



MINISTÈRE DES TRANSPORTS



POLITIQUE MINISTÉRIELLE SUR LA SANTÉ GLOBALE AU TRAVAIL

Janvier 2021

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	1
REMERCIEMENTS.....	3
1. PRÉAMBULE.....	4
2. DÉFINITIONS.....	5
2.1 La santé	5
La santé et la sécurité au travail	5
La santé mentale et sociale	5
2.2 Le mieux-être dans l'environnement professionnel	5
2.3 Le travail	6
3. PRINCIPES DIRECTEURS	6
Les habitudes de vie.....	7
La conciliation travail-vie personnelle et familiale	7
L'environnement de travail	7
Les pratiques de gestion	7
4. OBJECTIFS	8
5. CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF	8
6. CHAMP D'APPLICATION.....	9
7. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS.....	10
7.1 Le sous-ministre.....	10
7.2 La sous-ministre adjointe aux services gouvernementaux aérien, aéroportuaire et de l'équipement roulant responsable de la démarche Entreprise en santé.....	10
7.3 Le Comité de consolidation du capital humain	11
7.4 La Direction générale des ressources humaines	11
7.5 Le gestionnaire	12
7.6 La coordonnatrice de l'équipe Entreprise en santé	12

7.7 Le Comité de santé et mieux-être	13
7.8 Le Comité de maintien en santé et mieux-être.....	13
7.8 Le personnel du Ministère.....	13
8. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE.....	14

REMERCIEMENTS

La Politique ministérielle sur la santé globale au travail a été réalisée par la Direction des relations de travail et de la santé des personnes du ministère des Transports.

La réalisation de cette politique a été coordonnée par Geneviève Couture et Audrey Poirier, de la Direction des relations de travail et de la santé des personnes.

Nous remercions sincèrement les personnes suivantes pour leur contribution :

Elaine Raza, sous-ministre adjointe aux services gouvernementaux aérien, aéroportuaire et de l'équipement roulant
et responsable de la démarche Entreprise en santé

Nathalie Diamond, directrice générale des ressources humaines

Olivier Bouchard, directeur des relations de travail et de la santé des personnes

1. PRÉAMBULE

Le ministère des Transports a pour mission d'assurer, sur tout le territoire, la mobilité durable des personnes et des marchandises par des systèmes de transport efficaces et sécuritaires, qui contribuent au développement du Québec.

Comme indiqué dans la Politique-cadre de gestion des ressources humaines¹ et dans la Stratégie de gestion des ressources humaines² 2018-2023 du Secrétariat du Conseil du trésor ainsi que dans le Plan stratégique 2019-2023 du Ministère³, la contribution du personnel du Ministère est essentielle à la réalisation de sa mission. La qualité de cette contribution est en étroite relation avec la santé et le mieux-être au travail du personnel. En effet, il est bénéfique, pour une organisation qui se veut efficiente, de s'engager dans une telle démarche puisqu'elle permettra d'accroître la fidélité et la productivité du personnel, la mobilisation et l'engagement au travail, en plus de réaliser des économies substantielles en coûts associés aux absences prolongées. Ces préoccupations doivent faire partie intégrante des activités d'une organisation et doivent être considérées comme des éléments incontournables d'une saine gestion des ressources humaines permettant l'atteinte des objectifs et assurant la qualité des services rendus. C'est dans cet esprit que le Ministère souhaite réaffirmer sa volonté d'offrir un milieu de travail mobilisateur, propice à l'épanouissement professionnel et favorisant le mieux-être du personnel, et ce, notamment par le renforcement de saines pratiques de gestion, par la mise en œuvre de mesures de prévention et de sensibilisation liées à la santé et sécurité, à l'intégrité physique et psychologique au travail, ainsi que par la promotion de saines habitudes de vie. À cet effet, le Ministère considère que la santé et le mieux-être du personnel sont une responsabilité tant individuelle qu'organisationnelle et entend mettre en place les mesures d'amélioration qui s'imposent, en plus de sensibiliser les employés à l'importance d'investir dans la prise en charge de leur santé. Ainsi, le Ministère s'engage à agir en matière de prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail et à poursuivre ses efforts afin que l'ensemble du personnel puisse partager ces valeurs.

De plus, en accord avec les principes de la Loi sur le développement durable⁴, le Ministère poursuit la mise en place de mécanismes permettant d'améliorer la qualité de vie au travail de son personnel et « s'appuie sur une vision à long terme prenant en compte le caractère indissociable des dimensions environnementale, sociale et économique des activités de développement », tout en s'adaptant au contexte de mouvance notamment en raison de la pandémie de la COVID-19.

