

**POLITIQUE RELATIVE À LA SANTÉ ET
AU MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL
PO-29**

FÉVRIER 2017

Table des matières

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1.00- ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS.....	3
1.1 ABRÉVIATIONS.....	3
1.2 DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 2.00- CHAMP D'APPLICATION.....	4
ARTICLE 3.00- OBJECTIFS.....	4
ARTICLE 4.00- PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENT.....	4
4.1 PRINCIPES DIRECTEURS.....	4
4.2 ENGAGEMENT DU COLLÈGE.....	5
ARTICLE 5.00- L'ÉQUIPE SANTÉ.....	5
5.1 MANDAT.....	5
5.2 RENCONTRES.....	6
5.3 COMPOSITION.....	6
5.4 RÈGLES DE FONCTIONNEMENT.....	6
ARTICLE 6.00- PROGRAMME DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE (PSME).....	6
6.1 LE RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PSME.....	7
6.2 COLLECTE DE DONNÉES.....	7
6.3 CALENDRIER DES ACTIVITÉS.....	8
6.4 PLAN DE MISE EN ŒUVRE.....	8
ARTICLE 7.00- RÔLES ET RESPONSABILITÉS.....	8
7.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE.....	8
7.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
7.3 LES GESTIONNAIRES.....	9
7.4 L'ÉQUIPE SANTÉ.....	9
7.5 LE RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PSME.....	10
7.6 LE TECHNICIEN EN LOISIRS (SPORT).....	11
7.7 LE PERSONNEL.....	11
ARTICLE 8.00- RESPONSABLE DE LA POLITIQUE.....	11
ARTICLE 9.00- MISE À JOUR.....	11
ARTICLE 10.00- CADRE INSTITUTIONNEL.....	11
ARTICLE 11.00- CADRE JURIDIQUE.....	12

PRÉAMBULE

Fort d'un engagement collectif, le Collège privilégie la mise en œuvre des pratiques favorables à la santé et au mieux-être par la mise en place d'une démarche d'amélioration continue.

Le Collège inclut la prévention en santé et mieux-être, la promotion et les pratiques de gestion qui y sont favorables dans sa planification stratégique relative aux ressources humaines en prévoyant au plan stratégique 2008-2013, « ... de mettre en place une gestion des ressources humaines qui prend en considération les différentes dimensions contributives au mieux-être, à la santé et à l'épanouissement du personnel dans l'accomplissement de son travail et crée un milieu de travail qui sait fidéliser son personnel et se rendre attrayant pour la relève ».

Cette notion est réaffirmée dans le plan stratégique 2014-2019 par l'une de ces orientations complémentaires « partager et promouvoir un milieu de vie des plus accueillants et stimulants ».

La présente Politique s'harmonise avec la Politique de santé et sécurité (PO-23). Les interventions sur la prévention en santé et mieux-être sont complémentaires aux objectifs de santé et sécurité au travail.

ARTICLE 1.00- ABRÉVIATIONS ET DÉFINITIONS

1.1 ABRÉVIATIONS

BNQ : Bureau de normalisation du Québec.

BSS : Bureau de santé et sécurité au Collège Ahuntsic situé à la Direction du service des ressources humaines.

OQLF : Office québécois de la langue française.

OMS : Organisation mondiale de la santé.

PAP : Programme d'aide au personnel.

PSME : Programme de santé et mieux-être du Collège.

1.2 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Politique, les termes suivants sont ainsi définis :

- a) « ATTITUDE » : État de préparation psychophysique plus ou moins transitoire, acquis par expérience, qui prédispose l'individu à orienter les réponses comportementales qu'il fournit dans des situations déterminées. (Source : OQLF)

- b) « COLLECTE DE DONNÉES » : Recherche d'informations visant, d'une part, à établir un portrait représentatif de la situation en matière de santé et de mieux-être du personnel, et d'autre part, à mesurer les impacts pour le Collège des préoccupations liées à la santé physique et psychologique du personnel.
- c) « MIEUX-ÊTRE » : Concept qui fait généralement référence aux aspects sociaux et psychologiques de la santé des personnes. (Source : BNQ)
- d) « SANTÉ » : État complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité. Au sens plus large, le terme « santé » inclut le concept de mieux-être. (Source : OMS)
- e) « SANTÉ GLOBALE » : État de bonne santé comme étant la résultante même d'un processus multifactoriel de bien-être à savoir : corporel, psychique et environnemental.

