

INSTITUT  
DE LA STATISTIQUE  
DU QUÉBEC

[www.stat.gouv.qc.ca](http://www.stat.gouv.qc.ca)

Politique en matière de santé :  
Pour une vision globale de la  
santé des personnes au travail

Direction des ressources humaines



*Note : L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*

Date d'adoption :	Décembre 2004
Unité responsable de la mise à jour :	Direction des ressources humaines
Dernière mise à jour :	Septembre 2018

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

1. Préambule.....	4
2. Encadrement légal et administratif .....	4
3. Objectifs.....	5
4. Champ d'application.....	6
5. Partage des responsabilités .....	6
6. Entrée en vigueur .....	9
Annexe.....	10
Liste des programmes et services offerts aux employés par la DRH en matière de santé des personnes au travail .....	10

## POLITIQUE EN MATIÈRE DE SANTÉ : POUR UNE VISION GLOBALE DE LA SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL

---

### 1. Préambule

La santé et le mieux-être au travail des employés sont des préoccupations importantes à l'Institut de la statistique du Québec. Étant bien au fait que sa capacité à réaliser sa mission dépend de la santé physique et psychologique des personnes qui y œuvrent, et que les problèmes de santé ont des impacts significatifs sur la performance de l'organisation, l'Institut désire renforcer le positionnement de la santé dans les pratiques organisationnelles et comme valeur.

Ainsi, dans une optique où l'aspect préventif prime sur l'aspect curatif, l'Institut s'engage à prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé, assurer la sécurité ainsi que l'intégrité physique et psychologique du personnel, et ce, avec la collaboration des employés et de leurs représentants.

La *Politique en matière de santé : Pour une vision globale de la santé des personnes au travail* (ci-après la politique) vise ainsi à intégrer la vision et les orientations en matière de santé globale à l'Institut, en cohérences avec les orientations gouvernementales touchant la santé des personnes<sup>1</sup>, et les dispositions légales en vigueur. Elle vise notamment à positionner les enjeux liés à la santé des personnes au travail au cœur des processus de décision et de gestion de l'organisation, au même titre que tout autre volet de la gestion des ressources humaines, matérielles et financières.

### 2. Encadrement légal et administratif

La présente politique s'inscrit à l'intérieur des dispositions légales réglementaires et administratives existantes en matière de santé globale au travail :

- Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12)
- Code civil du Québec (C.c.Q.)
- Conventions collectives en vigueur
- Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1)
- Loi sur le tabac (L.R.Q., chapitre T-0.01)
- Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001)
- Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1)
- Politique-cadre de gestion des ressources humaines
- Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise (R.P.G. 1-4-7-8)

---

<sup>1</sup> SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR (2013), *Politique-cadre de gestion des ressources humaines*, [En ligne], Québec, Secrétariat du conseil du trésor, 37 p. [[https://www.portailrh.qc/fileadmin/documents/politique\\_cadre.pdf](https://www.portailrh.qc/fileadmin/documents/politique_cadre.pdf)] Consulté le 20 octobre 2017).

### 3. Objectifs

La Politique vise à fournir un milieu de travail sain, sécuritaire et favorable à la santé physique et psychologique du personnel, en misant sur la prévention et la qualité de vie au travail.

Elle vise quatre grands axes intégrés dans une perspective globale de la santé des personnes au travail, soit :

<b>AXE I</b>	<b>Positionner la santé au travail comme une préoccupation de gestion</b>	Les pratiques de gestion au quotidien, lorsqu'elles sont empreintes de soutien et de considération pour les personnes, sont des leviers importants de prévention en matière de santé. Ainsi, les gestionnaires doivent intégrer l'évaluation des impacts à la santé des personnes dans leur processus décisionnel et en tenir compte lors des choix de gestion touchant leurs équipes.
<b>AXE II</b>	<b>Renforcer l'approche préventive en matière de santé et sécurité au travail</b>	Que ce soit à l'aide des différents diagnostics que l'organisation réalise, ou à l'aide des indicateurs disponibles en matière de ressources humaines, l'analyse des risques <sup>2</sup> présents dans l'organisation est une étape primordiale qui doit être réalisée en collaboration avec les différents paliers de l'organisation. Elle vise non seulement à éliminer ces risques à la source, mais aussi à mettre en place les pratiques reconnues pour favoriser la santé des personnes au travail.
<b>AXE III</b>	<b>Prévenir et gérer les situations difficiles de façon proactive</b>	Les situations difficiles <sup>3</sup> ou les climats de travail néfastes sont reconnus pour avoir une incidence considérable sur l'état de santé des personnes qui y sont impliquées, directement ou indirectement. Tout en réaffirmant sa tolérance zéro en matière de harcèlement ou de comportements susceptibles d'entraîner un climat de travail néfaste, l'Institut désire soutenir les gestionnaires et employés impliqués dans une situation difficile, dans la recherche de solutions mutuellement satisfaisantes pour les parties concernées.
<b>AXE IV</b>	<b>Gérer de manière efficiente les absences en invalidité et soutenir la réadaptation et la réintégration durable au travail</b>	Tout au long de l'absence à la suite d'une invalidité ou d'une lésion professionnelle, un suivi alliant rigueur administrative, soucis d'équité, ainsi que des mesures de soutien à la réadaptation de l'employé sont des conditions déterminantes pour un retour durable au travail. Dans cette optique, la gestion des absences et de la réintégration doit aussi inclure la prise en considération des éléments liés au milieu de travail susceptibles d'influencer tant la durée de l'absence que la réussite du retour au travail.

