

<b>PO-10-010</b>	<b>Politique de santé et mieux-être</b>	
<b>Version n° 1</b>	<b>Entrée en vigueur : 2016-12-06</b>	<b>Révisée le : S. O.</b>
<input checked="" type="checkbox"/> <b>Politique organisationnelle</b> <input type="checkbox"/> <b>Politique de gestion interne</b> <input type="checkbox"/> <b>Politique spécifique</b>		
<b>Champ d'application :</b> Cette politique s'adresse à tout le personnel du CIUSSS MCQ		
<b>Installation(s) :</b> <input checked="" type="checkbox"/> Toutes les installations du CIUSSS MCQ		
<b>Territoire(s) visé(s) :</b> <input checked="" type="checkbox"/> Tous les territoires du CIUSSS MCQ		
<b>Service(s) visé(s) :</b> <input checked="" type="checkbox"/> Tous les services du CIUSSS MCQ		
<b>Document(s) associé(s) :</b> S.O.		

## 1. PRÉAMBULE

Le CIUSSS MCQ reconnaît la valeur de son personnel et l'importance déterminante de la contribution de celui-ci à la réalisation de sa mission et à la prestation de soins et de services de qualité et sécuritaires à la population qu'il dessert.

Ainsi, le CIUSSS MCQ, soucieux d'offrir à son personnel un environnement de travail sain et sécuritaire, veut démontrer son engagement envers la santé et le mieux-être d'une façon intégrée, structurée et planifiée en fonction des besoins de celui-ci.

En cohérence avec les valeurs organisationnelles que sont le respect, l'engagement, l'imputabilité, la transparence, la solidarité l'équité, l'excellence, la qualité et l'innovation, la présente politique définit les principes directeurs d'une culture organisationnelle d'amélioration continue. Cette politique assure la mise en place des actions de prévention, de promotion et des pratiques organisationnelles favorables à la santé physique et psychologique et au mieux-être au travail de l'ensemble du personnel, ce qui est essentiel à l'atteinte des objectifs de l'organisation.

La santé des personnes étant une responsabilité partagée tant personnelle, collective, qu'organisationnelle, le CIUSSS MCQ s'engage à y contribuer par la présence de conditions favorables au maintien de la santé et du mieux-être des personnes qui oeuvrent au sein de son organisation de même que par la motivation et la mobilisation de celles-ci afin qu'elles intègrent cette préoccupation dans leur quotidien. Pour ce faire, et ce, en cohérence avec la planification stratégique 2015-2020 du ministère de la Santé et des Services sociaux, l'organisation, dans le cadre de la démarche Entreprise en santé, s'engage, en collaboration avec l'ensemble du personnel, à agir dans les sphères d'activités reconnues pour avoir un impact sur l'état de la santé et le mieux-être des personnes en milieu de travail, que ce soit les pratiques de gestion,

l'équilibre travail et vie personnelle, les habitudes de vie tant individuelles que collectives, ou l'environnement de travail.

Le CIUSSS MCQ croit que les questions de santé, de sécurité et de mieux-être font partie intégrante des fonctions de gestion de l'organisation et qu'elles sont compatibles avec toutes les autres fonctions.

## **2. OBJECTIFS GÉNÉRAUX**

- Démontrer l'engagement du CIUSSS MCQ envers l'amélioration continue de la santé globale du personnel par le maintien et la mise en place des meilleures pratiques;
- Assurer une qualité de vie au travail contribuant à la réalisation de la mission de l'organisation, et ce, en cohérence avec ses valeurs;
- Favoriser le développement d'une culture organisationnelle où tous les acteurs sont mobilisés et engagés à l'égard de la santé, du mieux-être, de la prévention et de la sécurité au travail;
- Assurer le respect de tous envers les lois et règlements relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être;
- Orienter les actions nécessaires afin de respecter les exigences relatives à la démarche Entreprise en santé ainsi que du Programme national de santé publique;
- Assurer une coordination et une cohérence quant à la stratégie intégrative des démarches de prévention au sein du CIUSSS MCQ dans une approche de santé globale du travailleur.