ARTICLE 2.00- CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à l'ensemble du personnel du Collège.

ARTICLE 3.00- OBJECTIFS

La présente Politique vise à :

- 3.1 Définir les orientations du Collège en matière de santé et mieux-être en tenant compte de la Politique de gestion des ressources humaines (PO-19), et de la Politique de santé et sécurité (PO-23) ;
- 3.2 Faciliter la réalisation de mesures de prévention en santé et mieux-être et leur promotion au Collège ;
- 3.3 Déterminer la composition, le rôle et les responsabilités de l'Équipe santé ;
- 3.4 Définir les responsabilités des différents intervenants dans l'application de cette politique.

ARTICLE 4.00- PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENT

4.1 PRINCIPES DIRECTEURS

- 4.1.1 Le Collège considère que ses ressources humaines constituent l'un des meilleurs atouts dont il dispose pour réaliser sa mission première et qu'à cet égard, la mise en place du PSME est privilégiée afin de l'aider à préserver sa santé. Dans le même ordre d'idées, l'engagement du Collège en matière de santé et mieux-être ne peut être accompli que par une responsabilité partagée.

- 4.1.2 Le Collège désire intégrer l'amélioration ou le maintien de la santé et du mieux-être des personnes dans ses pratiques de gestion afin de créer des conditions favorables aux saines attitudes et habitudes de vie.
- 4.1.3 L'employé est le premier responsable de ses attitudes et habitudes de vie.
- 4.1.4 Le Collège encourage son personnel à adopter de saines attitudes et habitudes de vie, en favorisant sa motivation et sa mobilisation.
- 4.1.5 Le Collège vise le développement d'une culture de prévention des atteintes à la santé notamment au niveau des quatre sphères d'activité suivantes, reconnues pour avoir un impact significatif sur la santé du personnel :
 - I. Attitudes et habitudes de vie ;
 - II. Équilibre de vie professionnelle et personnelle ;
 - III. Environnement de travail favorable à la santé ;
 - IV. Pratiques de gestion.

Dans cette optique, le Collège établit une approche intégrée en santé des personnes dans une démarche d'amélioration continue.

4.2 ENGAGEMENT DU COLLÈGE

- 4.2.1 Le Collège s'engage à intégrer à ses pratiques de gestion la protection de la santé et de l'intégrité physique et psychologique de son personnel dans le respect des lois et règlements applicables à son milieu.
- 4.2.2 Le Collège s'engage à offrir à son personnel, un environnement favorable à la santé et au mieux-être, ainsi qu'un milieu de travail sain et stimulant, en privilégiant des actions préventives dans le respect des ressources disponibles.

ARTICLE 5.00- L'ÉQUIPE SANTÉ

L'Équipe santé accomplit le mandat qui lui est confié visant à atteindre les objectifs fixés en lien avec le PSME. Elle est constituée de membres issus de toutes les catégories d'emploi au Collège, et désignés par leurs instances respectives.

5.1 MANDAT

- 5.1.1 Élaborer le PSME et recommander les activités, les services et les interventions en tenant compte des besoins révélés par la collecte de données ainsi que des ressources et priorités du Collège ;
- 5.2.2 Concrétiser les orientations du Collège en matière de santé et mieux-être par l'entremise du PSME :

- 5.2.2.1 Réduire les risques pouvant nuire à la santé physique et psychologique en milieu de travail ;
- 5.2.2.2 Mettre en place des actions préventives pour motiver et mobiliser le personnel à intégrer de saines attitudes et habitudes de vie tout en tenant compte de leurs attentes et des ressources disponibles ;
- 5.2.2.3 Promouvoir l'adoption et le maintien de saines attitudes et habitudes de vie par le personnel.

