



LE PLAN D'ACTION DU mieux-être en milieu de travail de PCH

La santé et le mieux-être des employés sont essentiels au succès d'un ministère. Bien que notre santé personnelle soit avant tout notre propre responsabilité, le milieu de travail peut avoir un impact important sur notre capacité à gérer notre bien-être physique et psychologique.

Des conditions de travail saines contribuent à générer une multitude d'avantages, notamment un haut niveau d'engagement, des équipes performantes et une capacité accrue à répondre aux besoins de la population canadienne.

En 2016, le gouvernement du Canada a adopté la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail. Par cette stratégie, le gouvernement s'est engagé à explorer les aspects de la santé mentale avec ses employés et à écouter leurs besoins. Tous les ministères ont été invités à élaborer un plan d'action sur la santé mentale en lien avec cette stratégie.

À Patrimoine canadien, nous avons décidé d'élargir la portée afin d'y inclure tous les aspects du mieux-être en milieu de travail, sans négliger pour autant l'importance accordée au soutien et à la protection psychologique. En s'appuyant sur les consultations tenues auprès des employés, le présent plan regroupe un nombre réaliste d'actions visant à créer des améliorations tangibles et concrètes en milieu de travail, ayant comme objectif de contribuer à un environnement de travail sécuritaire, empreint de civilité et de respect.

Le mieux-être en milieu de travail est une responsabilité partagée; le succès de ce plan repose sur l'engagement des employés et gestionnaires à tous les niveaux. Par la collaboration et l'inclusivité, PCH continuera d'être un milieu de travail de choix.

Le comité exécutif de Patrimoine canadien

Avril 2017

| | Action (2017-2020) | | Lead | Année |
|---|--|---|---|--------------|
| Changer la culture | Sensibilisation | Nommer un champion qui fait preuve d'un leadership soutenu et visible. Établir un réseau qui favorisera une culture d'ouverture et de soutien sur la santé mentale et le mieux-être en milieu de travail. | EXCOM | 1-2 |
| | | Campagne <i>Je ne me reconnais pas</i> (activités d'apprentissage par les pairs, astuces hebdomadaires, macarons d'humeur, etc.) | Bureau des valeurs et de l'éthique (BVE) | 1-2-3 |
| | | Promouvoir des activités et ressources en lien avec la santé physique et mentale et au mieux-être en milieu de travail (ateliers sur la civilité et l'équilibre travail-vie, foire de la nutrition, centre de conditionnement physique). | BVE/Ressources humaines (RH) | 1-2-3 |
| | | Accroître la sensibilisation au continuum de santé mentale, aux 13 facteurs en milieu de travail et aux services de soutien en matière de santé mentale. | BVE | 1-2-3 |
| Renforcer les capacités | Formation | Formation aux employés (santé mentale, résilience, gestion du stress). | RH/BVE | 1-2-3 |
| | | Soutenir les gestionnaires, de tous les niveaux, afin de promouvoir la santé mentale et le mieux-être (pour soi-même et les autres) en identifiant les risques en milieu de travail et les interventions appropriées afin d'adresser et de réduire les incidents. Cela peut inclure : des outils de gestion, de la formation ciblée, une évaluation des risques, etc. | RH/BVE | 1-2-3 |
| Mesures, rapports et améliorations continues | Outils | Procéder à l'analyse des résultats du SAFF en lien avec les 13 facteurs en milieu de travail afin de créer un tableau de bord pour chaque direction générale. Prendre actions sur les enjeux identifiés. | Groupe de recherche sur les politiques (GRP) / RH/Gestion | 1-2-3 |
| | | Prendre le pouls de la santé organisationnelle par le biais du sondage <i>À vous la parole</i> . Prendre actions sur les enjeux identifiés. | EXCOM/Gestion | 1-2-3 |
| | | Mettre à jour et communiquer, au besoin, les diverses politiques, procédures et pratiques qui contribuent à un environnement de travail sain, sécuritaire et respectueux (par ex., programme de prévention des risques, entrevue de départ, approche sur le télétravail à PCH). | HR/autres | 1-2-3 |
| | Nouvelles mesures pour réduire les risques | Mettre davantage l'accent, dans le cadre du programme de gestion du rendement, sur la responsabilité de chaque employé à contribuer à la création d'un milieu de travail sain, sécuritaire et respectueux. | RH/BVE/Gestion | 1-2-3 |
| | | Évaluation des cadres exécutifs selon deux cotes de rendement : une pour le « quoi » et une autre pour le « comment ». | EXCOM/RH | 1-2-3 |
| | | Explorer de nouveaux processus de rétroaction vers le haut tel que les rencontres sautant un niveau hiérarchique. | RH | 1 |
| | Développer une lentille de mieux-être afin d'aider les gestionnaires dans la prise de décision. | GRP/BVE | 2 | |
| | Examiner les types de produits actuellement requis (par ex., note de breffage, note d'information, biographie, points d'allocation) afin de s'assurer de leur pertinence et utilité. | Bureau Sous-Ministre/ Sec exéc. | 1-2 | |

VISION de PCH pour un mieux-être en milieu de travail

Créer une culture qui inscrit la santé, la sécurité et le bien-être psychologiques dans tous les aspects du milieu de travail grâce à la collaboration, à l'inclusivité et au respect. C'est là une responsabilité qui incombe à chaque personne dans le milieu de travail.