## **3. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

- Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire, qui soit stimulant et attractif, favorisant le développement d'un sentiment d'appartenance chez le personnel;
- Positionner le CIUSSS MCQ comme un employeur de choix et ainsi agir positivement sur l'attraction, la rétention et la présence du personnel au travail;
- Créer des conditions favorables à la responsabilisation du personnel à l'égard du maintien et de l'amélioration de sa santé et de son mieux-être;
- Mettre en place des pratiques reconnues efficaces et favorables à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel;
- Promouvoir l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie par le personnel;
- Favoriser l'équilibre travail et vie personnelle;
- Réduire les risques pouvant nuire à la santé physique et psychologique en milieu de travail.

## **4. DÉFINITION**

- Mieux-être : Concept qui fait généralement référence aux aspects sociaux et psychologiques de la santé des personnes;
- Personnel : Inclut l'ensemble des hors cadres, des cadres, des salariés de toutes les catégories d'emploi, des médecins, des résidents de médecine, des stagiaires et des bénévoles;

- Santé : État complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité (définition de l'Organisation mondiale de la santé).

## 5. CONTEXTE LÉGAL

Cette politique manifeste l'engagement du CIUSSS MCQ à respecter les dispositions légales, réglementaires ou administratives qui viennent encadrer la santé du personnel, notamment :

- La Loi sur les services de santé et les services sociaux<sup>1</sup>;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail<sup>2</sup>;
  - Le Règlement sur les normes minimales des premiers secours et des premiers soins<sup>3</sup>;
  - Le Code de sécurité pour les travaux de construction<sup>4</sup>;
  - Le Règlement sur le programme de prévention<sup>5</sup>;
  - Le Règlement sur la santé et la sécurité du travail<sup>6</sup>;
- La Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles<sup>7</sup>;
- La Loi sur les normes du travail<sup>8</sup>;
- La Loi sur la santé publique<sup>9</sup>;
- La Loi concernant la lutte contre le tabagisme<sup>10</sup>;
- La Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise<sup>11</sup>;
- La Charte des droits et libertés de la personne<sup>12</sup>;
- Le Code civil du Québec<sup>13</sup>;
- Le Code criminel<sup>14</sup>;
- Le Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés<sup>15</sup>;
- Norme Entreprise en santé du Bureau de normalisation du Québec (BNQ 9700-880).

L'organisation respecte également les dispositions des conventions collectives en vigueur.

Le CIUSSS MCQ s'est aussi doté de plusieurs politiques et procédures relatives à la santé, à la sécurité et au mieux-être en milieu de travail.

## 6. MODALITÉS

S. O.

## 7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

### 7.1 Membres du conseil d'administration

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Adoptent la présente politique;
- Reçoivent l'information relativement à la démarche Entreprise en santé;
- Mobilisent le comité des ressources humaines du conseil d'administration afin d'assurer les suivis pertinents au regard de cette politique;

- Transmettent à la Présidence-direction générale, au besoin, leurs recommandations au regard de la santé et du mieux-être du personnel.

## **7.2 Membres du comité de direction**

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Positionnent la santé et le mieux-être du personnel au cœur des priorités de l'organisation comme le précise le modèle de performance que constitue le « Vrai Nord »;
- Prennent des engagements formels envers leur propre santé et leur mieux-être et les communiquent à l'ensemble du personnel;
- Assurent la diffusion et la promotion de la présente politique ainsi que leur engagement auprès de l'ensemble du personnel;
- Positionnent la démarche Entreprise en santé comme une priorité de l'organisation et nomment un ou des représentants du comité de direction comme porteurs de cette démarche;
- Se préoccupent de la santé et du mieux-être du personnel;
- S'assurent que les meilleures pratiques permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la santé physique et psychologique du personnel;
- Transmettent les attentes au personnel d'encadrement en matière de santé et de mieux-être;
- Approuvent le mandat, le plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel ainsi que le bilan annuel proposés par le comité coordonnateur de santé et mieux-être dans le cadre de la démarche Entreprise en santé;
- Communiquent au personnel, de concert avec le personnel d'encadrement, les informations pertinentes à la démarche Entreprise en santé;
- Autorisent les investissements relatifs à l'application de la politique et à la réalisation des actions associées.