5.2.3 Assurer la promotion et la réalisation du PSME.

5.2 RENCONTRES

L'Équipe santé doit tenir au moins quatre rencontres par année et conserver un procès-verbal de ces rencontres.

5.3 COMPOSITION :

- 5.3.1 Deux représentants du personnel d'encadrement ;
- 5.3.2 Trois représentants du personnel enseignant ;
- 5.3.3 Deux représentants du personnel professionnel non-enseignant ;
- 5.3.4 Deux représentants du personnel de soutien ;
- 5.3.5 Un responsable de la mise en œuvre du PSME ;
- 5.3.6 Un technicien en loisirs ;
- 5.3.7 Autres participants (sans droit de vote) :
 - 5.3.7.1 Toute autre personne intervenant auprès de l'Équipe santé selon la nature du dossier en cours.

5.4 RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

L'Équipe santé établit ses règles de fonctionnement.

ARTICLE 6.00- PROGRAMME DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE (PSME)

C'est un ensemble de mesures de prévention (activités, services et interventions) visant l'amélioration et le maintien de la santé des personnes, et qui englobe la collecte de données dépersonnalisées, le calendrier des activités, et l'élaboration du plan de mise en œuvre.

Le PSME est un programme pour les employés et par les employés. Dans une gestion participative, les employés sont invités à participer aux décisions sur les bonnes pratiques en santé au travail et à s'impliquer dans le PSME qui reflète les efforts volontaires du Collège et de son personnel. Ce programme peut être considéré comme un atout différenciateur lorsqu'il s'agit de :

- a) Favoriser l'épanouissement du personnel dans la réalisation de son travail ;
- b) Favoriser l'attraction de candidats qualifiés ;
- c) S'assurer de la rétention du personnel.

Le PSME est animé non seulement par le responsable de la mise en œuvre du PSME et l'Équipe santé, mais aussi par la participation de tout le personnel du Collège aux activités du PSME.

6.1 LE RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PSME

Il s'agit d'un membre du personnel nommé par le directeur du service des ressources humaines.

Le responsable met en œuvre le PSME notamment en coordonnant la réalisation des mesures de prévention avec la collaboration de l'Équipe santé, en effectuant la collecte de données, en assurant le suivi des activités à réaliser et en communiquant les informations.

6.2 COLLECTE DE DONNÉES

L'objectif de la collecte de données vise, d'une part, à établir un portrait représentatif de la situation en matière de santé et de mieux-être du personnel, et d'autre part, à mesurer les impacts pour le Collège des préoccupations liées à la santé physique et psychologique du personnel. La collecte de données inclut des sources d'informations provenant d'autres comités entre autres. Les données recueillies et compilées de façon confidentielle permettent d'identifier les besoins, les intérêts et les préoccupations du personnel. Elles servent aussi de données de base pour évaluer le retour sur l'investissement et l'efficacité du PSME.

- 6.2.1 Effectuer la collecte de données avant l'élaboration du calendrier des activités et la réalisation du plan de mise en œuvre ;
- 6.2.2 Utiliser la collecte de données pour l'élaboration du plan de mise en œuvre adapté à la réalité du Collège et aux besoins du personnel ;
- 6.2.3 Communiquer les résultats de la collecte de données au personnel dans un délai maximal de six mois suivant la collecte de données ;
- 6.2.4 Compiler les données dans un rapport sommaire (le rapport sommaire doit faire l'objet d'une présentation par la Direction des ressources humaines au personnel et d'une discussion avec celui-ci).

6.3 CALENDRIER DES ACTIVITÉS

C'est un échéancier des activités et services offerts au personnel dans le cadre du PSME à chaque session, selon leurs intérêts et les suggestions recueillies.

6.4 PLAN DE MISE EN ŒUVRE

C'est un plan d'action comportant les interventions à réaliser dans des sphères d'activité reconnues pour avoir un impact significatif sur la santé des personnes.

