

**De :** [Julie Boucher](#)  
**A :** [REDACTED]  
**Cc :** [Boîte accès, mce](#)  
**Objet :** N/Réf. : 2627-003 - Votre demande d'accès à l'information  
**Date :** 27 avril 2026 16:03:38  
**Pièces jointes :** [003-documents.pdf](#)  
[AVIS DE RECOURS.pdf](#)

---

**Objet :** *Votre demande en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1)*

N/Réf. : 2627-003

Monsieur,

Nous donnons suite à votre demande d'accès du 2 avril 2026, reçue à nos bureaux le 7 avril 2026, dont le but d'obtenir copie de tous les courriels, pièces jointes, documents ou fiches de breffage que le sous-ministre détient au sujet de la surcharge de travail et du harcèlement psychologique pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2024 au 2 avril 2026.

Vous trouverez joints les documents détenus par le ministère du Conseil exécutif à l'égard de votre demande.

Vous trouverez ci-joint copie de l'avis relatif au recours prévu à la section III du chapitre IV de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

*Julie Boucher*

Responsable de l'accès à l'information

Ministère du Conseil exécutif

835, boulevard René-Lévesque Est, 2<sup>e</sup> étage

Québec (Québec) G1A 1B4

Téléphone : 418 643-7355

[mce.accesmce@mce.gouv.qc.ca](mailto:mce.accesmce@mce.gouv.qc.ca)

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.

**De :** [Isobel Mbah](#)  
**À :** [\\_Secrétaires-généraux-associés](#); [\\_Secrétaires-adjoints](#); [\\_Cadres](#); [Alexandre Fiset](#); [Amélie Blondeau](#); [Anne-Marie Durocher](#); [Anne-Sophie Lacroix](#); [Rochette, Anne](#); [Annie LeGruiec](#); [Dorval, Caroline](#); [Larose, Caroline \(MCE\)](#); [Gauthier, Catherine \(MCE\)](#); [Catherine Poulin](#); [Chantal Boissonneault](#); [Chantale Rhéaume](#); [TherrienChristian](#); [Christina Mirtcheva](#); [danielle-josee.pelletier@education.gouv.qc.ca](#); [Tardif, Dominic \(DC\)](#); [Gauthier, Ève](#); [François \(MCE\) Fournier](#); [GENEVIEVE BEGIN](#); [Coderre, Geneviève](#); [Guillaume Lavoie](#); [guillaume.plante@mrnf.gouv.qc.ca](#); [Simard, Hélène](#); [HurteventIsabelle](#); [Isabelle Robitaille \(MSSS\)](#); [Jean Métivier](#); [Jeanne Quessv-Santerre](#); [Jérôme Thibaudeau](#); [Johanne Pelletier](#); [Josiane Lamothe](#); [FortinJosianne](#); [Berthold, Julie \(MCE\)](#); [Julie Ouellet](#); [Kilfoil, Karen](#); [Bourdeau, Karine](#); [White Karine \(DC\) \(Québec\)](#); [Louis-Pierre Ducharme](#); [Morin, Marie-Julie](#); [Lussier Marie-Pier \(DC\) \(Québec\)](#); [Marie-Pier Sauvé](#); [MARIE-PIERRE DAUDELIN](#); [Roy, Marie](#); [Michaud-Grimard, Marjolaine \(MCE\)](#); [Larouche, Majorie](#); [Martin Boucher](#); [Caron, Maryse \(MCE\)](#); [monica.rosales@mess.gouv.qc.ca](#); [Nathalie Didier](#); [Nathalie Foster](#); [Nathalie L'Italien](#); [PHarveyEXT](#); [Morency, Patrick](#); [Pauline Boissinot](#); [pIevesqueEXT](#); [Gagnon, Rychard](#); [Simon Fortin](#); [Talbot, Sylvain \(MCE\)](#); [Terry McKinnon](#); [Thierry Audin](#); [Véronique Auger](#); [YBelangerEXT](#); [Nadia Caron](#); [White, Karine](#); [jean.metivier@mrnf.gouv.qc.ca](#); [MCT3084](#); [Déry, Marie-Ève \(DCOM\)](#)  
**Objet :** Note\_Atelier de formation sur le harcèlement psychologique et sexuel  
**Date :** 14 octobre 2025 15:42:33  
**Pièces jointes :** [NO\\_Atelier HP\\_2025-10-14.pdf](#)

---



Bonjour,  
Je vous invite à prendre connaissance de la note ci-jointe.  
Merci et bonne journée  
**Isobel Mbah**  
**Adjointe administrative**

Pour

**Olivier Chamberland**

Directeur des ressources humaines|Ministère du Conseil exécutif

875, Grande Allée Est, bureau 3.401

Québec (Québec) G1R 4Y8

T (418) 644-7600, poste 1859

C (418) 446-9650

C [olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca](mailto:olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca)

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.