LIGNES DIRECTRICES de PCH pour l'élaboration du plan d'action

Actions & incidences significatives

C'est plus qu'un exercice sur papier, il s'agit d'établir des **améliorations concrètes** pour le mieux-être en milieu de travail

Engagement de la gestion & participation à tous les niveaux

Mené par EXCOM

Les **secteurs, directions générales, syndicats et employés** seront appelés à participer

Renouvelable, administrativement simple, réaliste

Plan d'action **pluriannuel** qui évolue selon les besoins et l'analyse des données

Mettant à **profit** les ressources et les mécanismes de gouvernance existants

Bénéficiant des meilleures pratiques

Guidé par la **Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail**

Aligné avec la **Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail** et ses **13 facteurs en milieu de travail**

OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Changer la culture

Veiller à ce que les considérations associées à la santé et à la sécurité psychologiques soient intégrées dans tous les volets de travail et à ce que les employés se sentent libres et capables d'exprimer des préoccupations et de demander de l'aide quand ils en ont besoin, dans un environnement exempt de stigmatisation.

Renforcer les capacités

Fournir la formation, les outils et les ressources adéquats au personnel et aux gestionnaires en vue de promouvoir la santé mentale, de renforcer la résilience, de prévenir les préjudices et de donner suite aux incidents et aux préoccupations.

Mesures, rapports et améliorations continues

Établir un nombre modeste d'indicateurs afin de mesurer les progrès, prendre souvent le pouls et faire preuve de transparence quant aux progrès.

Le plan d'action du

Ce que nous avons déjà en place à PCH :

Programmes

- Système de gestion informelle de conflits
- Soutien en cas d'incapacité
- Santé et sécurité au travail
- Relations de travail
- Programme sur la prévention de la violence de PCH
- Prix et reconnaissance
- Gestion du rendement
- Gestion de talent
- Accueil des nouveaux employés
- Programme d'aide aux employés

Politiques

- Code de valeurs et d'éthique de PCH
- Lignes directrices sur la prévention, la gestion et la résolution du harcèlement de PCH
- Politique de PCH sur la prévention de la violence dans le lieu de travail
- Loi sur la protection des fonctionnaires divulgateurs d'actes répréhensibles
- Code canadien du travail
- Loi canadienne sur les droits de la personne
- Politique sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation du SCT
- PCH télétravail - un guide de prise de décisions
- Guide de PCH sur les régimes de travail optionnels et les options de congé
- Conventions collectives

Ressources

- Ombudsman
- Bureau des valeurs et de l'éthique
- Direction générale de la gestion des ressources humaines et du milieu de travail
- Comités Santé et sécurité au travail (local et national)
- Unité de santé et sécurité au travail et prévention des incendies
- Représentants syndicaux
- Assurance invalidité de longue durée
- Centre d'accessibilité Bob Fern
- Salle de méditation
- Centre de conditionnement physique
- Agent de sécurité du Ministère

Initiatives/ réseaux

- Campagne de sensibilisation à la santé mentale Je ne me reconnais pas
- Objectif 2020
- Fond d'innovation
- Communications internes
- Semaine nationale de la fonction publique
- Semaine nationale de la santé mentale
- Comités de gouvernance et équipes spéciales "Tiger Teams"
- Forum des DGs, Forum des directeurs, Forum des gestionnaires
- Comités d'équité en matière d'emploi et diversité
- Réseau des ambassadeurs du changement
- Génération
- Sondage *À vous la parole*

Les 13 Facteurs de risque psychosociaux

La [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#) a été élaborée par l'Association canadienne de normalisation et le Bureau de normalisation du Québec sous l'égide de la Commission de la santé mentale du Canada. Cette norme propose une série de mesures, d'outils et de ressources qui visent la promotion de la santé mentale des employés et la prévention des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail.

Les **13 Facteurs de risque psychosociaux** ayant des répercussions sur la santé de l'organisation, la santé des employés et les résultats financiers, y compris la façon dont le travail est effectué et le contexte dans lequel celui-ci s'effectue sont les suivants :

- 1 Soutien psychologique :**
Les préoccupations liées à la sécurité psychologique et à la santé mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs et font l'objet d'une réponse appropriée, au besoin.
- 2 Culture organisationnelle :**
Un milieu de travail caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.
- 3 Clarté du leadership et des attentes :**
Leadership et structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.
- 4 Courtoisie et respect :**
Les employés interagissent de façon respectueuse et attentionnée dans le milieu de travail.
- 5 Compétences et exigences psychologiques de l'emploi :**
Bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelle et émotionnelle des employés et les exigences du poste qu'ils occupent.
- 6 Croissance et perfectionnement :**
Les employés reçoivent des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles, ainsi que de leurs aptitudes professionnelles.
- 7 Reconnaissance et récompenses :**
Les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.
- 8 Participation et influence :**
Les employés participent aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.
- 9 Gestion de la charge de travail :**
Les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais dont ils disposent.
- 10 Engagement :**
Les employés développent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.
- 11 Équilibre :**
On reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.
- 12 Protection psychologique de la sécurité psychologique :**
Milieu de travail où l'on veille à protéger la santé psychologique des employés.
- 13 Protection de la sécurité physique :**
Milieu de travail où l'on prend les mesures nécessaires pour protéger la sécurité physique des employés.