



GRAND QUARTIER GÉNÉRAL

Service de l'accès et de la protection de l'information
1701, rue Parthenais, UO 3210
Montréal (Québec) H2K 3S7

Notre référence : 2101 224

Le 27 janvier 2021

OBJET : **Votre demande en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (c. A-2.1) concernant des politiques de gestion.**

Madame,

Nous avons effectué l'étude de votre demande, reçue le 13 janvier 2021, visant à obtenir la politique de qualité de vie au travail ou de mieux-être ou tout document précisant les installations/ services offerts aux personnes employées.

Aux termes des recherches effectuées, nous vous transmettons le document suivant, soit la politique-cadre : « *Santé et sécurité au travail* » (PC-RH-01). Celle-ci vise le développement d'une perspective globale et intégrée de gestion de la santé au travail pour tous les employés de la Sûreté du Québec.

Vous trouverez, ci-joint, l'avis relatif au recours en révision prévu à la section III du chapitre IV de la *Loi sur l'accès*.

Veillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

ORIGINAL SIGNÉ

Émilie Roy
Responsable de l'accès aux documents
et de la protection des renseignements personnels

POLITIQUE - CADRE

	Santé et sécurité au travail	PC-RH-01
	Direction des ressources humaines	Date de création : 2020-07-30 Dernière mise à jour : 2020-10-15 RESTREINT Page 1

1. Introduction

1.1. Contexte

Poursuivant son objectif d'adaptation de la fonction publique aux enjeux sociaux actuels, le Gouvernement du Québec, par sa *Politique-cadre de gestion des ressources humaines*, énonce des orientations visant les activités spécifiques en gestion des ressources humaines. Parmi ces activités, la santé des personnes au travail est considérée comme un levier essentiel d'amélioration de la performance organisationnelle.

Dans son rôle d'application de cette politique gouvernementale, le Secrétariat du Conseil du trésor établit un *Cadre de référence en prévention – Gestion de la santé des personnes au travail* ainsi qu'un *Cadre de référence en gestion de l'invalidité et de la réintégration au travail*.

1.2. Engagement de la Direction générale

La Sûreté souscrit à une gestion valorisant la santé et le bien-être de son personnel en reconnaissant l'importance de la contribution des employés, civils et policiers, à la réalisation de sa mission. Elle considère que l'efficacité et la qualité de ses services sont notamment dépendantes de l'état de santé physique et psychologique des personnes qui y travaillent et qu'elle a une responsabilité relative à cet effet.

1.3. Portée

Cette politique-cadre vise le développement d'une perspective globale et intégrée de gestion de la **santé au travail pour tous les employés de la Sûreté**. Elle voit la **santé au travail dans un sens large** qui englobe une variété d'aspects touchant la santé des personnes, notamment les volets de la santé physique et psychologique.

1.4. Objectifs

Ce document d'encadrement poursuit les objectifs suivants :

- 1.4.1. positionner la santé des personnes au travail comme une **préoccupation de gestion**;
- 1.4.2. renforcer l'**approche préventive** par une perspective d'amélioration continue;
- 1.4.3. stimuler la **participation** des acteurs (gestionnaires et employés) aux activités de prévention et à la gestion des situations difficiles;
- 1.4.4. soutenir la **réadaptation et le retour durable en emploi**.

1.5. Personnel concerné

Tous les employés de la Sûreté.

1.6. Documents afférents

- 1.6.1. La politique de gestion *Prévention en santé et sécurité au travail* (PG-RH-04) décrit les principes et les outils de prévention mis en place par la Sûreté.
- 1.6.2. La politique de gestion *Gestion de l'invalidité et du retour en emploi* (PG-RH-05) traite des mécanismes mis en place pour favoriser la réadaptation et le retour durable en emploi de l'employé, à la suite d'une période d'invalidité causée par un accident ou maladie en lien ou non avec le travail.

