

Québec le 5 février 2021

PAR COURRIEL

**Objet : Demande d'accès à des documents administratifs**  
**Notre dossier : 16310/20-286**

Madame,

La présente a pour objet de faire le suivi de votre demande d'accès, visant à obtenir la ou les politiques de qualité de vie au travail ou de mieux-être ou les documents précisant les installations ou les services offerts aux employés.

Vous trouverez ci-annexé une copie des documents faisant l'objet de votre demande.

Conformément à l'article 51 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*, RLRQ, c. A-2.1 nous vous informons que vous pouvez demander la révision de cette décision auprès de la Commission d'accès à l'information. Vous trouverez en annexe une note explicative à cet effet.

Veuillez agréer, Madame, nos salutations distinguées.

La responsable de l'accès aux documents,

Originale signée

Ingrid Barakatt  
IB/JC/mc

p. j. 4

# Plan de gestion des ressources humaines 2019-2022

## BILAN DES RÉALISATIONS 2019-2020

Les 3 axes du PGRH

DÉVELOPPEMENT  
ET BIEN-ÊTRE  
DES PERSONNES

PERFORMAMCE  
ENGAGEMENT  
FIERTÉ

PRATIQUES  
INNOVANTES

AGILITÉ  
ORGANISATIONNELLE

### Développement et bien-être des personnes

#### Développement des compétences

- 680 répondants au sondage 2020 sur les besoins de formation
- 136 séances de formation offertes aux employés – 1082 inscriptions
- 21 séances de formation offertes aux cadres et aux professionnels en situation de gestion (dont une formation en ligne en gestion du temps et des priorités) – 191 inscriptions
- 44 ateliers portant sur la mobilisation d'équipe – 683 participants
- Programme de mentorat pour les adjointes administratives – 38 personnes accompagnées

#### Reconnaissance

- Tenue d'une soirée reconnaissance pour 54 personnes ayant cumulé 25 ans de service, le 7 novembre 2019, à l'Observatoire de la Capitale

#### Saines habitudes de vie, santé des personnes et climat de travail

- Élaboration du plan d'action 2020-2022 en santé au travail
- 350 remboursements dans le cadre du Programme de soutien financier à la pratique d'activités physiques
- Diffusion de 3 conférences-midi sur le thème « Optimiser son énergie au travail »
- Élaboration d'une formation sur la civilité au travail

### Agilité organisationnelle

#### Télétravail

- Projets pilotes réalisés dans 6 directions et contribuant à outiller le Ministère à faire face à la crise sanitaire
- Plus de 90% des employés en télétravail dès le 6 avril 2020

#### Soutien du parcours professionnel

##### Chefs d'équipe et coordonnateurs (CC)

- Lancement d'un programme d'accompagnement « 100 jours » pour les nouveaux CC
- Poursuite du programme de formation pour les CC auprès de 3 cohortes – 52 participants

#### Gestion des contributions et pérennisation des expertises

- 12 formations offertes aux cadres et aux CC

### Pratiques innovantes

#### Attraction et rétention des employés

- 9 séances d'accueil auprès de 100 nouveaux employés
- Accueil interactif en ligne conçu pour l'accueil à distance
- 23 accompagnements auprès de nouveaux cadres ou de CC
- Poursuite des partenariats avec des institutions d'enseignement pour le recrutement de stagiaires
- Participation à 3 activités de recrutement « grand public »

#### Sondage sur la mobilisation des employés

- Compilation et présentation des résultats du sondage sur la mobilisation à tous les cadres et employés
- Soutien à la tenue d'ateliers d'échanges sur les résultats du sondage dans 15 directions

#### Virage numérique

- Diffusion de capsules de formation et offre de formations en salle sur les outils Office 365

#### Collaboration intersectorielle

- Mise en place d'un comité intersectoriel pour la création et l'uniformisation d'une approche et d'outils ministériels en gestion du changement

# GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

## ACTIONS TRANSVERSALES

Plan de gestion des  
ressources humaines 2019-2022

# BILAN DES RÉALISATIONS 2019-2020



Élaboration et mise en place d'un plan de gestion de crise et des risques



Au 31 août 2020, 94% des employés sont en télétravail



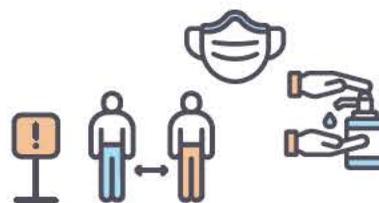
Formation et capsules d'information sur les outils et pratiques de télétravail, les principes d'ergonomie à la maison et les actions visant à favoriser la santé psychologique en période d'isolement