Finalement, le Ministère a mis sur pied une structure lui permettant d'intégrer une culture de santé et de mieux-être dans l'organisation. Il a créé l'équipe Entreprise en santé, responsable de coordonner l'implantation de la démarche Entreprise en santé. Le but de cette démarche est d'améliorer la santé globale du personnel et positionner le mieux-être au travail comme une préoccupation de gestion quotidienne. Il s'agit d'une approche structurée, qui s'inscrit dans un processus d'amélioration continue et qui est encadrée par une norme⁵ de manière à assurer la pérennité des

¹ Politique-cadre de gestion des ressources humaines, Secrétariat du Conseil du trésor, mai 2018, p. 21.

² Stratégie de gestion des ressources humaines 2018-2023, Secrétariat du Conseil du trésor, mai 2018.

³ Plan stratégique 2019-2023 du ministère des Transports, 2019.

⁴ Loi sur le développement durable, Recueil des lois et des règlements du Québec, chapitre D-8.1.1.

⁵ CAN/BNQ 9700-800/2020 *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail*, Bureau de normalisation du Québec, 2020.

mesures mises en place. Cette démarche bénéficie de l'implication d'une multitude d'acteurs au Ministère. Le rôle et les responsabilités de plusieurs sont présentés dans la présente politique.

2. DÉFINITIONS

Le concept de santé globale au travail repose sur trois notions, soit la santé, le mieux-être dans l'environnement professionnel et le travail.

2.1 La santé

La santé fait référence à la sécurité et au bien-être physique, de même qu'à la santé mentale et sociale qui sont décrites ci-dessous :

La santé et la sécurité au travail

Font appel à la prévention et la protection des autres et de sa propre personne face aux risques en milieu du travail. Assurer la santé et la sécurité au travail est une obligation légale, qui prévoit l'élimination des risques à la source, d'accidents ou de maladies professionnelles susceptibles de se produire lors de l'exercice d'une activité professionnelle (*Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*).

La santé mentale et sociale

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 affective et relationnelle qui la composent);
- les composantes associées à son travail (tâches, rôle, responsabilités, charge de travail, précarité, climat, reconnaissance, valorisation de l'engagement);
- son environnement social (sa famille, ses amis et la société).

2.2 Le mieux-être dans l'environnement professionnel

Concept multifactoriel mettant l'accent sur les dimensions sociales et psychologiques de trois éléments liés entre eux : la personne, le milieu de travail (ou les pratiques de l'organisation) et le travail à accomplir. Ainsi, une modification du milieu de travail ou des tâches à effectuer peut avoir un impact sur une personne. De la même

manière, une personne, par son comportement et ses attitudes, aura une incidence sur son milieu de travail ou sur la qualité des tâches accomplies.

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. PRINCIPES DIRECTEURS

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

Ainsi, la Politique traduit la volonté du Ministère à devenir un **employeur de choix et une « entreprise en santé »**.

Une **responsabilisation, aussi bien individuelle que collective**, est nécessaire afin d'influencer positivement le milieu de travail et développer une culture de santé et de mieux-être dans l'organisation.

L'amélioration de la mobilisation, de la santé, de la sécurité et du mieux-être de son personnel nécessite un **engagement** soutenu de la part des employés et des gestionnaires à agir sur le milieu de travail.

Le développement d'une culture de **prévention** des atteintes à la santé physique et psychologique des personnes est privilégié. Le Ministère favorise ainsi les actions préventives basées sur les facteurs de risque susceptibles d'influer directement ou indirectement sur la santé des personnes au travail.

Le Ministère s'engage à prendre soin de sa santé organisationnelle en mettant en place les bonnes pratiques de gestion permettant un milieu de travail sain et harmonieux, exempt de harcèlement, de discrimination et de violence au travail.

Le Ministère s'engage à **assurer la confidentialité des résultats** recueillis dans le cadre de l'administration des sondages relatifs à la démarche Entreprise en santé **ainsi que l'anonymat des répondants**. Il informera le personnel, lors de ces cueillettes de données, des mesures entreprises en respect de cet engagement.

Une **approche intégrée** est mise de l'avant afin d'aborder la santé globale sous tous ses angles, d'arrimer et de supporter les différentes initiatives mises en place au Ministère, en matière de santé et de mieux-être. Ce principe oriente la nature, la portée et la diversité des actions mises en place au Ministère.