DESTINATAIRES : Tous les gestionnaires

EXPÉDITEUR: Olivier Chamberland  
Directeur

DATE : Le 14 octobre 2025

---

**OBJET : Atelier de formation sur le harcèlement psychologique et sexuel**

---

En tant que gestionnaire, vous avez la responsabilité de mener des actions concrètes visant à prévenir et à faire cesser le harcèlement. Pour vous soutenir dans ce rôle, la Direction des ressources humaines vous propose d'animer un atelier de 3 h 30 auprès de votre équipe, portant sur la prévention du harcèlement psychologique et sexuel.

Cet atelier vise à :

- Clarifier les notions liées au harcèlement;
- Encourager les comportements favorisant un climat sain et sécuritaire;
- Présenter les méthodes d'intervention et les ressources disponibles;
- Faire connaître la Politique-cadre du Ministère et les procédures de traitement;
- Outiller les gestionnaires et sensibiliser le personnel à leurs rôles respectifs.

Cette démarche s'inscrit dans l'engagement du ministère à promouvoir un environnement de travail respectueux et performant. Nous vous recommandons de rendre la participation obligatoire.

Pour planifier l'atelier avec votre répondante de la politique-cadre en matière de civilité et de harcèlement psychologique et sexuel, nous vous invitons à communiquer avec à l'adresse [formation-drh@mce.gouv.qc.ca](mailto:formation-drh@mce.gouv.qc.ca).

**De :** [Isobel Mbah](#)  
**À :** [\\_Secrétaires-généraux-associés](#); [\\_Secrétaires-adjoints](#); [\\_Cadres](#); [Alexandre Fiset](#); [Blondeau, Amélie \(DCOM\)](#); [Anne-Marie Durocher](#); [Anne-Sophie Lacroix](#); [Rochette, Anne](#); [Annie LeGruiec](#); [Dorval, Caroline](#); [Larose, Caroline \(MCE\)](#); [Gauthier, Catherine \(MCE\)](#); [Catherine Poulin](#); [Chantal Boissonneault](#); [Chantale Rhéaume](#); [TherrienChristian](#); [Christina Mirtcheva](#); [Danielle-Josée Pelletier](#); [Tardif, Dominic \(DC\)](#); [Gauthier, Ève](#); [François \(MCE\) Fournier](#); [GENEVIEVE BEGIN](#); [Coderre, Geneviève](#); [Guillaume Lavoie](#); [guillaume.plante@mrfn.gouv.qc.ca](#); [Simard, Hélène](#); [HurteventIsabelle](#); [Isabelle Robitaille \(MSSS\)](#); [Jean Métivier](#); [Jeanne Quessy-Santerre](#); [Jérôme Thibaudeau](#); [Johanne Pelletier](#); [Josiane Lamothe](#); [Fortin, Josianne](#); [Berthold, Julie \(MCE\)](#); [JULIE OUELLET](#); [Kilfoil, Karen](#); [Bourdeau, Karine](#); [White Karine \(DC\) \(Québec\)](#); [Louis-Pierre Ducharme](#); [Morin, Marie-Julie](#); [Lussier Marie-Pier \(DC\) \(Québec\)](#); [Marie-Pier Sauvé](#); [MARIE-PIERRE DAUDELIN](#); [Roy, Marie](#); [Michaud-Grimard, Marjolaine \(MCE\)](#); [Marjorie Larouche](#); [Martin Boucher](#); [Caron, Maryse \(MCE\)](#); [monica.rosales@mess.gouv.qc.ca](#); [Nathalie Didier](#); [Nathalie Foster](#); [L'Italien, Nathalie](#); [PHarveyEXT](#); [Morency, Patrick](#); [pIevesqueEXT](#); [Gagnon, Rychard](#); [Simon Fortin](#); [Talbot, Sylvain \(MCE\)](#); [Terry McKinnon](#); [Thierry Audin](#); [Véronique Auger](#); [YBelangerEXT](#); [Nadia Caron](#); [White, Karine](#); [Jean Métivier](#); [MCT3084](#); [Déry Marie-Ève \(DC\) \(Québec\)](#)  
**Objet :** Note \_Rassemblements sain et SECUR  
**Date :** 1 décembre 2025 12:08:16  
**Pièces jointes :** [NO\\_RAPP\\_rassemblements\\_sains\\_et\\_SECUR\\_2025-12-01.pdf](#)

---



Bonjour,  
Je vous invite à prendre connaissance de la note et les documents ci-joints.  
Merci et bonne journée.