## **7.3 Personnel d'encadrement**

- Prend les moyens pour se maintenir en santé et assurer son intégrité physique et psychologique;
- S'engage et participe à l'implantation de la présente politique;
- S'assure que ses pratiques de gestion permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la santé physique, psychologique et le mieux-être du personnel;
- Reçoit les attentes du comité de direction en matière de santé et mieux-être et les met en application au quotidien dans ses secteurs respectifs;
- Crée des conditions favorables visant le maintien ou l'amélioration de la santé, de la sécurité, de l'intégrité physique et du mieux-être de son personnel;
- Mobilise et encourage son personnel à adopter de saines habitudes de vie, à travailler de façon sécuritaire et à adopter des comportements favorisant le mieux-être au travail;
- Transpose, dans ses pratiques de gestion, les actions et orientations prises par l'organisation;
- Encourage les communications directes et établit un climat de respect et de compréhension avec son personnel, et ce, dans l'esprit de la gestion des ressources humaines (GRH) de proximité;
- Reconnaît l'importance et la valeur de chacun des membres de son équipe;

- Informe le personnel des programmes, services et outils mis à sa disposition en matière de santé et de mieux-être au travail et, dans la mesure du possible, facilite l'accès aux services offerts;
- S'assure de la diffusion de l'information auprès du personnel en lien avec sa santé, son intégrité physique et son mieux-être;
- Se préoccupe du bien-être physique et psychologique du personnel en dirigeant, par exemple, ceux qui ont besoin de soutien vers le Programme d'aide aux employés (PAE) ou le Bureau de santé et de sécurité au travail;
- Identifie ou collabore, en mettant son équipe à contribution, à l'identification des facteurs de risques pouvant affecter la santé du personnel dans le but de les réduire ou, si possible, de les éliminer.

#### **7.4 Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (DRHCAJ) par le biais du Service de l'adjoint au DRHCAJ**

En concertation avec le comité coordonnateur de santé et mieux-être dont elle assure la coordination :

- Invite son personnel à prendre les moyens pour se maintenir en santé et assurer son intégrité physique et psychologique;
- Encourage son personnel à prendre les moyens pour se maintenir en santé et assurer son intégrité physique et psychologique;
- Conseille et soutient le personnel dans la prise en charge active de sa santé;
- Favorise une culture de qualité, de sécurité et de santé mieux-être au travail auprès de tout le personnel;
- Est responsable de l'élaboration de la présente politique et assure son suivi;
- Contribue à l'intégration des démarches Entreprise en santé et Agrément afin que les pratiques organisationnelles mises en place soient cohérentes et convergent ultimement vers l'amélioration de la qualité des services et le mieux-être au travail;
- Coordonne l'ensemble de la démarche Entreprise en santé;
- S'assure de mettre en place des pratiques favorisant le maintien et le retour au travail après une absence;
- Fournit, par le biais des conseillers partenaires de gestion (CPG), le soutien ou l'aide-conseil aux gestionnaires et au personnel dans une perspective de bonnes pratiques de gestion en ressources humaines, de prévention, de maintien et d'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel;
- Alimente les CPG dans leur rôle de soutien aux gestionnaires en ce qui concerne notamment :
  - La mise en place d'actions ou de moyens liés à la santé et au mieux-être au travail;
  - La façon d'intégrer la santé et le mieux-être du personnel au quotidien;
  - Le déploiement de la démarche (sondage et autres étapes à venir);
- Assure la vigie organisationnelle et la validité des indicateurs de gestion liés à la santé et au mieux-être;
- Fait rapport au comité de direction du suivi et de l'évolution de la démarche Entreprise en santé.