<sup>2</sup> Risques à la santé, à la sécurité et à l'intégrité des employés physique et psychologique des employés.

<sup>3</sup> Pour plus d'informations, se référer à la [Politique en matière de prévention et de règlement des situations de conflit et de harcèlement au travail](#) de l'Institut.

## 4. Champ d'application

La présente politique concerne tout le personnel de l'Institut.

## 5. Partage des responsabilités

L'institut considère que la santé au travail est une responsabilité personnelle, collective et organisationnelle. En tant qu'employeur, il assure des conditions favorables à l'amélioration et au maintien de la santé au travail et souhaite que chacun s'en préoccupe au quotidien. À cet égard, l'organisation reconnaît également l'importance de l'implication des syndicats et des autres mécanismes de concertation en matière de santé au travail.

	Directeur général	Gestionnaires	Direction des ressources humaines	Direction des ressources financières et matérielles	Associations syndicales	Représentants à la prévention	Employés
Responsabilités générales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approuve la politique et veille à sa mise en œuvre et à son application.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jouent un rôle essentiel pour l'application des principes de la politique dans l'unité sous leur responsabilité.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Désigne à la DRH un coordonnateur responsable de la santé, relativement à la politique.</li> <li>▪ Diffuse la politique, effectue sa mise à jour et effectue la reddition de compte en matière de santé au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutien la mise en place des moyens visant la prévention en matière de santé physique au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soumettent leurs préoccupations concernant la santé et la sécurité du personnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Facilitent la promotion en matière de santé au travail, l'identification des risques et suggèrent des moyens visant la prévention.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Prennent les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique et psychologique au travail.</li> </ul>

	Directeur général	Gestionnaires	Direction des ressources humaines	Direction des ressources financières et matérielles	Associations syndicales	Représentants à la prévention	Employés
<b>AXE I</b>	<p><b>Positionner la santé au travail comme une préoccupation de gestion</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Positionne la santé comme une valeur organisationnelle et un indicateur de performance.</li> <li>Intègre la préoccupation pour la santé dans les décisions et les pratiques de gouvernance.</li> <li>Valorise l'implantation des meilleures pratiques en visant la responsabilisation des différents acteurs.</li> <li>Démontre une préoccupation envers la santé par des actions concrètes (ex. : intègrent le sujet de la santé dans les échanges avec l'équipe de gestion, etc.).</li> <li>Évalue l'impact humain lors de changements organisationnels et prends les moyens nécessaires pour atténuer les risques à la santé de son équipe de gestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Démontrent une préoccupation envers la santé par des actions concrètes (ex. : intègrent le sujet de la santé dans leurs échanges avec leur équipe, rappel des services offerts par la DRH, formation sur la gestion du stress au travail, etc.)</li> <li>Évaluent l'impact humain lors de changements dans leur équipe et prennent les moyens nécessaires pour atténuer les risques à la santé des employés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assure la mise en place des programmes et services en matière de santé ainsi que les outils permettant l'atteinte des résultats prévus.</li> <li>Soutien les gestionnaires dans la mise en place de saines pratiques de gestion reconnues comme leviers de prévention à la santé au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intègre, dans son processus de gestion des d'acquisitions, les préoccupations liées à la santé et à la sécurité du travail. Il doit conséquemment obtenir de ses fournisseurs que ses produits, services et locaux respectent les exigences de santé et de sécurité du travail.</li> </ul>			