**Isobel Mbah**  
**Adjointe administrative**

Pour

**Olivier Chamberland**

Directeur des ressources humaines|Ministère du Conseil exécutif

875, Grande Allée Est, bureau 3.401

Québec (Québec) G1R 4Y8

T (418) 644-7600, poste 1859

C (418) 446-9650

C [olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca](mailto:olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca)

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.

DESTINATAIRES : Tous les gestionnaires

EXPÉDITEUR: Olivier Chamberland  
Directeur



DATE : Le 1er décembre 2025

---

OBJET : **Rappel pour des rassemblements sains et sécuritaires**

---

À l'approche de la période des Fêtes, la Direction des ressources humaines (DRH) désire vous sensibiliser à l'effet que l'employeur demeure responsable d'assurer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement au cours des activités sociales connexes au travail.

En application de la [Politique-cadre en matière de prévention et de traitement des situations d'incivilité, de conflit et de harcèlement psychologique ou sexuel au travail](#) du Conseil du trésor, les gestionnaires doivent s'assurer que la dynamique individuelle et d'équipe favorise le sentiment de sécurité psychologique. Ils doivent aussi agir rapidement et prendre des moyens raisonnables pour faire cesser toute conduite contraire à la politique-cadre. Un [code de conduite](#) a été créé à cet effet afin d'informer et de protéger l'ensemble des employés lors de ces événements.


De plus, rappelons que la fonction publique dispose d'une [Politique-cadre en matière d'alcool et de drogues en milieu de travail](#). Cette politique vient notamment préciser que le gestionnaire doit intervenir rapidement et efficacement lorsque la prestation de travail d'un employé est affectée par la consommation d'alcool ou de drogues.

Nous vous invitons à prendre connaissance de ces deux politiques et du code de conduite dans leur intégralité, afin de vous assurer de leur application. La DRH demeure disponible pour vous appuyer dans tout enjeu de gestion lié à ces politiques.

Finalement, si la consommation d'alcool ou de drogues d'une personne de votre équipe vous inquiète, nous vous invitons à lui proposer le soutien et l'aide du [Programme d'aide aux employés](#).