- 6.4.1 L'Équipe santé identifie les interventions qu'elle entend évaluer dans chacune des sphères d'activité en tenant compte des objectifs fixés ;
- 6.4.2 Ces interventions doivent être définies en fonction des résultats de la collecte de données, des ressources et des priorités du Collège ainsi que de l'efficacité de ces interventions à sensibiliser le personnel, à le responsabiliser et à exercer une influence positive sur sa santé ;
- 6.4.3 Le plan de mise en œuvre, évalué annuellement par l'Équipe santé, doit être approuvé par le Comité de direction et communiqué au personnel par la Direction des ressources humaines.

ARTICLE 7.00- RÔLES ET RESPONSABILITÉS

La prise en charge de la santé et mieux-être au Collège relève de la responsabilité de la Direction générale tout en étant décentralisée dans les différentes directions.

7.1 LA DIRECTION GÉNÉRALE

- 7.1.1 Définir les orientations institutionnelles en matière de santé et mieux-être ;
- 7.1.2 Déléguer l'autorité d'entreprendre toute action pour assurer le respect de la présente Politique et offrir le soutien nécessaire pour en assurer l'application ;
- 7.1.3 Faciliter le développement d'une culture permettant à tous de reconnaître l'importance de saines attitudes et habitudes de vie.

7.2 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

- 7.2.1 Appliquer la présente Politique, assurer son suivi et sa révision ;
- 7.2.2 Assurer l'interprétation et l'application des conventions collectives et de toute législation relative à la santé et au mieux-être en milieu de travail;
- 7.2.3 Autoriser le budget relatif à la réalisation du PSME et des activités qui en découlent ;

- 7.2.4 Soutenir le responsable de la mise en œuvre du PSME, l'équipe santé et les gestionnaires ;
- 7.2.5 Recevoir les recommandations de l'Équipe santé et approuver le plan de mise en œuvre;
- 7.2.6 Rencontrer le personnel pour lui présenter les résultats sommaires des sondages et le bilan annuel du plan de mise en œuvre.

7.3 LES GESTIONNAIRES

- 7.3.1 Favoriser l'application de la présente Politique ;
- 7.3.2 Appliquer des pratiques de gestion qui s'accordent avec le PSME ;
- 7.3.3 Diffuser à son personnel l'information disponible relative au PSME ;
- 7.3.4 Faciliter l'accès aux activités et services offerts dans le cadre du PSME, en tenant compte des besoins du service ou du département.

7.4 L'ÉQUIPE SANTÉ

- 7.4.1 Élaborer le PSME et le mettre en œuvre :
 - a) Étudier les rapports produits aux deux ans portant sur :
 - I. Les principaux problèmes de santé du personnel ;
 - II. Les préoccupations, besoins et intérêts exprimés par la communauté ;
 - III. Les conséquences pour l'organisation des problèmes de santé physique et psychologique vécus par le personnel.
 - b) Établir les objectifs du PSME sous forme de retombées sur la santé du personnel, l'impact dans le milieu de travail, les bénéfices que l'organisation désire retirer de ses actions de prévention, de promotion et de ses pratiques favorables à la santé :
 - I. Objectifs de participation
Nombre de personnes visées et nombre de personnes qui complètent les activités.
 - II. Objectifs de résultats (relatif au personnel et à l'organisation)
Taux de satisfaction des participants.
 - c) Élaborer annuellement un PSME et le soumettre pour approbation à la direction et au personnel.

Le programme intègre des interventions liées aux quatre sphères selon :

- I. Le contenu des rapports (collectes de données) ;
 - II. Les ressources et priorités du Collège ;
 - III. L'efficacité des interventions à sensibiliser le personnel, à le mobiliser et à exercer une influence positive sur sa santé.
- d) Établir un calendrier annuel des activités du comité et des interventions.
 - e) Relever les noms des responsables des actions et des moyens de faire état des résultats des actions.
 - f) Évaluer le niveau d'atteinte des objectifs pour chaque intervention et proposer des mesures pour redresser la situation, s'il y a lieu.
- 7.4.2 S'assurer de la confidentialité de toutes les données cumulées dans le cadre du PSME ;
- 7.4.3 Agir en tant qu'agent de changement en promouvant et en diffusant les bonnes pratiques en matière de saines attitudes et habitudes de vie et être un exemple pour le personnel en cette matière.