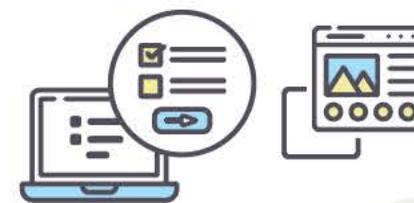
Élaboration d'un protocole ministériel de retour graduel sur les lieux de travail et de guides à l'intention des cadres et des employés



Évaluation de la capacité d'accueil des bâtiments en vue de la phase de rétablissement



Mise en place de la signalisation et supervision de la mise en application des nouvelles mesures sanitaires



Réalisation d'un sondage pour évaluer l'expérience de travail des membres du personnel en temps de crise sanitaire et diffusion des résultats



Mise en place des premières actions à la suite du sondage

- ⊙ Soutien aux employés présentant des difficultés liées à l'ergonomie
- ⊙ Prêt de matériel informatique
- ⊙ Création du bulletin Info-rétablissement



## PLAN D'ACTION 2019 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

### Principes directeurs et acteurs-clés

Dans la foulée des actions découlant du Plan de gestion des ressources humaines (PGRH) du Ministère, l'objectif – *Promouvoir le bien-être en milieu de travail* constitue un enjeu essentiel. La santé et le bien-être en milieu de travail sont influencés par plusieurs facteurs physiques, psychologiques et sociaux, qu'ils soient d'ordre personnel, professionnel ou environnemental. La mise en place d'une approche intégrée en matière de gestion de la santé et du bien-être au travail est donc priorisée, ce qui encourage les acteurs et l'organisation à renouveler constamment leurs pratiques à cet égard. Plus concrètement, certains principes directeurs balisent la politique ministérielle en matière de santé et de bien-être en milieu de travail :

- la santé globale est d'abord une responsabilité individuelle;
- l'organisation peut intervenir sur certaines composantes de l'environnement et du climat de travail pour favoriser la santé et le bien-être des employés;
- joue un rôle de prévention et de promotion en ce qui concerne les pratiques de travail et de gestion soutenant la santé et le bien-être en milieu de travail;
- la promotion et la prévention de la santé et du bien-être en milieu de travail doivent faire l'objet d'une approche globale, systémique et d'un cadre structuré.

Cette vision est portée par le comité stratégique de projet du PGRH – *Promouvoir le bien-être en milieu de travail*. Ce comité joue un rôle de premier plan dans la proposition d'actions concrètes visant à sensibiliser, à promouvoir et à mettre en œuvre les conditions favorables au bien-être physique et psychologique des personnes et au maintien d'un climat de travail sain. Bien que les actions proposées soient d'abord d'ordre organisationnel, la participation des gestionnaires et des employés s'avère déterminante pour le déploiement et le succès du plan d'action.

### Visée et portée du plan d'action

Le présent plan d'action est la poursuite de l'engagement de l'organisation à mettre en œuvre des stratégies concrètes et à reconduire certaines initiatives. Plus spécifiquement, ce plan expose les actions qui ont été ou qui seront mises en œuvre au cours de la période s'échelonnant d'avril 2018 à décembre 2019. Le plan s'articule autour d'actions de sensibilisation, de promotion et de gestion de composantes visant à la fois la santé physique (axe 1) et le bien-être en milieu de travail (axes 2, 3 et 4), et ce, sous l'angle de la santé psychologique.

Dans l'esprit de ce plan et dans la perspective de mesurer l'atteinte des actions proposées, un premier bilan a été réalisé en avril 2018. Les constats découlant de ce bilan permettent d'orienter le plan d'action pour l'année 2019.