Les quatre sphères suivantes sont reconnues comme étant des leviers incontestables pour intégrer une telle culture : habitudes de vie, équilibre travail-vie personnelle et familiale, environnement de travail et pratiques de gestion.

Les habitudes de vie

Le Ministère et le groupe de travail sur les saines habitudes de vie ont à cœur votre santé et souhaitent vous offrir des activités et des services qui en font la promotion. L'adoption de saines habitudes de vie a des effets positifs sur le travail, mais également sur tous les autres aspects de notre vie. Les habitudes de vie concernent, entre autres, l'activité physique, la saine alimentation, l'absence de tabagisme, le transport actif, la santé mentale et la prévention de maladies.

La conciliation travail-vie personnelle et familiale

La conciliation travail-vie personnelle et familiale est l'équilibre qu'une personne désire atteindre entre ses responsabilités sociales, au travail et à la maison, qui favorisera son état de bien-être. Chacun trouve son équilibre à sa façon. Il existe plusieurs moyens au Ministère de faciliter la conciliation travail-vie personnelle et familiale selon la nature des emplois (possibilité de prendre des congés, horaire variable, aménagement du temps de travail, aménagement des lieux pour favoriser la pratique d'activités physiques, etc.).

L'environnement de travail

L'environnement de travail désigne l'ensemble des éléments matériels qui sont susceptibles d'influer sur les tâches quotidiennes d'un travailleur. On pense à l'aménagement des postes de travail, à l'environnement sonore, à la ventilation, à l'éclairage, à l'ergonomie ou à l'accès aux outils nécessaires pour faire le travail. L'environnement d'un lieu de travail désigne également les conditions de sécurité et d'hygiène des locaux. En effet, le volet préventif est important afin d'assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés. Il doit y avoir une méthode d'identification et de contrôle des risques dans l'organisation afin de prévenir des accidents de travail ou des incidents.

Les pratiques de gestion

La mobilisation des personnes est au cœur du bien-être au travail et de la performance des organisations. Des pratiques de gestion soutenant un climat de travail sain, la reconnaissance des personnes et des résultats, le développement professionnel, la circulation de l'information et une organisation du travail efficace contribuent à la mobilisation des employés. Offrir des défis stimulants en limitant les causes d'insatisfaction, inciter les personnes à s'investir dans la prise de décisions, soutenir l'équipe dans la réalisation de ses tâches et souligner les bons coups des employés ont un effet concret sur le bien-être de ceux-ci parce qu'ils contribuent à rendre le travail significatif. La démarche Entreprise en santé est un levier d'intervention pour favoriser l'attraction, la mobilisation et la fidélisation des ressources humaines.

4. OBJECTIFS

La Politique ministérielle sur la santé globale au travail, s'appuyant sur ses principes directeurs, poursuit les objectifs suivants :

- préciser l'engagement du Ministère envers la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être de ses employés;
- considérer la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel dans les décisions organisationnelles;
- réaffirmer l'importance accordée à la pérennité des mesures d'amélioration et de prévention qu'il met en place;
- effectuer la promotion d'une culture de santé et mieux-être et intégrer des pratiques organisationnelles favorisant la mobilisation du personnel;
- créer des conditions favorables à la responsabilisation du personnel au regard de l'amélioration de la qualité de vie au travail;
- réduire le taux d'absentéisme et de présentéisme au Ministère;
- participer à l'amélioration de la santé du personnel en mettant de l'avant des activités rassembleuses favorisant l'adoption de saines habitudes de vie;
- favoriser l'attraction et la rétention du personnel;
- favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle;
- améliorer l'environnement de travail en gérant activement les facteurs de risque pouvant nuire à la santé physique et psychologique du personnel.

5. CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF

En matière de santé, de sécurité et de mieux-être au travail, le Ministère s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires, de même que les conventions collectives et les politiques applicables comme les suivantes :

- Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12);
- Charte canadienne des droits et libertés (1982);
- Code civil du Québec (1991, chapitre CCQ);
- Loi canadienne sur les droits de la personne (L.R.C. 1985, chapitre H-6);
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);

- Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1);
- Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);
- Loi sur la santé publique (RLRQ, chapitre S-2.2);
- Loi sur le développement durable (RLRQ, chapitre D-8.1.1);
- Loi concernant la lutte contre le tabagisme (RLRQ, chapitre L-6.2);
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, S-2.1, r.13);
- Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail, juin 2020;
- Politique-cadre de gestion des ressources humaines (SCT, 2018);
- Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise (C.T. 196633, 19 juin 2001);
- Politique ministérielle en santé et sécurité du travail, 2016;
- Politique sur la reconnaissance au travail, mars 2017;
- Cadre de gestion de la performance de la Direction générale des ressources humaines, juin 2019;
- Cadre de référence en gestion de l'invalidité et de la réintégration au travail (SCT, 2014).

6. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel du Ministère.

7. RESPONSABILITÉS DES INTERVENANTS

7.1 Le sous-ministre

Le sous-ministre, Patrick Dubé, soutient le développement d'une culture de prévention et de promotion de la santé, de la sécurité, du mieux-être et de la mobilisation du personnel au Ministère. Entre autres, il doit :

- approuver la politique;
- s'assurer de sa mise en application;
- transmettre des attentes au personnel d'encadrement en matière de santé, de sécurité et de mieux-être des personnes au travail;
- s'assurer de la disponibilité des ressources financières, humaines et matérielles nécessaires, afin de positionner la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être au cœur des pratiques organisationnelles.

7.2 La sous-ministre adjointe aux services gouvernementaux aérien, aéroportuaire et de l'équipement roulant responsable de la démarche Entreprise en santé

La sous-ministre adjointe aux services gouvernementaux aérien, aéroportuaire et de l'équipement roulant, Elaine Raza, est responsable de parrainer la démarche Entreprise en santé, laquelle vise la prévention et la promotion de la santé, de la sécurité, du mieux-être et de la mobilisation du personnel. Notamment, elle doit :

- promouvoir la démarche de santé et de mieux-être auprès de la direction, des gestionnaires et des membres du personnel;
- mobiliser les gestionnaires pour faciliter la réalisation de la démarche;
- assurer le bon déroulement de la démarche en prévoyant notamment les ressources nécessaires à son succès;
- mettre sur pied le Comité de santé et mieux-être et participer aux rencontres de celui-ci;
- définir, en collaboration avec les membres du comité, le mandat et les objectifs du Comité de santé et mieux-être selon les enjeux et les préoccupations organisationnels;
- faire approuver par la haute direction le plan d'action présenté par les membres du comité;
- assurer une communication régulière entre le Comité de santé et mieux-être et le Comité de gestion du Ministère;
- informer la haute direction de l'avancement et du maintien de la démarche.

7.3 Le Comité de consolidation du capital humain

Un comité de gouvernance en matière de ressources humaines a été mis sur pied afin de soutenir le sous-ministre et la haute direction du ministère des Transports, et ce, dans un souci de répondre aux enjeux actuels et futurs du marché de l'emploi et d'investir dans le capital humain. Ce comité vise à :

- attirer et sélectionner les meilleurs talents par une fonction publique inclusive et représentative de la société, qui valorise la contribution de son personnel;
- déployer une offre d'apprentissage globale accessible en tout temps, axée sur l'innovation et le numérique et adaptée au développement de chacun;
- exercer un leadership renouvelé, axé vers une gestion adaptée aux individus et à leur profil, en appui aux transformations organisationnelles;
- assurer la transformation de l'organisation du travail et du milieu;
- centrer l'évolution des relations interpersonnelles sur la santé des personnes, dans une culture éthique qui donne fierté et confiance;
- améliorer la performance en santé et sécurité au travail;
- offrir un milieu de travail sain et sécuritaire pour tous les employés, et ce, dans le contexte de la crise sanitaire actuelle;
- renforcer l'expertise du personnel d'encadrement.

7.4 La Direction générale des ressources humaines

La Direction générale des ressources humaines accompagne et conseille les gestionnaires en matière de pratiques de gestion favorisant la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être de son personnel. La direction générale doit :

- conseiller les gestionnaires et la haute direction dans la prise de décisions afin qu'ils agissent conformément aux politiques, lois et règlements en vigueur en lien avec la santé physique et psychologique des personnes au travail;
- soutenir le gestionnaire dans ses défis de gestion, afin que ses pratiques de gestion favorisent l'intégration d'une culture de santé et mieux-être dans l'organisation;
- produire l'information de gestion permettant d'avoir un portrait de la santé des personnes à l'emploi du Ministère et recommander les actions à mettre en place en matière de mobilisation, de mieux-être, de santé et de sécurité au travail.

