



**Ministère de la Santé
et des Services sociaux**

**POLITIQUE MINISTÉRIELLE CONCERNANT
LA PRÉVENTION, LA PROMOTION ET
LES PRATIQUES ORGANISATIONNELLES
FAVORABLES À LA SANTÉ ET AU MIEUX-ÊTRE
DES PERSONNES AU TRAVAIL**

Édition :

La Direction des communications du ministère de la Santé et des Services sociaux

msss.gouv.qc.ca, section **Publications**.

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2022

ISBN : 978-2-550-91047-3

Tous droits réservés pour tous pays. La reproduction, par quelque procédé que ce soit, la traduction ou la diffusion de ce document, même partielles, sont interdites sans l'autorisation préalable des Publications du Québec. Cependant, la reproduction de ce document ou son utilisation à des fins personnelles, d'étude privée ou de recherche scientifique, mais non commerciale, sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2022

PRÉAMBULE

Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) reconnaît l'importance déterminante de la contribution de son personnel à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité aux citoyens. Le MSSS se préoccupe également de la qualité de vie au travail de son personnel, de sa santé physique et psychologique.

Dans cet esprit, la Politique ministérielle concernant la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail établit les lignes directrices visant à favoriser la santé physique et psychologique du personnel, sa sécurité ainsi que son mieux-être au travail. Celles-ci reposent notamment sur la prévention et la responsabilisation des personnes par rapport à la prise en charge de leur santé globale. En ce sens, la contribution tant du personnel, des gestionnaires et de la haute direction sera déterminante des résultats obtenus.

Dans un souci d'efficacité et de gestion globale et concertée de la santé au travail, le MSSS préconise une approche intégrée en santé des personnes. Cette approche constitue un levier de performance pour atteindre les objectifs organisationnels, puisqu'elle repose sur les principes de l'amélioration continue et qu'elle s'intègre aux activités du MSSS ainsi qu'aux pratiques de gestion.

Table des matières

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE	1
2. PRINCIPES DIRECTEURS	1
3. CADRE JURIDIQUE.....	2
4. CHAMP D'APPLICATION	2
5. ÉVALUATION ET RÉVISION	2
6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS	3
6.1 Le sous-ministre	3
6.2 Les responsables de la mise en œuvre du programme de santé et mieux-être.....	3
6.3 Les gestionnaires.....	3
6.4 Les membres du Comité de santé et mieux-être.....	4
6.5 Le personnel.....	4
6.6 La Direction générale adjointe des ressources humaines ministérielles et de la gestion contractuelle	5
Bibliographie.....	6

1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Mettre en place des actions intégrées en gestion de la santé des personnes au travail en misant prioritairement sur la prévention et la promotion de la santé globale.
- Réduire à un niveau minimum les risques d'atteinte à la santé physique et psychologique en milieu de travail et agir sur les facteurs de risques déterminés.
- Promouvoir le maintien ou l'amélioration d'une bonne santé mentale au travail¹.
- Promouvoir l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie par le personnel.
- Favoriser la conciliation travail et vie personnelle.
- Favoriser l'attraction et la fidélisation du personnel.

2. PRINCIPES DIRECTEURS

Engagement du Ministère

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

Responsabilité partagée

Le MSSS considère que la santé des personnes au travail est une responsabilité partagée, tant personnelle qu'organisationnelle, dans le respect des lois et règlements applicables à son milieu et relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel.

Chaque employé est responsable d'équilibrer sa vie afin de maintenir ou d'améliorer sa santé physique et psychologique, ainsi que de respecter celle de ses pairs.

Chaque employé est responsable d'aviser son employeur lorsque des aspects du travail nuisent à sa santé psychologique.