## Axe 1

### Promouvoir et encourager l'adoption de saines habitudes de vie

| Actions   | Objectif  | Stratégie de réalisation (activités à réaliser)  | Indicateurs   | Échéancier   | Responsable/ collaborateur  |
|---|---|--|---|--|---|
| <b>Faire la promotion du programme de soutien financier pour les activités physiques ainsi que des activités offertes par le Service de santé</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les employés sur le soutien financier qui leur est offert pour les encourager à pratiquer une activité physique sur une base régulière et de façon sécuritaire</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier des manchettes visant à faire connaître les services offerts</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manchettes publiées</li> </ul>   | Décembre 2018, mai 2019 et novembre 2019   | Direction des ressources humaines en collaboration avec la Direction des communications |
| <b>Faire la promotion du Défi Entreprises et encourager la participation des employés</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie en milieu de travail</li> <li>• Participation de 100 employés</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'événement (stratégie de communication et concours entre les secteurs)</li> <li>• Activités préparatoires à l'événement</li> <li>• Visibilité du Ministère lors de l'événement</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'activité effectuée</li> <li>• Activité tenue</li> <li>• Nombre de participants</li> </ul> | Juin et juillet 2018 Québec, Montréal et Trois-Rivières<br>Prochaine édition juin 2019 | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail             |
| <b>Faire la promotion du Pentathlon des neiges et encourager la participation des employés</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie en milieu de travail</li> <li>• Participation de 50 employés</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'événement (stratégie de communication)</li> <li>• Activités préparatoires à l'événement</li> <li>• Visibilité du Ministère lors de l'événement</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'activité effectuée</li> <li>• Activité tenue</li> <li>• Nombre de participants</li> </ul> | 23 février 2019  | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail             |
| <b>Offrir la possibilité à 36 employés du Ministère de participer à la Boucle du Grand défi Pierre Lavoie</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie en milieu de travail</li> <li>• Participation de 36 employés</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promouvoir l'événement</li> <li>• Activités préparatoires à l'événement</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'activité effectuée</li> <li>• Activité tenue</li> <li>• Nombre de participants</li> </ul> | 16 juin 2018<br>Prochaine édition juin 2019  | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail             |



| Actions  | Objectif   | Stratégie de réalisation (activités à réaliser)  | Indicateurs   | Échéancier                 | Responsable/ collaborateur   |
|--|--|--|---|----------------------------|--|
| Faire la promotion de la Grande marche du Grand défi Pierre Lavoie de Québec, de Montréal et de Trois-Rivières et encourager la participation des employés | <ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie en milieu de travail</li> <li>Participation de 100 employés</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir l'événement</li> <li>Activités préparatoires à l'événement</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promotion de l'activité effectuée</li> <li>Activité tenue</li> <li>Nombre de participants</li> </ul> | 20 et 21 octobre 2018      | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail  |
| Encourager le transport et le déplacement actifs   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir le transport et le déplacement actifs (ex. : se rendre au travail en vélo, utiliser les escaliers)</li> <li>Ajout de supports à vélo à l'édifice Marie-Guyart pour répondre aux demandes du personnel</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Manchette dans l'intranet</li> <li>Démarches auprès de la Société québécoise des infrastructures</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Manchette publiée</li> <li>Supports installés</li> </ul>   | Printemps 2019<br>Été 2018 | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail en collaboration avec la Direction des communications      |
| S'assurer que le plan d'action du comité prend en compte la tenue d'activités à Montréal et à Trois-Rivières   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Harmoniser l'offre de service aux employés situés à Montréal et à Trois-Rivières</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'activités à Montréal et à Trois-Rivières</li> <li>Présence du sous-ministre adjoint aux relations interculturelles, aux Autochtones et au réseau éducatif anglophone au sein du comité pour faire le lien avec le personnel de Montréal</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'activités pour le personnel de Montréal et de Trois-Rivières</li> </ul>                     | En continu                 | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail en collaboration avec la Direction des ressources humaines |