POLITIQUE - C A D R E

	Santé et sécurité au travail	PC-RH-01
	Direction des ressources humaines	Date de création : 2020-07-30 Dernière mise à jour : 2020-10-15 RESTREINT Page 2

2. Cadre normatif en matière de santé des personnes au travail

- 2.1. La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* mentionne que toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique (article 46).
- 2.2. Le *Code civil du Québec* prévoit que l'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié (article 2087).
- 2.3. Le *Code criminel du Canada* prévoit qu'il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures pour éviter qu'il en résulte des blessures corporelles pour autrui (article 217.1).
- 2.4. La *Loi sur les normes du travail* mentionne notamment que tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser (article 81.19).
- 2.5. La *Loi sur la santé et la sécurité du travail* mentionne que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur (article 51).

3. Principes généraux

- 3.1. **Positionner la santé des personnes au travail comme une préoccupation de gestion et un indicateur de performance**
 - 3.1.1. La Sûreté reconnaît l'existence de risques pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de ses employés lors de l'exercice de leurs fonctions, et ce, selon les caractéristiques spécifiques de chaque environnement de travail.
 - 3.1.2. La performance organisationnelle est étroitement liée à la santé et au bien-être des employés. Ainsi, la santé au travail est la responsabilité des gestionnaires et des employés et dépend de l'adoption au quotidien des pratiques de gestion concertées.
 - 3.1.3. Pour assurer la pérennité des pratiques de gestion en matière de santé au travail, la Sûreté adopte des documents d'encadrement institutionnel mettant en place des outils de gestion sur deux axes de concentration :
 - 3.1.3.A. la prévention des problèmes de santé;
 - 3.1.3.B. le retour durable en emploi.
 - 3.1.4. La Sûreté appuie et valorise les initiatives des gestionnaires et des employés visant à protéger la santé au travail, et ce, en considération du contexte préventif propre à leur unité.
- 3.2. **Renforcer l'approche préventive en agissant sur le milieu de travail pour préserver la santé**
 - 3.2.1. L'élimination des dangers lorsque possible et le contrôle des facteurs de risque constituent l'essentiel de la démarche de gestion globale et intégrée de la santé au travail.

P O L I T I Q U E - C A D R E

	Santé et sécurité au travail	PC-RH-01
	Direction des ressources humaines	Date de création : 2020-07-30 Dernière mise à jour : 2020-10-15 RESTREINT Page 3

- 3.2.2. Afin de respecter les orientations organisationnelles, la démarche de prévention que les unités de la Sûreté privilégient tient compte des dangers et des risques caractéristiques au travail exercé par chaque catégorie d'employés.
 - 3.2.3. La politique de gestion PG-RH-04 détaille les étapes de la démarche de prévention que les unités adaptent aux particularités de leurs emplois.
 - 3.2.4. Afin de soutenir les gestionnaires et les employés dans leurs initiatives de prévention, la Direction des ressources humaines se voit attribuer le rôle de soutien dans la mise en place des saines pratiques de gestion.
- 3.3. Stimuler la participation des acteurs (gestionnaires et employés) aux activités de prévention et à la gestion des situations difficiles**
- 3.3.1. Au travail, bien que la santé des employés s'inscrive dans un contexte collectif et organisationnel, la responsabilité individuelle demeure présente. Ainsi, la santé au travail est un objectif commun et une responsabilité partagée se traduisant par des actions concrètes, chaque acteur contribuant selon son rôle et l'autorité qui lui est conférée.
 - 3.3.2. La Sûreté favorise la participation des employés aux activités de prévention et de promotion de la santé. Que ce soit dans des comités de santé et de sécurité, des équipes travaillant sur des problématiques spécifiques ou directement dans le cadre du travail quotidien, l'approche de la collaboration et de la participation des employés favorise l'adhésion de tous.
 - 3.3.3. Les employés et les gestionnaires sont invités à collaborer notamment à l'identification des facteurs de risque pour leur santé et à la résolution proactive des situations difficiles, par le partage des connaissances et des expériences du lieu de travail.
 - 3.3.4. La prise en charge des situations difficiles et la reconnaissance de sa responsabilité en tant qu'employé contribue au progrès d'un climat de travail sain et sécuritaire.
- 3.4. Soutenir la réadaptation et le retour durable en emploi**
- 3.4.1. La gestion de l'invalidité et du retour durable en emploi doit être vue dans une perspective qui dépasse le cadre individualisé de gestion, centré sur le soutien à apporter à la personne en période d'absence. Elle enclenche une approche préventive qui analyse les expériences passées pour apprendre et agir sur les facteurs de risque ayant contribué à la survenue de l'absence.
 - 3.4.2. La gestion proactive pour un retour prompt en emploi prend en considération notamment :
 - 3.4.2.A. le besoin de soutien de l'employé pendant son absence et lors de son retour;
 - 3.4.2.B. le besoin de soutien au gestionnaire relatif à l'identification des conditions favorables au retour de l'employé.
 - 3.4.3. Pour favoriser la réussite d'un retour durable en emploi, le gestionnaire considère, dans l'analyse et le suivi des causes de l'absence, les éléments liés au milieu de travail (risques pour la santé physique ou psychologique). Il agira sur le milieu de travail en faisant