7.5 LE RESPONSABLE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PSME

- 7.5.1 Diffuser la liste des membres de l'Équipe santé, présider les rencontres et y participer ;
- 7.5.2 Coordonner, avec la collaboration de l'Équipe santé, la réalisation des mesures de prévention du PSME ;
- 7.5.3 S'assurer de la cohérence et de l'harmonisation des mesures de prévention du PSME à celles du Collège ;
- 7.5.4 Informer le personnel sur les programmes, les activités et services mis à leur disposition en matière de santé et mieux-être au travail (PSME, PAP, ergonomie, BSS, salle de musculation au Centre sportif, etc.) ;
- 7.5.5 S'assurer que les activités se déroulent dans un cadre sécuritaire ;
- 7.5.6 Produire les indicateurs de gestion ou en extraire les statistiques permettant de suivre l'évolution de l'état de santé globale du personnel du Collège ;
- 7.5.7 Procéder à la collecte de données administratives et à la collecte de données auprès du personnel avant la réalisation du plan de mise en œuvre, mis à jour aux deux ans ;
- 7.5.8 Compiler les données dépersonnalisées dans un rapport et en diffuser le sommaire ;
- 7.5.9 Assurer le soutien administratif de l'Équipe santé ;

- 7.5.10 Fournir un soutien ou de l'aide-conseil aux gestionnaires et aux intervenants dans une perspective de maintien et d'amélioration de la santé globale du Collège et de son personnel ;
- 7.5.11 Représenter le Collège auprès d'organismes en relation avec la santé et le mieux-être en milieu de travail.

7.6 LE TECHNICIEN EN LOISIRS (SPORT)

- 7.6.1 Émettre des recommandations quant à la viabilité, l'organisation et la réalisation des activités retenues ;
- 7.6.2 Guider les responsables d'activités dans la logistique des activités et le budget donné ;
- 7.6.3 Fournir des outils de suivi des activités ;
- 7.6.4 Effectuer les réservations externes (parcs, complexe Claude-Robillard, etc.), s'il y a lieu.

7.7 LE PERSONNEL

- 7.07.1 Prendre connaissance des moyens mis à sa disposition pour améliorer sa santé et son mieux-être au travail et y participer, selon ses besoins et ses intérêts ;
- 7.07.2 Respecter le milieu de travail et ses collègues dans le cadre du PSME ;
- 7.07.4 Prendre conscience des risques d'accident ou de malaise auxquels il s'expose dans la pratique des différentes formes d'activités physiques et veiller dans la mesure du possible, à réduire ces risques.

ARTICLE 8.00- RESPONSABLE DE LA POLITIQUE

Le directeur du service des ressources humaines est responsable de l'application de la présente Politique.

ARTICLE 9.00- MISE À JOUR

- a) La Direction des ressources humaines est responsable de la mise à jour de la présente Politique ;
- b) La révision et la mise à jour de la présente Politique sont prévues tous les 3 ans et lorsque nécessaire.

ARTICLE 10.00- CADRE INSTITUTIONNEL

Cette démarche d'amélioration continue favorisant la prévention, la promotion et les pratiques de gestion en matière de santé et de mieux-être au travail évolue en fonction des politiques, des directives et des règlements en vigueur au Collège, et en concertation avec différents comités dont l'Équipe santé, le

Comité de santé et sécurité au travail, le Comité consultatif sur le harcèlement psychologique et la violence au travail. Cette démarche est possible grâce à l'appui des syndicats et de l'Association locale des cadres.

ARTICLE 11.00- CADRE JURIDIQUE

Cette politique s'inscrit à l'intérieur des dispositions légales et réglementaires qui viennent encadrer la santé des personnes au travail, notamment :

- a) Conventions collectives ;
- b) Loi sur la santé et la sécurité du travail ;
- c) Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- d) Loi sur les normes du travail (Art. 81.18 à 81.20 – Harcèlement psychologique au travail) ;
- e) Charte québécoise des droits et libertés de la personne ;
- f) Loi concernant la lutte au tabagisme ;
- g) Loi sur la protection des renseignements personnels.