## Axe 2

### Promouvoir la prévention en matière de santé psychologique au travail

| Actions  | Objectif   | Stratégie de réalisation (activités à réaliser)   | Indicateurs   | Échéancier  | Responsable/ collaborateur   |
|--|--|---|---|---|--|
| Publiciser les services du programme ministériel d'aide aux employés (PAE)                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les employés du Ministère sur les services qui leur sont offerts dans le cadre du PAE et favoriser une consultation précoce</li> <li>• Prévenir la détresse psychologique</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier des manchettes visant à faire connaître les services offerts</li> <li>• Épingler des affiches présentant les services qu'offre le PAE</li> <li>• Faire la promotion des services lors des différentes formations ou interventions touchant la santé</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manchettes publiées</li> <li>• Affiches épinglées</li> </ul> | Octobre 2018, avril et novembre 2019              | Direction des ressources humaines en collaboration avec la Direction des communications  |
| Midi-conférence à propos de la santé au travail  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser les employés à l'importance de la prévention en matière de santé psychologique</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tenir deux conférences de Jimmy Sévigny</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conférences tenues</li> </ul>                                | Mai et septembre 2018                             | Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail en collaboration avec la Direction des ressources humaines |
| Faire la promotion des midis-conférences tenus par le Comité-colline concernant la santé des personnes | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibiliser le personnel à l'importance de la prévention en matière de santé et les outiller en ce sens</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier des manchettes dans l'intranet</li> <li>• Épingler les affiches de promotion</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manchettes publiées</li> <li>• Affiches épinglées</li> </ul> | Deux semaines avant la tenue de chaque conférence | Direction des ressources humaines en collaboration avec la Direction des communications  |



### Axe 3

## Gérer l'invalidité de façon proactive et assurer un retour au travail optimal

| Actions  | Objectif  | Stratégie de réalisation (activités à réaliser)   | Indicateurs  | Échéancier            | Responsable/ collaborateur   |
|--|---|---|--|-----------------------|--|
| <p><b>Élaboration d'une stratégie ministérielle visant à prévenir les absences pour invalidité, à offrir le soutien nécessaire lors d'invalidité ou au moment du retour au travail et à assurer un retour prompt et durable.</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les employés de leur rôle et de leurs responsabilités lors d'absence pour invalidité et leur offrir des outils de soutien</li> <li>• Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de leur rôle dans la prévention des absences pour cause d'invalidité</li> <li>• Offrir du soutien et de l'assistance aux gestionnaires dans la gestion de l'invalidité du personnel ainsi que lors du retour au travail</li> <li>• Assurer un retour au travail prompt et durable</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser un cadre de gestion en matière de gestion proactive de l'invalidité et de réintégration au travail</li> <li>• Élaborer et diffuser divers outils à l'intention des employés et des gestionnaires au regard de la gestion proactive de l'invalidité et de la réintégration au travail</li> <li>• Diffuser l'offre de service à l'intention des gestionnaires et des employés concernant la gestion de leur invalidité et de leur réintégration au travail</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadre de gestion diffusé</li> <li>• Outils élaborés et diffusés</li> <li>• Offre de service diffusée</li> </ul> | <p>Printemps 2019</p> | <p>Direction des ressources humaines (validation par le comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail)</p> |



## Axe 4

### Offrir un climat de travail sain et respectueux

| Actions  | Objectif  | Stratégie de réalisation (activités à réaliser)   | Indicateurs   | Échéancier         | Responsable/ collaborateur   |
|--|---|---|---|--------------------|--|
| Faire la promotion de la Politique de prévention et de règlement des situations de conflits, de violence et de harcèlement au travail                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer l'ensemble du personnel sur les orientations de la politique</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publier une manchette dans l'intranet</li> </ul>                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manchette publiée</li> </ul>               | Une fois par année | Direction des ressources humaines en collaboration avec la Direction des communications  |
| Élaboration d'une stratégie ministérielle en matière de prévention du harcèlement psychologique et des conflits en milieu de travail et de civilité au travail | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informer les employés de leur rôle et de leurs responsabilités en matière de maintien d'un climat de travail sain, de civilité et de communications efficaces</li> <li>• Sensibiliser les gestionnaires à l'importance de leur rôle dans la prévention du harcèlement psychologique au travail et dans l'instauration d'un climat de travail sain</li> <li>• Offrir du soutien et de l'assistance aux employés et gestionnaires lors de situations difficiles au travail</li> <li>• Offrir à tous des outils les aidant à développer leurs compétences relationnelles</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration de la stratégie d'action ainsi que d'un plan de réalisation</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan approuvé par les autorités</li> </ul> | Printemps 2019     | Direction des ressources humaines en collaboration avec le Comité stratégique de projet – Promouvoir le bien-être en milieu de travail |

NOUS  
SOMMES...

