

# **L'EXPÉRIENCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU QUÉBEC**

**13 avril 2004**

**Chantal Hivon  
Secrétariat du Conseil du trésor**

# **MON CONTEXTE ORGANISATIONNEL**

- Secteur fonction publique
- Santé des personnes et des organisations
- Coordination gouvernementale

# PLAN DE LA PRÉSENTATION

- Historique et mise en contexte
- Politique concernant la santé des personnes dans la fonction publique
- Conclusion

# RAPPEL HISTORIQUE

- 1995-1996 Comité des relations professionnelles
- 1997 APSSAP
- 1997-1998 Discussions au SSPFP
- Groupe de travail mixte

# GROUPE DE TRAVAIL MIXTE

- Origine
- Mode de fonctionnement
- Des distinctions
- Des résultats

## **OBJECTIF DU GROUPE MIXTE**

« Nommer (énoncer les différentes formes de violence), identifier les causes, baliser, se conscientiser en regard du phénomène de la violence en milieu de travail » dans l'administration provinciale afin que des moyens de prévention ( sensibilisation, information, formation, correctifs,...) et de support (curatif) puissent être mis au point. »

# **DISTINCTIONS**

- Stress
- Conflits
- Agressions ponctuelles
- Conditions de travail difficiles
- Exercice normal du droit de gérance

# LE CONSENSUS

« Afin d'assurer un climat de travail sain, les milieux de travail de la fonction publique doivent viser à être exempts de manifestations de violence, de harcèlements et d'abus de pouvoir au sens des définitions proposées. »

# **LIBELLÉ DES CONVENTIONS COLLECTIVES**

« L'employeur et le syndicat  
conviennent de prendre des  
moyens raisonnables en vue de  
favoriser un milieu de travail  
exempt de violence. »

## **LA POLITIQUE CONCERNANT LA SANTÉ DES PERSONNES DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

« Pour favoriser la santé des personnes au travail, chaque ministère et organisme doit se doter de lignes de conduite dans lesquelles l'aspect préventif prime sur l'aspect curatif.

À ce titre, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme, en fonction des réalités et des spécificités du ministère ou de l'organisme prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, ainsi que de fournir le support nécessaire aux personnes concernées. »



## **Éléments de rappel**

# **LES ORIGINES DE LA POLITIQUE :** **des facteurs favorables pour une** **politique intégrée sur la santé**

- Des liens déjà tissés dans l'action
- Le contexte d'allégement réglementaire
- La force de la concertation et des actions intégrées

# LES ANCRAGES OU POURQUOI SE PRÉOCCUPER DE LA SANTÉ ?

- Services
- Composer avec le changement
- Demeurer motivé et mobilisé

➡ **La santé, une condition incontournable**

# S'INTÉRESSER À LA SANTÉ...

- Ne s'appuie pas uniquement sur des impératifs d'efficacité et de rentabilité
- Une question de considération et de respect

# **LA SANTÉ PLUS QUE L'ABSENCE DE MALADIE**

Bien-être sur les plans :

- Physique
- Mental
- Social

# QUE RECOUVRE CETTE POLITIQUE ?

- Santé physique et mentale
- Sécurité
- Aide aux employés
- Harcèlement et violence

**Dans une perspective de continuité...**

**Pour une meilleure intégration,**

**meilleure coordination,**

**synergie plus grande**

# **LA SANTÉ, L'AFFAIRE DE QUI ?**

- Une responsabilité d'ordre individuel  
mais aussi...
- Une responsabilité organisationnelle

**La santé, une affaire de coresponsabilité !**

# ÉNONCÉ GÉNÉRAL

Pour favoriser la santé des personnes au travail, chaque ministère et organisme doit se doter de lignes de conduite dans lesquelles l'aspect préventif prime sur l'aspect curatif.

À ce titre, le sous-ministre ou dirigeant d'organisme, en fonction des réalités et des spécificités du ministère ou de l'organisme:

# ÉNONCÉ GÉNÉRAL (SUITE)

- Veille à ce que l'organisation du travail, ses conditions d'exécution et l'environnement dans lequel il s'effectue favorisent la santé tant physique que psychologique des personnes
- Prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, ainsi que de fournir le support nécessaire aux personnes concernées

# ÉNONCÉ GÉNÉRAL (SUITE)

- Met en place des services, notamment des programmes d'aide aux employés, pour aider les personnes à prévenir, identifier et résoudre des problèmes personnels affectant ou susceptibles d'affecter leur rendement ou leur comportement au travail.

# CONTRIBUTION DU MILIEU DE TRAVAIL

- Mettre en place des conditions favorables à la santé (facteurs de protection)
- Travailler sur les sources de stress propices à la maladie (facteurs de risque)

**« Le milieu de travail est un terrain qui n'est jamais neutre.**

**Il agira positivement ou négativement sur les individus. »**

# QUELQUES FACTEURS DE PROTECTION

- Organisation du travail adéquate
- Reconnaissance
- Soutien social
- Développement des habiletés et des compétences
- Milieu de vie et climat de travail sain


# FACTEURS DE RISQUE ORGANISATIONNELS

- Physiques
- Mécaniques
- Chimiques
- Biologiques
- Ergonomiques
- **Psychosociaux**

# RISQUES PSYCHOSOCIAUX

- Surcharge ou sous-charge de travail
- Ambiguïté ou conflit de rôle
- Manque d'autonomie, faible degré de participation
- Absence de soutien social
- Absence de reconnaissance
- Manque de communication
- Relations interpersonnelles difficiles, conflits

# LE MILIEU DE TRAVAIL, TERRAIN DE PRÉVENTION

- Il ne suffit pas d'outiller les personnes pour faire face au stress
- Il faut identifier les facteurs de risques et développer des stratégies d'action pour les minimiser
- Agir à la source  prévention primaire

# DES OUTILS POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES

- Document questions-réponses sur la politique
- Outil de sensibilisation « Harcèlement et violence au travail: des éléments de réflexion et de sensibilisation »
- Deux colloques tenus en 2002 sous le thème « Harcèlement et violence : gérer l'inconfort » (450 participants)
- Un répertoire commenté des ressources et des moyens pour la prévention et le traitement des situations de harcèlement
- Formation sur mesure pour les responsables ministériels

# DES OUTILS POUR LES MINISTÈRES ET ORGANISMES (SUITE)

- Un service-conseil pour aider les responsables
- Une session destinée aux gestionnaires
- Un déjeuner-rencontre à l'intention de la haute direction
- Grille de réflexion pour soutenir l'action en matière de santé au travail
- Guide de gestion des changements et des transitions administratifs et humains

# CONCLUSION

- L'effet du contexte actuel
- Être proactif
- Les changements organisationnels
- Un concept lent à intégrer
- L'approche copier-coller

# CONCLUSION

## (Suite)

- La bonne gestion ordinaire
- Chaque cas est unique
- Une attention spéciale aux gestionnaires
- Les coûts
- La prévention