L'employeur, pour sa part, assure la mise en place de conditions favorables au maintien de la santé physique et psychologique des personnes au travail. Il souhaite ainsi favoriser leur motivation et leur mobilisation au travail pour qu'elles intègrent cette préoccupation au quotidien. Il s'assure également que tous les facteurs de protection tels que l'autonomie décisionnelle, la reconnaissance, le soutien social des collègues et du supérieur sont en place afin de réduire les risques psychosociaux du travail comme la charge de travail et le harcèlement psychologique (INSPQ, 2021).

¹ Une bonne santé mentale peut se définir comme « un état d'équilibre cognitif, émotionnel et comportemental qui permet à la personne de réaliser ses tâches de travail, d'entretenir des relations professionnelles saines, de participer aux activités de son milieu de travail et d'en tirer satisfaction » (Drouin et Lamonde, 2005, p. 6).

Priorité à la prévention

Le MSSS vise à développer une culture de prévention des atteintes à la santé physique et psychologique des personnes. Il privilégie des actions préventives basées sur les facteurs de risque susceptibles d'influencer directement ou indirectement la santé des personnes au travail.

Approche intégrée

Le MSSS conçoit que la santé des personnes au travail est un état d'équilibre physique, psychologique et social influencé par des facteurs personnels et organisationnels. Cette conception de la santé des personnes au travail oriente la nature, la portée et la diversité des actions déployées en la matière. Elle s'actualise dans une approche intégrée de prévention et d'intervention en santé au travail.

3. CADRE JURIDIQUE

La Politique s'inscrit à l'intérieur des dispositions légales, réglementaires ou administratives qui encadrent la santé des personnes au travail :

- Conventions collectives
- Loi sur la santé et la sécurité du travail
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
- Loi sur les normes du travail (Art. 81.18 à 81.20 – Harcèlement psychologique au travail)
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels
- Politique-cadre de gestion des ressources humaines
- Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels
- Charte des droits et libertés de la personne

4. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel relevant du sous-ministre de la santé et des services sociaux et nommé selon la *Loi de la fonction publique*, en plus des personnes en prêt de service.

5. ÉVALUATION ET RÉVISION

- Des indicateurs de gestion en matière de santé et de mieux-être au travail sont disponibles annuellement grâce à l'appréciation des pratiques de gestion, aux données administratives ainsi qu'au sondage Vivactif.
- Un bilan annuel est dressé et présenté à la haute direction quant aux moyens mis en place et leurs résultats.
- Une évaluation de la performance du MSSS en matière de prévention, de gestion des conflits et du harcèlement psychologique, de gestion du programme d'aide aux employés, de gestion de l'invalidité, du maintien et de la réintégration au travail est fournie au Secrétariat du Conseil du trésor annuellement.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1 Le sous-ministre

- Approuve la Politique ministérielle concernant la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Communique ses attentes au personnel d'encadrement en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail.
- À la lumière du bilan annuel du plan d'action en santé et mieux-être et selon des indicateurs de gestion reliés à la santé et au mieux-être, s'assure auprès du comité de santé et mieux-être (CSME) que des ajustements sont faits, s'il y a lieu.

6.2 Les responsables de la mise en œuvre du programme de santé et mieux-être

- Autorisent des investissements relatifs à l'application de la Politique et à la réalisation des activités qui en découlent.
- Président les séances du CSME, en plus de soutenir ses membres dans la réalisation du mandat de ce comité.
- Présentent au CODIR les rapports nécessaires aux suivis des travaux du CSME.
- Rencontrent le personnel pour leur présenter le bilan annuel du plan d'action en santé et mieux-être ainsi que les résultats de la collecte triennale de données, échangent avec eux et recueillent leurs commentaires à cet égard.