---

# Politique ministérielle sur la santé et le bien-être en milieu de travail

Direction des ressources humaines  
Octobre 2017

---

## 1. Préambule

Dans la foulée des actions découlant du Plan de gestion des ressources humaines du Ministère, l'objectif « Promouvoir la santé et le bien-être en milieu de travail » constitue un enjeu essentiel. La présente politique se veut donc un engagement ministériel visant à développer des orientations et positionner des pratiques de travail et de gestion favorables à la santé et au bien-être en milieu de travail.

Au cours des dernières années, le Ministère a mis en place, pour ses employés, des programmes, des services et des actions contribuant à la promotion et au maintien d'un environnement de travail sain. Le Ministère s'appuie donc sur certaines activités déjà implantées :

- un programme ministériel d'aide aux employés;
- un programme de soutien pour les activités physiques;
- des comités interministériels en santé et sécurité au travail dans les principaux établissements du Ministère.

Par la présente politique, le Ministère vise à sensibiliser le personnel, à structurer davantage ses pratiques et à être proactif et novateur par la mise en place de nouveaux moyens au regard de la santé et du bien-être en milieu de travail. L'implication de tous les acteurs du Ministère est primordiale afin d'instaurer une nouvelle culture favorable à la promotion de la santé et du bien-être en milieu de travail.

## 2. Obligation légale et réglementaire

Plusieurs dispositions légales, réglementaires ou administratives viennent encadrer la santé et le bien-être en milieu de travail au sein de la fonction publique québécoise, notamment :

- la Loi sur les normes du travail (art. 81.18 à 81.20 – Harcèlement psychologique au travail);
- la Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP);
- le Règlement sur la santé et la sécurité du travail (RSST);
- la Politique ministérielle visant à prévenir et à régler les conflits, la violence et le harcèlement au travail.

### 3. Principes directeurs

La santé et le bien-être en milieu de travail sont influencés par plusieurs facteurs physiques, psychologiques et sociaux, qu'ils soient d'ordre personnel ou professionnel. La mise en pratique d'une approche intégrée en matière de gestion de la santé et du bien-être au travail est donc priorisée, ce qui encourage les acteurs et l'organisation à constamment renouveler leurs pratiques à cet égard. Plus concrètement, certains principes directeurs balisent cette politique :

- La santé globale est d'abord une responsabilité individuelle;
- L'organisation peut intervenir sur certaines composantes de l'environnement et du climat de travail afin de soutenir la santé et le bien-être des employés ;
- L'organisation joue un rôle de prévention et de promotion en ce qui concerne les pratiques de travail et de gestion soutenant la santé et le bien-être en milieu de travail;
- La promotion et la prévention de la santé et du bien-être en milieu de travail doivent faire l'objet d'une approche globale et d'un cadre structuré.

### 4. Objectifs

Par sa politique, le MEES a pour objectif d'assurer à son personnel un milieu de travail sain en intégrant cette préoccupation au quotidien, dans la philosophie et dans la culture de l'organisation. Par la présente politique, le Ministère vise à :

- Démontrer l'engagement prononcé de l'organisation envers la santé de ses employés;
- Concerter les actions des différentes instances afin de mettre en œuvre les conditions favorables au bien-être des personnes, au maintien d'un climat de travail sain;
- Soutenir la conciliation entre le travail et la vie personnelle des employés.

### 5. Clientèle visée

Cette politique s'applique à tout le personnel du Ministère nommé suivant la *Loi de la fonction publique*. Toutefois, certaines activités ou certains services offerts peuvent avoir des restrictions et ne s'appliquer qu'au personnel régulier et occasionnel de plus d'un an.

### 6. Rôles et responsabilités

La sous-ministre :

- Approuve la Politique ministérielle sur la santé et le bien-être en milieu de travail;
- Donne les orientations ministérielles en la matière;
- Communique des attentes aux responsables de secteurs en la matière;
- Autorise les efforts et les investissements humains et financiers appropriés;
- Encourage et soutient les projets ayant pour objectif l'intégration globale de la santé et du bien-être en milieu de travail.