	Directeur général	Gestionnaires	Direction des ressources humaines	Direction des ressources financières et matérielles	Associations syndicales	Représentants à la prévention	Employés	
<b>AXE II</b>	<p><b>Renforcer l'approche préventive en matière de santé globale au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutien une culture de prévention dans l'organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participent à l'identification des risques à la santé et à la sécurité dans leurs milieux, et suggèrent des actions préventives.</li> <li>▪ Effectuent un suivi diligent des accidents ou incidents survenus au travail, en collaboration avec la DRH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En collaboration avec les différents acteurs de l'organisation, effectue l'analyse des facteurs de risques présents dans l'organisation et veille à la mise en place d'actions visant à les éliminer à la source ou les prévenir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aménage les locaux en respect des dispositions légales, réglementaires et administratives.</li> <li>▪ S'assure de la sécurité physique des personnes (mesures d'urgence).</li> <li>▪ Coordonne la réalisation des mesures retenues en collaboration avec la DRH.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participent, au besoin, à l'identification des facteurs de risque et des pistes de solutions.</li> <li>▪ Désignent des membres dans les différents mécanismes de concertation touchant la santé et la sécurité du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participent à l'identification et à l'évaluation des risques liés aux postes de travail et aux tâches exécutées par les travailleurs.</li> <li>▪ Participent à l'élaboration du programme de prévention et du plan d'action qui en découle, ainsi qu'à sa mise à jour.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participent à l'identification des risques, à l'application de mesures préventives et au respect des lois, règlements, directives et politiques relatives à la santé et à la sécurité au travail.</li> <li>▪ Avisent rapidement leur gestionnaire ainsi que la DRH de tout évènement accidentel au travail, selon la procédure de l'Institut<sup>4</sup>.</li> </ul>
<b>AXE III</b>	<p><b>Prévenir et gérer les situations difficiles de façon proactive</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Applique le principe de tolérance zéro en matière de harcèlement au travail à l'Institut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adoptent des pratiques de gestion propices au développement d'un milieu de travail sain et respectueux (ex. : ateliers sur la civilité, identification des facteurs de stress perçus par les employés, gestion de proximité, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Met en place la Politique en matière de prévention et de règlement des situations de conflit et de harcèlement au travail et s'assure de son application.</li> <li>▪ Offre différents outils (diagnostics, ateliers, etc.) et un accompagnement aux gestionnaires et employés en prévention des situations difficiles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborent avec l'employeur à l'établissement d'un milieu favorisant la civilité et le règlement des situations difficiles au travail.</li> <li>▪ Apportent du soutien à leurs membres qui en font la demande.</li> <li>▪ Informent leurs membres de leurs droits et des différents recours possibles, et les réfèrent au répondant de l'Institut.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Collaborent avec l'employeur à l'établissement d'un milieu favorisant la santé et la sécurité du travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuent, par leurs attitudes et leurs comportements, au maintien et à l'amélioration du climat de travail.</li> <li>▪ Vont chercher le soutien nécessaire à la résolution des situations difficiles vécues directement ou indirectement.</li> </ul>	

<sup>4</sup> [http://intranet.stat/docs-hmh/ress\\_hum/sante\\_bien\\_etre/urgence/accident-incident-secouristes.htm](http://intranet.stat/docs-hmh/ress_hum/sante_bien_etre/urgence/accident-incident-secouristes.htm)



	Directeur général	Gestionnaires	Direction des ressources humaines	Direction des ressources financières et matérielles	Associations syndicales	Représentants à la prévention	Employés
<b>AXE IV</b>	<p><b>Gérer de manière efficiente les absences en invalidité et soutenir la réadaptation et la réintégration durable au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assure la gouvernance de l'implantation de nouvelles orientations en matière de gestion des invalidités et de retour au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avec la collaboration de la DRH, mettent en œuvre les actions facilitant un retour au travail prompt et durable (plan de retour au travail, évaluation des facteurs de risques, etc.)</li> <li>Offrent un soutien rigoureux et adapté à chaque situation pour l'employé en retour au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Maintient un contact (suivi administratif) avec l'employé absent afin que la gestion de l'absence repose sur des renseignements contemporains.</li> <li>Évalue de façon proactive les alternatives à l'absence à partir des capacités fonctionnelles de l'employé, lorsque la situation s'y prête.</li> <li>Accompagne les gestionnaires dans la planification et le suivi du retour au travail.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>Offrent leur soutien aux membres de leur équipe en retour au travail à la suite d'une invalidité</li> </ul>

## 6. Entrée en vigueur

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

## Annexe

### Liste des programmes et services offerts par la DRH en matière de santé des personnes au travail

Santé physique	Santé psychologique
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Soutien à la réintégration au travail à la suite d'une invalidité</li><li>▪ Représentant(e)s à la prévention</li><li>▪ Secouristes en milieu de travail</li><li>▪ Programme d'ergonomie des postes de travail et projets pilotes d'aménagements ergonomiques</li><li>▪ Programme de remboursement d'activités physiques</li><li>▪ Vaccination en milieu de travail</li><li>▪ Luminothérapie</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Soutien à la réintégration au travail à la suite d'une invalidité</li><li>▪ Soutien à la gestion de conflit et prévention du harcèlement au travail</li><li>▪ Ateliers sur la civilité, la gestion des conflits et la communication.</li><li>▪ Programme d'aide aux employés (Brio PAE)</li></ul>

### Autres mesures pouvant contribuer au soutien en matière de santé au travail

Mesures offertes
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Régime d'horaire variable</li><li>▪ Entente d'aménagement du temps de travail</li></ul>

17 septembre 2018

---

Date

*Florea D.*

---

Daniel Florea, directeur général

Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui  
pour le Québec de demain

« L'Institut de la statistique du Québec est l'organisme gouvernemental responsable de produire, d'analyser et de diffuser des informations statistiques officielles, objectives et de qualité pour le Québec. Celles-ci enrichissent les connaissances, éclairent les débats et appuient la prise de décision des différents acteurs de la société québécoise. »

**Institut  
de la statistique**

**Québec** 