6.3 Les gestionnaires

- S'engagent et participent à l'application de la Politique.
- S'assurent que leurs pratiques de gestion permettent de prévenir, maintenir et améliorer la santé globale de leur personnel ainsi que la qualité de vie au travail.
- Répertorient ou collaborent à l'identification des facteurs de risque psychosociaux qui peuvent affecter la santé de leur personnel.
- Apportent des solutions visant à réduire les facteurs de risques ou, si possible, à les éliminer. Interpellent, au besoin, la haute direction.
- Font preuve d'exemplarité dans le respect des mesures préventives mises en place et veillent au respect de celles-ci par tous leurs employés.
- Informent leur personnel sur les activités, programmes et services offerts en matière de santé et mieux-être au travail (conférences, Programme d'aide aux employés, programme de réintégration au travail, ergonomie, cours de conditionnement physique, etc.).
- Facilitent l'accès à leur personnel aux services offerts, en leur allouant du temps à cette fin sur les heures de travail, et ce, si le service leur est nécessaire.

6.4 Les membres du Comité de santé et mieux-être

Les membres du CMSE déploient des actions concrètes, adaptées à la réalité du MSSS et en respect des principes de la norme Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail (BNQ 9700-800), en visant l'amélioration continue de la santé globale de l'employé et de l'organisation, en plus du maintien de la certification Entreprise en santé – Élite.

Les membres du CSME, en conformité avec le mandat du CSME et les responsabilités qui leur sont confiées par le sous-ministre:

- Participent activement aux rencontres.
- Étudient l'information pertinente à la santé et au mieux-être du personnel.
- Partagent leurs connaissances de la réalité du milieu de travail.
- Élaborent le plan d'action annuel de santé et mieux-être en tenant compte des besoins du personnel issus de la collecte d'informations.
- Assurent la promotion du plan d'action.
- Déploient les actions sous leurs responsabilités.
- Évaluent les actions réalisées dans le cadre du plan d'action en plus de préparer un bilan.
- Conçoivent et mettent en œuvre un Programme annuel de prévention en santé et sécurité du travail afin de réduire les risques psychosociaux du travail, les risques d'accidents de travail et de lésions professionnelles, dans chacun des lieux de travail du MSSS.
- Contribuent au maintien de la certification acquise.

6.5 Le personnel

- Se préoccupe de sa santé physique et psychologique et de sa qualité de vie au travail. Adopte une attitude proactive en ce sens.
- Cible ses besoins en matière de santé physique et psychologique. En informe son gestionnaire.
- Participe à la recherche de solutions pour répondre à ses besoins et les applique.
- Détermine les facteurs qui peuvent altérer sa santé physique, psychologique ou sa qualité de vie au travail ou celles de ses collègues. En informe son gestionnaire.
- Collabore à la recherche de solutions et applique les mesures convenues.

6.6 La Direction générale adjointe des ressources humaines ministérielles et de la gestion contractuelle

En concertation avec les membres du CSME, dont elle assume la coordination :

- Applique la présente politique, assure son suivi et sa révision.
- Coordonne la réalisation du Programme de santé et mieux-être Vivactif.
- Fournit le soutien ou l'aide-conseil aux gestionnaires et aux intervenants dans une perspective de maintien et d'amélioration de la santé globale des personnes et de l'organisation.
- Accompagne les gestionnaires dans la recherche de solutions et leur mise en œuvre.
- Conseille et soutient les membres du personnel dans la prise en charge active de leur santé physique et psychologique.
- Produit les indicateurs de gestion permettant de suivre l'évolution de l'état de santé globale des personnes au MSSS.

La présente politique entre en vigueur à la date de sa signature.

Original signé

Dominique Savoie, sous-ministre

2021-12-20

Date

Bibliographie

Drouin, Annie et Jean-Philippe Lamonde. 2005. *La santé psychologique au travail : Guide pour aider les comités de santé et de sécurité et les mécanismes de participation du secteur de l'Administration provinciale à jouer leur rôle dans la présentation des problèmes de santé psychologique au travail*. Québec : Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur « Administration provinciale ».

INSPQ : centre d'expertise et de référence en santé publique. s.d. .« Risques psychosociaux du travail et promotion de la santé des travailleurs ». INSPQ. « Consulté le 1^{er} octobre 2021 ». <https://www.inspq.gc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>



msss.gouv.qc.ca