**De :** [Isobel Mbah](#)  
**À :** [Secrétaires-généraux-associés](#); [Secrétaires-adjoints](#); [Alexandre Fiset](#); [Alexandre Simard](#); [Antony Dulude](#); [Brahim Es-Salek](#); [Catherine Poulin](#); [Catherine Thibault](#); [Cathy Pelletier](#); [Chantal Boissonneault](#); [Dany Hallé](#); [David Saint-Pierre](#); [Diane Hastie](#); [Étienne Provost](#); [Geneviève Lacroix](#); [Isabelle Marcotte](#); [Jean-Francois Lamarre](#); [Johanne Banville](#); [Julie Boucher](#); [Julie Gingras](#); [Julie Goulet](#); [Julie Martel](#); [Julien Dominique](#); [Karine Lévesque](#); [Katie Boivin](#); [Lisa Marlène Ntibayindusha](#); [Lucien-Pierre Bouchard](#); [Marc Potvin](#); [Marianna Simeone](#); [Marie-Pier Sauvé](#); [Marilyn Thibault](#); [Martin Boucher](#); [Maud-Andrée Lefebvre](#); [Michèle Grondin](#); [Michelle Bourgeois](#); [Natacha Lavoie](#); [Nathalie Foster](#); [Nathalie Tremblay \(SES\)](#); [Nicola Hamel](#); [Olivier Bourdaques-Sylvain](#); [Olivier Chamberland](#); [Olivier Lavoie](#); [Pascal Mailhot](#); [Patrick Nolin](#); [Sandrine Gibert](#); [Serge Gingras](#); [Stéphanie Boisvert](#); [Veronique Meloche](#); [Victor Preda](#); [Yannick Larouche-Tremblay](#); [Alexandre Fiset](#); [Blondeau, Amélie \(DCOM\)](#); [Anne-Marie Durocher](#); [Anne-Sophie Lacroix](#); [Rochette, Anne](#); [Annie LeGruiec](#); [Dorval, Caroline](#); [Larose, Caroline \(MCE\)](#); [Gauthier, Catherine \(MCE\)](#); [Catherine Poulin](#); [Chantal Boissonneault](#); [Chantale Rhéaume](#); [TherrienChristian](#); [Christina Mirtcheva](#); [Danielle-Josée Pelletier](#); [Tardif, Dominic \(DC\)](#); [Gauthier, Ève](#); [François Fournier](#); [GENEVIEVE BEGIN](#); [Coderre, Geneviève](#); [Guillaume Lavoie](#); [Plante, Guillaume \(DCOM\)](#); [Simard, Hélène](#); [HurteventIsabelle](#); [Isabelle Robitaille \(MSSS\)](#); [Jean Métivier](#); [Jeanne Quessy-Santerre](#); [Jérôme Thibaudeau](#); [Johanne Pelletier](#); [Josiane Lamothe](#); [Fortin, Josianne](#); [Berthold, Julie \(MCE\)](#); [JULIE OUELLET](#); [Kilfoil, Karen](#); [Bourdeau, Karine](#); [White Karine \(DC\) \(Québec\)](#); [Louis-Pierre Ducharme](#); [Morin, Marie-Julie](#); [Lussier Marie-Pier \(DC\) \(Québec\)](#); [Marie-Pier Sauvé](#); [MARIE-PIERRE DAUDELIN](#); [Roy, Marie](#); [Michaud-Grimard, Marjolaine \(MCE\)](#); [Mariorie Larouche](#); [Martin Boucher](#); [Caron, Marvse \(MCE\)](#); [monica.rosales@mess.gouv.qc.ca](#); [Nathalie Didier](#); [Nathalie Foster](#); [L'Italian, Nathalie](#); [PHarveyEXT](#); [Morency, Patrick \(MCE\)](#); [pIevesqueEXT](#); [Gagnon, Rvchard](#); [Simon Fortin](#); [Talbot, Sylvain \(MCE\)](#); [Thierry Audin](#); [Véronique Auger](#); [YBelangerEXT](#); [Nadia Caron](#); [White, Karine](#); [Jean Métivier](#); [MCT3084](#); [Déry Marie-Ève \(DC\) \(Québec\)](#); [Geneviève Coderre](#)  
**Objet :** Note\_Prévention des risques psychosociaux  
**Date :** 16 février 2026 13:49:26  
**Pièces jointes :** [NO Prévention des risques psychosociaux\\_2026-02-16.pdf](#)  
[NO prevention des RPS Plan en PJ.pdf](#)

---

  
Bonjour,  
Je vous invite à prendre connaissance de la note et du document ci-joint.  
Merci et bonne journée.

**Isobel Mbah**

**Adjointe administrative**

Pour

[Olivier Chamberland](#)

Directeur des ressources humaines|Ministère du Conseil exécutif

875, Grande Allée Est, bureau 3.401

Québec (Québec) G1R 4Y8

T (418) 644-7600, poste 1859

C (418) 446-9650

C [olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca](mailto:olivier.chamberland@mce.gouv.qc.ca)

Ce courriel est à usage restreint. S'il ne vous est pas destiné, veuillez svp le détruire et en informer l'expéditeur.



**DESTINATAIRES :** Tous les gestionnaires

**EXPÉDITEUR:** Olivier Chamberland  
Directeur

**DATE :** Le 16 février 2026

---

**OBJET :** Prévenir les risques psychosociaux au travail

---

La direction des ressources humaines a élaboré un plan d'action ministériel pour prévenir les risques psychosociaux (RPS) en milieu de travail. Ce plan découle de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (Loi 27) qui impose aux employeurs la mise en place de mesures concrètes visant la prévention des RPS.

Ce plan, que vous trouverez ci-joint, couvre les années civiles 2026 et 2027 et se décline en trois enjeux prioritaires :

1. Responsabiliser la gestion face à ses obligations
2. Favoriser une culture proactive de prévention
3. Accompagner le personnel dans la prise en charge des RPS

À l'automne, l'ensemble des gestionnaires ont été conviés à trois conférences présentées par des professeurs de l'Université Laval et portant sur la prévention des RPS. Tel qu'annoncé dans la programmation ministérielle de formation de l'hiver 2026, la direction des ressources humaines propose maintenant trois nouvelles conférences, conçues pour soutenir les gestionnaires dans leurs responsabilités de création et de maintien d'un milieu de travail sain.