### **7.5 Membres du comité coordonnateur de santé et mieux-être**

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Assurent une vigie quant à l'application de la présente politique et, au besoin, avisent le comité de direction des ajustements à apporter;
- Respectent la confidentialité de toutes données recueillies dans le cadre de la démarche Entreprise en santé;
- Étudient l'information pertinente à la santé et au mieux-être du personnel incluant les résultats dépersonnalisés de la collecte de données;
- Élaborent le plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel en tenant compte des besoins révélés par la collecte de données, ainsi que des ressources et des priorités de l'organisation, puis le recommandent au comité de direction;
- Assurent la promotion et la mise en œuvre du plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel;
- Évaluent les interventions réalisées dans le cadre du plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel;
- Élaborent le bilan annuel et déterminent, à la lumière de celui-ci et selon les indicateurs de gestion reliés à la santé et au mieux-être, les orientations et/ou actions requises et en assurent le suivi;
- Assurent une cohérence quant à la stratégie intégrative des démarches de prévention au sein du CIUSSS MCQ dans une approche de santé globale du travailleur.

### **7.6 Membres des sous-comités de santé et mieux-être**

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Mettent sur pied des initiatives en lien avec les priorités établies par le comité coordonnateur de santé et mieux-être;
- Assurent, dans leur zone respectives, la promotion des différentes actions et réalisations en lien avec la santé et le mieux-être;
- Initient des activités répondant aux besoins du milieu avec l'approbation du comité coordonnateur de santé et mieux-être (selon leur cohérence avec les orientations, le budget, etc.);
- Reçoivent les demandes et/ou suggestions ponctuelles en lien avec la santé et le mieux-être formulées par le personnel de leur zone respectives, les analysent, en assurent le suivi et font des recommandations au comité coordonnateur de santé et mieux-être, le cas échéant;
- Donnent leur avis ou se prononcent sur des enjeux, et ce, à la demande du comité coordonnateur de santé et mieux-être;
- Collaborent, s'il y a lieu, avec le comité coordonnateur de santé et mieux-être, à l'évaluation des interventions réalisées dans le cadre du plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel.

### **7.7 Membres des comités paritaires de santé et sécurité du travail (CPSST)**

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Contribuent à l'application de la présente politique et à la démarche Entreprise en santé;
- Proposent la mise en place d'activités qui visent la prévention;
- Participent à la promotion de la santé et de la sécurité au travail;
- Procèdent à des analyses en matière de santé et de sécurité au travail;
- Assurent la vigie sur les risques potentiels encourus par le personnel ainsi que sur la prestation sécuritaire des soins et des services;
- Collaborent à l'identification des facteurs de risques pouvant affecter la santé du personnel dans le but de les réduire ou, si possible, de les éliminer;
- Valident la liste des risques et des méthodes de contrôle des risques;
- Assurent le suivi des mesures mises en place pour prévenir ou diminuer les risques envers le personnel;
- Assurent une cohérence quant à la stratégie intégrative des démarches de prévention au sein du CIUSSS MCQ, notamment en déléguant un représentant du CPSST au sein du comité coordonnateur de santé et mieux-être, afin d'assurer une concertation et une complémentarité dans les dossiers de prévention.

### **7.8 Le personnel**

- Prend les moyens pour se maintenir en santé et assurer son intégrité physique et psychologique;
- Prend connaissance de la présente politique;
- Respecte les procédures, les mesures et les règles de conduite mises en place pour assurer sa santé et son mieux-être et ceux des personnes qui l'entourent dans le cadre de son travail;
- Se préoccupe de sa qualité de vie au travail et de celle des autres personnes et adopte une attitude proactive en ce sens;
- Contribue au maintien d'un milieu de travail sécuritaire, stimulant et valorisant qui favorise un climat de travail sain et positif;
- Développe une proximité professionnelle avec son gestionnaire, c'est-à-dire encourage les communications directes et favorise un climat de respect et de compréhension;
- Participe à l'identification de ses besoins visant à améliorer sa santé et son mieux-être;
- Participe à l'identification des risques pouvant affecter sa santé et son mieux-être;
- Participe, selon ses intérêts, aux activités mises en place dans le cadre de la démarche Entreprise en santé.