POLITIQUE - CADRE

	Santé et sécurité au travail	PC-RH-01
	Direction des ressources humaines	Date de création : 2020-07-30 Dernière mise à jour : 2020-10-15 RESTREINT Page 4

appel aux ressources mises à sa disposition par la Sûreté afin d'éviter des situations semblables.

- 3.5. Dans cette perspective de gestion de la santé, il est attendu que toutes les parties prenantes agissent de manière concertée, cohérente et complémentaire dans la poursuite de l'objectif commun.

4. Rôle des intervenants

4.1. LE RESPONSABLE D'UNITE :

- 4.1.1. comprend le cadre de gestion en santé et sécurité, y adhère et en assure la promotion;
- 4.1.2. favorise le développement d'une culture en santé et sécurité favorable à la prévention;
- 4.1.3. exerce une analyse attentive sur les causes et les conséquences d'une absence de maladie afin de trouver les meilleures solutions pour un retour durable en emploi;
- 4.1.4. améliore continuellement l'environnement de travail pour le rendre plus sain et sécuritaire;
- 4.1.5. signifie les attentes en matière de gestion de la santé au travail aux gestionnaires qui relèvent de son unité organisationnelle.

4.2. LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES :

- 4.2.1. coordonne au niveau provincial la démarche de gestion de la santé des employés;
- 4.2.2. selon le portrait de la situation organisationnelle, propose des objectifs stratégiques en santé et sécurité au travail et des cibles de réalisation;
- 4.2.3. élabore la stratégie organisationnelle poursuivant l'objectif d'amélioration continue de la santé des employés sur les deux axes de concentration : prévention et retour durable en emploi;
- 4.2.4. élabore la documentation, fait la promotion et met en place les programmes nécessaires;
- 4.2.5. accompagne les gestionnaires dans l'application du cadre de gestion en santé et sécurité.

4.3. L'EMPLOYE :

- 4.3.1. participe activement aux actions de prévention identifiées par son gestionnaire;
- 4.3.2. prend connaissance des programmes d'information et de sensibilisation en santé au travail;
- 4.3.3. soutient ses pairs dans l'adoption d'une culture préventive en milieu de travail;
- 4.3.4. adopte de saines habitudes de vie au travail.

La directrice générale par intérim,

Copie conforme à l'original

Johanne Beausoleil

POLITIQUE - CADRE

	Santé et sécurité au travail	PC-RH-01
	Direction des ressources humaines	Date de création : 2020-07-30 Dernière mise à jour : 2020-10-15 RESTREINT Page 5

Documents reliés à cette politique de gestion

Note : Les liens hypertextes ci-dessous mènent à la version en vigueur. Cette dernière pourrait différer de la version citée dans la présente politique de gestion.

Politiques de gestion :

- **PG-RH-04** Prévention en santé et sécurité au travail (À venir)
- [PG-RH-05](#) Gestion de l'invalidité et du retour en emploi (2020-10-15)