7.5 Le gestionnaire

Le gestionnaire favorise, par ses pratiques quotidiennes de gestion, la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel. Entre autres, il doit :

- participer à la mise en œuvre des interventions ciblées dans le plan d'action élaboré par le Comité de santé et mieux-être, dès son entrée en vigueur;
- prendre des mesures sans délai sur les situations à risque pouvant affecter la santé, la sécurité, la mobilisation ou le mieux-être du personnel;
- agir sans délai pour corriger les situations qui peuvent compromettre la mobilisation des membres de son équipe et assurer une gestion juste et équitable;
- favoriser un climat de travail sain, basé sur la collaboration, la communication et le respect;
- faciliter l'accès au Programme d'aide aux employés et informer les employés de son existence;
- assurer l'accueil et l'intégration des nouveaux employés de son équipe ainsi que la réintégration harmonieuse d'un employé au travail à la suite d'une absence prolongée, en s'appuyant sur le Cadre de référence en gestion de l'invalidité et de la réintégration au travail⁶ du Secrétariat du Conseil du trésor;
- offrir à ses employés un environnement où l'aménagement et l'ameublement permettent d'exercer leurs fonctions de manière efficace et sécuritaire.

7.6 La coordonnatrice de l'équipe Entreprise en santé

La coordonnatrice de l'équipe Entreprise en santé veille à la prise en compte de la santé et du mieux-être du personnel dans les pratiques organisationnelles. Notamment, elle doit :

- mettre en place la structure nécessaire à l'implantation de la démarche et à l'obtention de la certification Entreprise en santé;
- solliciter la participation des intervenants;
- diriger et animer les rencontres du Comité de santé et mieux-être;
- définir les besoins de formation des membres du comité;

⁶ Cadre de référence en gestion de l'invalidité et de la réintégration au travail (SCT, 2014).

- coordonner les mandats de l'équipe et en assurer le suivi.

7.7 Le Comité de santé et mieux-être

Le Comité de santé et mieux-être participe activement et agit à titre d'ambassadeur de la démarche Entreprise en santé. Entre autres, il doit :

- étudier l'information pertinente en matière de santé, de sécurité et de mieux-être du personnel, provenant notamment du sondage Entreprise en santé administré à l'ensemble du personnel et du portrait de la santé des personnes au travail;
- prioriser les besoins que la collecte de données a permis de faire ressortir et cibler les interventions considérées comme étant prioritaires;
- élaborer un plan d'action sur la base des besoins et préoccupations exprimés dans le cadre du sondage Entreprise en santé;
- collaborer à la promotion et à la mise en œuvre du plan d'action; évaluer les interventions réalisées dans le cadre du plan d'action et effectuer le suivi.

7.8 Le Comité de maintien en santé et mieux-être

Le Comité de maintien en santé et mieux-être veillent au maintien de la certification Entreprise en santé dans les lieux de travail certifiés et partagent les bonnes pratiques à exporter ailleurs au Ministère. Entre autres, il doit :

- partager son expérience au sujet de la mise en place des efforts en santé et mieux-être afin d'influencer les façons de faire au Ministère;
- agir de manière proactive en lien avec les préoccupations du personnel dans son lieu de travail en identifiant les leviers d'intervention adéquats;
- assurer la promotion des actions et activités favorisant la mobilisation, la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel;
- participer à des consultations en vue d'orientations ministérielles.

7.8 Le personnel du Ministère

Le personnel du Ministère contribue à favoriser la prévention et la promotion de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail. Notamment, il doit :

- prendre connaissance de la présente politique et des informations mises à sa disposition concernant la démarche Entreprise en santé;
- favoriser, par son attitude au quotidien et son comportement, un climat de travail sain, le respect des collègues et le travail d'équipe;
- informer son supérieur des situations à risque pouvant affecter la mobilisation, la santé ou le mieux-être du personnel;
- informer son supérieur des situations pouvant comporter un risque à sa sécurité ou à celle de ses collègues et agir sans délai pour prévenir et protéger;
- prendre connaissance des informations mises à sa disposition en ce qui a trait aux ressources disponibles pour venir en aide aux employés en cas de difficultés (par exemple le Programme d'aide aux employés).

8. ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA POLITIQUE

Entrée en vigueur le : 20 janvier 2021

Révision de la politique approuvée le : 20 janvier 2021

Original signé

Patrick Dubé, sous-ministre

