadrement en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail;
- Promouvoir la santé et le mieux-être des personnes au travail.

#### **7.3 Secrétaire général et directeur des services administratifs**

Agit comme représentant de la direction. À ce titre, il doit :

- Soutenir les membres du CSME dans la réalisation de leur mandat en leur donnant l'accès aux ressources matérielles et administratives nécessaires

ainsi qu'aux informations de gestion exigées pour l'obtention de la certification Entreprise en santé;

- Autoriser des investissements relatifs à l'application de la politique et à la réalisation des activités qui en découlent;
- Présenter au CODIR les rapports nécessaires au suivi des travaux du CSME.

#### **7.4 Gestionnaires**

Mettent en œuvre des pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail, notamment, en faisant preuve de courage managérial. Pour ce faire, ils doivent:

- S'engager et participer à l'application de la présente politique;
- Établir les rôles et les responsabilités de leurs employés et leur donner une rétroaction régulière et constructive;
- Favoriser un climat de travail basé sur la collaboration et sur la qualité de vie au travail;
- Agir pour corriger les situations qui peuvent compromettre la mobilisation des membres de leur équipe et assurer une gestion équitable;
- Participer activement à la démarche de réadaptation et de réintégration au travail de leurs employés absents;
- Reconnaître les contributions individuelles et collectives des membres de leur équipe;
- Identifier ou collaborer à l'identification des facteurs de risque pouvant affecter la santé des personnes dans le but de les réduire ou, si possible, de les éliminer;
- Informer les personnes sur les programmes, les services et les outils mis à leur disposition en matière de santé et de mieux-être au travail et leur faciliter l'accès aux services offerts, notamment, s'il y a lieu, en leur allouant du temps à cette fin tout en tenant compte des nécessités du service.

#### **7.5 Comité sur la santé et le mieux-être**

- Étudier l'information pertinente à la santé et au mieux-être des personnes, incluant les résultats dépersonnalisés de la collecte de données;
- Élaborer le plan d'action santé et mieux-être en tenant compte des besoins du personnel révélé par la collecte de données ainsi que des ressources et des priorités de l'organisation;
- Influencer les choix organisationnels en matière de gestion des personnes, en recommandant la priorisation de pratiques permettant un milieu de travail sain et attractif, qui place la personne au centre des préoccupations et orienté vers le développement et le maintien de conditions favorables à la santé des individus;
- Assurer la promotion et la mise en œuvre du plan d'action santé mieux-être;

- Évaluer annuellement les interventions réalisées dans le cadre du programme de santé et mieux-être visant l'amélioration de la santé et du mieux-être des personnes.

## **7.6 Conseiller en gestion des ressources humaines**

- Coordonner l'élaboration du plan d'action santé mieux-être;
- Agir comme secrétaire du CSME;
- Fournir le soutien nécessaire aux membres du CSME dans la réalisation de leur mandat;
- Assurer la validité des indicateurs de gestion et informer le CSME de leur évolution;
- Faire rapport à la direction du suivi et de l'évaluation de la politique et lui fournir les rapports répondant aux exigences de la norme pour l'obtention de la certification Entreprise en santé;
- Coordonner la collecte des informations de gestion nécessaires à la reddition de comptes de la Commission;
- Assurer la promotion des services et des outils disponibles auprès des gestionnaires et du personnel;
- Fournir les données administratives nécessaires à l'implantation du plan d'action santé mieux-être et à l'obtention de la certification Entreprise en santé;
- Fournir les services-conseils et le soutien nécessaire aux gestionnaires dans l'application de la politique
- Rencontrer le personnel pour lui présenter les résultats de la collecte de données et échanger avec lui afin de recueillir leurs commentaires à ce sujet.

## **7.7 Personnel**

- À titre de principal acteur et d'artisan de la santé et du mieux-être au travail, le personnel prend connaissance de la présente politique ainsi que des services mis à sa disposition et les utilise lorsque requis;
- Identifier les facteurs pouvant altérer sa santé et son mieux-être au travail ou ceux de ses collègues, en informe son gestionnaire et collaborer, le cas échéant, à l'application des mesures convenues;
- Participer à l'identification de ses besoins et à la pratique d'activités visant à améliorer sa santé en général;
- Contribuer au maintien et à l'amélioration continue du milieu de travail en matière de santé et de mieux-être en formulant ses commentaires et ses suggestions.



## 8. ENTRÉE EN VIGUEUR ET RÉVISION DE LA POLITIQUE

La politique est entrée en vigueur le 13 octobre 2015. Elle a fait l'objet d'une modification le 28 août 2017 et d'une mise à jour le 2 juin 2020.

Elle pourra faire l'objet d'une révision après trois ans suivant la dernière mise jour.



---

Hélène Fréchette, présidente

2020-06-02

---

Date

---

---

---

---

## RÉFÉRENCES

- Bloch et al. (1999), *Grand Dictionnaire de la psychologie Larousse, Paris*, 1023 p.
- Bureau de la normalisation du Québec (2020), *Entreprise en santé : Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail : Protocole de certification*, Québec, 40 p.
- Groupe entreprises en santé (2009), *Manuel d'accompagnement pour la mise en œuvre de la norme Entreprise en santé*, 137 p.
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (2019), *Politique concernant la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail*, Québec, 7 p.
- Organisation mondiale de la santé (2014), *La santé mentale: renforcer notre action*, Aide-mémoire N°220.