

# 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

Le présent document s'adresse spécifiquement aux intervenants du réseau québécois de la santé et des services sociaux et n'est accessible qu'en version électronique à l'adresse :

**[www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)**, section **Publications**

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte

Dépôt légal – 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN : 978-2-555-01102-1 (version PDF)

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 commerciales, sont permises à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec, 2025

## 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 citoyennes et aux citoyens. Le MSSS se préoccupe également de la qualité de vie de son personnel au travail, de même que 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. Ces lignes directrices 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 que de la haute direction sera déterminante quant aux 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

<b>1. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE</b> .....	<b>1</b>
<b>2. PRINCIPES DIRECTEURS</b> .....	<b>1</b>
Engagement du Ministère .....	1
Responsabilité partagée .....	1
Priorité à la prévention.....	2
Approche intégrée .....	2
<b>3. CADRE JURIDIQUE</b> .....	<b>2</b>
<b>4. CHAMP D'APPLICATION</b> .....	<b>2</b>
<b>5. ÉVALUATION ET RÉVISION</b> .....	<b>2</b>
<b>6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS</b> .....	<b>3</b>
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 des ressources humaines ministérielles.....	5

## 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 travail<sup>1</sup>.
- Promouvoir l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie auprès du personnel.
- Favoriser la conciliation travail et vie personnelle.
- Favoriser l'attraction et la fidélisation du personnel.

## 2. PRINCIPES DIRECTEURS

### Engagement du MSSS

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 des règlements applicables à son milieu et relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel.

Chaque employée ou 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 employée ou 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 prend également en charge les facteurs de risques psychosociaux tels que l'autonomie décisionnelle, la charge de travail, la reconnaissance, la justice organisationnelle ainsi que le soutien social des collègues et de la supérieure ou du supérieur, qui peuvent affecter la santé physique et psychologique des travailleuses et des travailleurs (CNESST, 2024).

---

<sup>1</sup> 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 reconnaît 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 oriente la nature, la portée et la diversité des actions mises en œuvre en la matière. Elle s'actualise à travers 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 modernisant le régime de santé et de 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 nommé selon la *Loi de la fonction publique* relevant du sous-ministre de la Santé et des Services sociaux, 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 au *Sondage ministériel sur la santé, le mieux-être au travail et les pratiques de gestion* ainsi qu'aux données administratives.
- Un bilan annuel est dressé et présenté à la haute direction quant aux moyens mis en place et à leurs résultats.
- Une analyse des données recueillies en matière de prévention, de gestion des conflits et du harcèlement psychologique, de statistiques de participation au programme d'aide aux employés et de gestion de l'invalidité, du maintien et de la réintégration au travail est réalisée annuellement. Elle s'appuie sur l'information transmise par le Secrétariat du Conseil du trésor et des systèmes de gestion internes.

## 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, si nécessaire.

### 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 comité de direction (CODIR) les rapports nécessaires aux suivis des travaux du CSME.
- Rencontrent les membres du personnel pour leur présenter le bilan annuel du plan d'action en santé et mieux-être ainsi que les résultats de la collecte annuelle de données, échangent avec eux et recueillent leurs commentaires.

### 6.3 Les gestionnaires

- S'engagent dans l'application de la Politique et y participent.
- S'assurent que leurs pratiques de gestion permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la santé globale de leur personnel ainsi que la qualité de vie au travail.
- Répertorient les facteurs de risques psychosociaux qui peuvent affecter la santé de leur personnel ou collaborent à leur identification.
- 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 et employées.
- Informent leur personnel sur les activités, programmes et services offerts en matière de santé et de mieux-être au travail (programme d'aide aux employés, programme de réintégration au travail, ergonomie, cours de conditionnement physique, etc.).
- Facilitent l'accès aux services offerts pour leur personnel, 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 CSME mettent en œuvre 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). Ils visent ainsi l'amélioration continue de la santé globale du personnel et de l'organisation.

Les membres du CSME, en conformité avec le mandat du comité 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 de renseignements.
- Assurent la promotion du plan d'action.
- Mettent en œuvre les actions sous leurs responsabilités.
- Évaluent les actions réalisées dans le cadre du plan d'action en plus de préparer un bilan.
- Commentent le Programme annuel de prévention en santé et sécurité du travail et y collaborent afin de réduire les risques psychosociaux du travail, d'accidents de travail et de lésions professionnelles, dans chacun des lieux de travail du MSSS.
- Contribuent à maintenir de hauts standards en gestion et en organisation de la santé et du mieux-être au MSSS.

#### **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 des ressources humaines ministérielles

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 le service-conseil aux gestionnaires et aux intervenantes 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 la mise en œuvre de celles-ci.
- 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*

---

**Daniel Paré, sous-ministre**

**2025-02-24**

---

**Date**

## BIBLIOGRAPHIE

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. « Risques psychosociaux liés au travail ». CNESST. « Consulté le 25 novembre 2024 ». <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/risques-psychosociaux-lies-au-travail>

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 ».

Institut national de santé publique du Québec : 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<sup>er</sup> octobre 2021 ». <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>