La participation de tous les gestionnaires est recommandée puisqu'il s'agit à la fois d'une obligation organisationnelle et d'une priorité ministérielle en matière de santé psychologique au travail.

...2

### **Conférences offertes**

[Les gestionnaires : prendre soin de soi pour mieux prendre soin de son équipe](#)

20 février | 9 h 00 – 11 h

[Bien-être numérique : comment utiliser les technologies de manière saine et équilibrée](#)

20 mars | 9 h 00 – 11 h

[Les risques psychosociaux en télétravail et les bonnes pratiques pour les contrer](#)

17 avril | 9 h 00 – 11 h

Pour vous inscrire, utilisez le [Formulaire d'inscription](#) accessible dans la section développement des compétences de l'Intranet du MCE.

Pour toute demande d'information relative au **plan d'action** nous vous invitons à communiquer avec madame Solveig Bilodeau, conseillère en développement organisationnel à l'adresse : [DRHsante@mce.gouv.qc.ca](mailto:DRHsante@mce.gouv.qc.ca) .

Pour toute question concernant les **conférences**, nous vous invitons à communiquer avec madame Dana Beaudin, conseillère en développement de compétences, suivante à l'adresse : [formation-drh@mce.gouv.qc.ca](mailto:formation-drh@mce.gouv.qc.ca) .

p. j.

# Plan d'action

Prévention des risques psychosociaux et facteurs de  
risques psychosociaux au travail

Direction des ressources humaines  
Ministère du Conseil exécutif  
2026





## Objectifs généraux

Ce plan d'action s'inscrit dans une volonté stratégique de renforcer la prévention des risques psychosociaux (RPS) et facteurs de risques psychosociaux (FRPS) en plaçant la santé et le bien-être des individus ainsi que des équipes au cœur des priorités organisationnelles et ce, en cohérence avec les nouvelles obligations légales prévues à la *Loi sur la santé et sécurité au travail*. Il vise à instaurer une culture durable de responsabilité partagée, où chaque acteur est invité à se questionner sur ses pratiques et à contribuer activement à l'amélioration du climat de travail. Conçu pour être décentralisé et aligné sur la réalité des équipes, ce plan favorise l'autonomie, tout en s'appuyant sur des principes communs qui garantissent cohérence et équité. Au-delà des actions concrètes, il s'agit d'un engagement collectif à reconnaître l'impact des facteurs psychosociaux sur la performance et la qualité de vie au travail, et à agir de manière proactive pour prévenir les situations à risque. Ce plan sera une étape importante vers une organisation plus résiliente, inclusive et responsable, où la prévention de la santé devient un réflexe partagé et intégré à nos pratiques quotidiennes. Il couvre la période du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2027 et sera suivi par la Direction des ressources humaines. Il pourra être bonifié et révisé selon les risques psychosociaux identifiés au sein du Ministère.

## Définitions

Les risques psychosociaux (RPS) liés au travail peuvent affecter la santé physique et psychologique d'une personne.

Les principaux RPS liés au travail sont :

- L'exposition à un événement potentiellement traumatique (EPT);
- La violence en milieu de travail, incluant la violence conjugale ou familiale;
- Le harcèlement au travail.

Les facteurs de risques psychosociaux (FRPS) sont des éléments liés à l'organisation, aux conditions et aux relations sociales au travail qui peuvent générer du stress ou nuire à la santé mentale et physique des travailleurs. Ils ne sont pas des pathologies en soi, mais des situations ou caractéristiques du travail susceptibles d'augmenter la probabilité d'apparition de troubles psychosociaux (stress chronique, épuisement, anxiété, dépression).

Selon la CNESST<sup>1</sup> les FRPS sont :

- L'autonomie décisionnelle;
- La charge de travail;
- La justice organisationnelle;
- La reconnaissance au travail;
- Le soutien au travail.