### **7.9 Instances syndicales et professionnelles**

- Prennent les moyens pour se maintenir en santé et assurer leur intégrité physique et psychologique;
- Favorisent une culture de qualité, de sécurité, de santé et de mieux-être au travail auprès de tout le personnel;
- Contribuent, dans le cadre de leur mandat, à l'application de la présente politique et à la démarche Entreprise en santé;
- Soutiennent leurs membres dans l'application de la présente politique;
- Encouragent la participation de leurs membres aux activités de promotion et de prévention en matière de santé et mieux-être au travail.

## 8. ANNEXES

S. O.

## 9. BIBLIOGRAPHIE

- <sup>1</sup> *Loi sur les services de santé et les services sociaux*, L.R.Q., c. S-4.2.
- <sup>2</sup> *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1.
- <sup>3</sup> *Règlement sur les normes minimales des premiers secours et des premiers soins*, L.R.Q., c. A-3.001, r. 10.
- <sup>4</sup> *Code de sécurité pour les travaux de construction*, L.R.Q., c. S-2.1, r. 4.
- <sup>5</sup> *Règlement sur le programme de prévention*, L.R.Q., c. S-2.1, r. 10.
- <sup>6</sup> *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., c. S-2.1, r. 13.
- <sup>7</sup> *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles*, L.R.Q., c. A-3.001.
- <sup>8</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1, Art. 81.18 à 81.20.
- <sup>9</sup> *Loi sur la santé publique*, L.R.Q., c. S-2.2.
- <sup>10</sup> *Loi concernant la lutte contre le tabagisme*, L.R.Q., c. L-6.2.
- <sup>11</sup> Direction des relations professionnelles. (2001). *Politique concernant la santé des personnes au travail dans la fonction publique québécoise* (C.T. 196633). Gouvernement du Québec, Québec.
- <sup>12</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12.
- <sup>13</sup> *Code civil du Québec* (C.c.Q), L.R.Q. (1991), c. 64.
- <sup>14</sup> *Code criminel*, L.R.C. (1985), ch. C-46.
- <sup>15</sup> *Règlement sur l'information concernant les produits contrôlés*, L.R.Q., c. S-2.1, r. 8.

Programme santé des organisations et des individus. *Cadre d'élaboration d'une politique de santé et mieux-être*, Québec, 2015.



## 10. SIGNATURES

<b>ÉLABORATION :</b>	Benoit LaRue Adjoint au directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	
<b>COLLABORATION :</b>	Chantal Bouvet, cadre intermédiaire aux ressources humaines - transitoire Kristine Chainé, agente d'information Mélanie Langlois, agente de gestion du personnel Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques Comité transitoire santé et mieux-être	
<b>ANNULE ET REMPLACE :</b>	CSSSAE	DRH-023 : Promotion, prévention et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être de notre personnel
	CSSSBNY	PO-DG-2013-02 : Santé, sécurité et mieux-être au travail
	CSSSD	N° 58 : Santé et mieux-être au travail
	CSSSÉ	PO 04 2013 09 : Politique concernant la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail
	CSSSHSM	DSA-RH-16 : La prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail
	CSSSM	PO 0005 : Politique visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel en milieu de travail
	CSSSVB	POL-1000-07 : Politique santé et mieux-être
	Agence	Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être
	CJMCQ	Politique Santé Mieux-être au Centre jeunesse de la Mauricie et du Centre-du-Québec
	CRDITED	DRHDO-407-2014-01 : Politique relative à la santé et au mieux-être
	Domrémy	PD-205 : Santé, sécurité et mieux-être en milieu de travail
<b>ADOPTÉ PAR :</b>	Le conseil d'administration du CIUSSS MCQ  <i>Original signé par</i> _____ Richard Desrochers, président  2016-12-06	
<b>RÉVISION :</b>	2019	