**Les sous-ministres adjoints (SMA) :**

- Assurent le leadership dans la mise en place et la promotion de la politique dans leur secteur respectif;
- Soutiennent les gestionnaires et leur personnel afin de favoriser l'atteinte des objectifs en matière de santé et de bien-être en milieu de travail;
- Communiquent des attentes aux gestionnaires en matière de climat de travail;
- Suivent l'évolution des mesures mises en place au sein de leurs unités;
- S'assurent que des ajustements sont apportés, s'il y a lieu, à la lumière du bilan annuel des indicateurs de gestion.

**Le personnel d'encadrement :**

- Participe à l'implantation de la présente politique et s'engage dans celle-ci;
- Veille à ce que l'organisation du travail, ses conditions d'exécution et l'environnement dans lequel ce processus s'effectue favorisent la santé et le bien-être en milieu de travail;
- Identifie, en collaboration avec le personnel, les facteurs de risque qui peuvent porter atteinte à la santé de ce dernier et prend les moyens nécessaires afin de les atténuer ou les éliminer;
- Informe la Direction des ressources humaines des événements pouvant nuire à la santé des employés ou lors d'accidents au travail;
- Communique des attentes à son personnel en matière de climat de travail;
- Communique aux membres de son personnel l'information concernant les programmes, les services et les outils mis à leur disposition;
- Facilite l'accès aux employés aux services offerts en matière de santé.

**Le personnel du Ministère :**

- Se préoccupe de sa qualité de vie au travail et adopte une attitude proactive en la matière;
- Participe à l'identification de ses besoins et à la pratique d'activités visant à améliorer sa santé en général;
- Informe son gestionnaire ou supérieur immédiat des facteurs mettant à risque sa santé ou son bien-être et déclare les accidents ou événements survenus au travail;
- S'informe sur les programmes, services et outils mis à sa disposition et les utilise au besoin.

**La Direction des ressources humaines :**

- Travaille en collaboration avec les principaux intervenants de l'organisation;
- Soutient les SMA et les gestionnaires dans leurs actions visant la prévention et l'instauration d'un milieu de travail sain et sécuritaire;
- Assure et coordonne la gestion des déclarations d'accidents et de l'assurance traitement;
- Coordonne les activités annuelles de sensibilisation, de formation et d'information reliées au domaine de la santé et du bien-être en milieu de travail;
- Élabore, met en place et coordonne l'intégration des programmes, des services et des outils nécessaires à l'atteinte des résultats;
- Élabore la politique, assure le suivi ainsi que l'évaluation et en fait état au sous-ministre adjoint du secteur de la Gouvernance des technologies, des infrastructures et des ressources;

Politique ministérielle sur la santé et le bien-être en milieu de travail

- Informe le SMA concerné par une situation préoccupante.

#### La Direction des ressources matérielles et de la gestion contractuelle :

- S'assure de la sécurité des lieux de travail et des personnes;
- Coordonne les mesures d'urgence des édifices Marie-Guyart et du 600 rue Fullum;
- Coordonne les interventions liées à l'aménagement des lieux de travail et de l'ergonomie.

## 7. Mise en œuvre et suivi

### Le Plan d'action corporatif

Un plan d'action sera élaboré par le comité stratégique de projet « Promouvoir le bien-être en milieu de travail » mis en œuvre dans le cadre du Plan de gestion des ressources humaines, soit pour une période de trois ans.

### La reddition de compte

Un bilan annuel des moyens mis en place par l'organisation sera dressé et remis aux autorités. Les principaux constats seront diffusés aux employés.



## Avis de recours

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (la Loi).

### Révision par la Commission d'accès à l'information

#### a) *Pouvoir :*

L'article 135 de la Loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art. 137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

|          |  |  |                       |
|----------|--|--|-----------------------|
| Québec   | 525, boul René-Lévesque Est<br>Bureau 2.36<br>Québec (Québec) G1R 5S9        | Tél. : 418 528-7741<br>Numéro sans frais<br>1 888 528-7741 | Télec. : 418 529-3102 |
| Montréal | 500, boul. René-Lévesque Ouest<br>Bureau 18.200<br>Montréal (Québec) H2Z 1W7 | Tél. : 514 873-4196<br>Numéro sans frais<br>1 888 528-7741 | Télec. : 514 844-6170 |

#### b) *Motifs :*

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

#### c) *Délais :*

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les 30 jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La Loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de 30 jours (art. 135).