---

1. CNESST. (2025). *Facteurs de risques psychosociaux liés au travail* CNESST.  
<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/sante-psychologique/facteurs-risques-psychosociaux-lies-au-travail>



## Rôles et responsabilités

### Membres du personnel:

- **Se responsabiliser** : reconnaître les signes de stress ou de mal-être et en parler.
- **Participer** : contribuer aux initiatives de prévention, aux sondages et aux groupes de discussion.
- **Adopter de bons comportements** : respecter les règles de civilité et de collaboration favorisant un climat de travail sain. Offrir du soutien opérationnel et émotionnel aux collègues de travail.
- **Signaler les situations à risque** : informer rapidement la hiérarchie ou les ressources désignées.

### Gestionnaires :

En plus d'incarner les rôles et responsabilités qui incombent aux membres du personnel, les gestionnaires doivent :

- **Identifier les risques** : prendre les moyens pour identifier et prioriser les principaux risques.
- **Favoriser la communication**: créer un climat où les employés se sentent écoutés.
- **Prévenir les risques** : prendre les moyens pour les minimiser, par exemple : ajuster les objectifs, répartir les tâches autrement, encourager la reconnaissance et le soutien.

### Haute direction :

En plus d'incarner les rôles et responsabilités qui incombent aux membres du personnel et aux gestionnaires, la haute direction doit :

- **Assurer la cohérence et l'équité** : veiller à ce que les pratiques soient alignées sur les valeurs organisationnelles.
- **Reconnaître l'importance de la prévention** : s'engager à supporter l'organisation dans la mise en œuvre du plan d'action.

### Direction des ressources humaines :

- **Développer la stratégie et les outils** : fournir les outils nécessaires pour réaliser le plan d'action et développer des indicateurs de suivi.
- **Former et sensibiliser** : offrir des formations sur la prévention de la santé et sécurité au travail ainsi que la prévention des RPS.
- **Supporter et accompagner** : soutenir les gestionnaires et employés dans leurs rôles et responsabilités respectifs.



## Plan d'action

### Enjeu 1 : Responsabiliser la gestion face à son obligation de créer un milieu de travail sain et de prévention des RPS et FRPS

#	Actions	Échéance	Responsable	Statut
1	Sensibiliser la haute direction aux enjeux liés aux RPS et FRPS quant à leur rôle clé dans la mise en œuvre des mesures de prévention.	Février 2026	DRH	En cours
2	Publiciser la capsule informative et les outils de l'INSPQ.	Septembre 2026	DRH	À réaliser
3	Rendre accessible un questionnaire pour que les gestionnaires puissent analyser la présence de RPS dans leurs équipes	Septembre 2026	DRH	À réaliser
4	Inclure l'analyse et la priorisation des risques psychosociaux au programme de prévention du ministère	Décembre 2026	CSS	À réaliser

### Enjeu 2 : Créer les conditions propices pour que l'organisation adopte et incarne une culture proactive de prévention en matière de santé psychologique

#	Actions	Échéance	Responsable	Statut
1	Diffuser une formation sur le climat de sécurité psychosocial.	Septembre 2026	DRH	En cours
2	Diffuser une formation sur la charge de travail.	Septembre 2026	DRH	En cours
3	Diffuser une formation sur les obligations légales et le rôle de l'employeur.	Septembre 2026	DRH	En cours
4	Diffuser une formation sur le bien-être numérique.	Septembre 2026	DRH	À réaliser
5	Diffuser une formation sur les bonnes pratiques en lien avec les RPS en télétravail.	Septembre 2026	DRH	À réaliser
6	Diffuser une formation sur l'importance pour les gestionnaires de prendre	Février 2026	DRH	À réaliser



#	Actions	Échéance	Responsable	Statut
	soin de soi pour mieux prendre soin de leurs équipes.			
7	Présenter un atelier d'information sur le RPS : harcèlement psychologique et sexuel.	Décembre 2026	DRH	En cours
8	Publiciser la formation Sensibilisation aux blessures de stress post-traumatique offerte par le RRSPT	Février 2026	DRH	Réalisé
9	Diffuser la trousse de sensibilisation en matière d'équilibre numérique du SCT	Septembre 2026	DRH	À réaliser

### Enjeu 3 : Accompagner le personnel dans la prise en charge des RPS et FRPS

#	Actions	Échéance	Responsable	Statut
1	Faire le suivi des moyens de prévention prévus au programme de prévention du ministère.	En continu	CSS	En cours
2	Offrir des ateliers de consolidation d'équipe axés sur les RPS et FRPS	En continu	DRH	En cours
3	Offrir des conseils en lien avec les résultats du sondage expérience employé.	En continu	DRH	En cours

## 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*.

### 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:

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