

Politique de santé et mieux-être au travail

Direction des ressources
humaines

Révision : 2024-05-02
Adoption : CA 2024-06-11

Table des matières

1.	Préambule	1
2.	Champ d'application.....	1
3.	Objectifs	1
4.	Définitions.....	2
5.	Principes généraux	3
	5.1 Pratiques de gestion bienveillantes.....	3
	5.2 Favoriser la conciliation travail-vie personnelle.....	3
	5.3 Environnement de travail sain, sécuritaire et adapté.....	4
	5.4 Promotion des saines habitudes de vie	4
6.	Rôles et responsabilités	5
	6.1 Comité harmonie, santé et mieux-être au travail (CHSMET)	6
7.	Entrée en vigueur	6
8.	Références.....	7

Note : Dans le présent document, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger les textes.

1. Préambule

Le Cégep de Granby s'engage, dans les limites des conditions d'emploi établies aux conventions collectives applicables, à prendre les dispositions nécessaires afin de s'assurer de la mise en place de mesures de prévention, de promotion et de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être de tout le personnel du Cégep. Par cette politique, le Cégep souhaite bien ancrer auprès de son personnel la valeur de bienveillance en maintenant et développant des initiatives de santé et de mieux-être au travail, afin de favoriser un milieu de travail sain, agréable et sécuritaire. Elle traduit également la volonté de la direction, que le Cégep soit reconnu comme un employeur de choix.

La Politique de santé et mieux-être au travail s'inscrit dans la poursuite des orientations privilégiées par notre établissement. Elle s'inscrit notamment dans les orientations préconisées par, la [Politique de développement et de gestion des ressources humaines](#), la [Politique de promotion et de développement d'un milieu de travail harmonieux](#), la [Politique visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel](#), de même que le [Programme de prévention en santé et sécurité au travail](#).

Par la présente politique, le Cégep veut fournir un cadre de référence permettant d'intégrer dans un ensemble cohérent la contribution et les responsabilités en ce domaine des membres de notre communauté. Le Cégep a choisi, comme cadre de référence, de s'appuyer sur la démarche proposée par le Groupe Entreprise en santé – pour une saine performance au travail. Il s'agit d'une démarche reconnue comprenant l'engagement de la direction, formalise le mandat du comité de santé et mieux-être au travail (CHSMET), une collecte de données confidentielles, l'élaboration d'un plan d'action sur la base des résultats de cette collecte et l'évaluation annuelle des interventions qui y sont comprises.

2. Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel du Cégep de Granby.

3. Objectifs

Maintenir et promouvoir un environnement de travail favorisant la santé, le mieux-être et l'épanouissement psychosocial des membres du personnel. Dans cette perspective, cette politique poursuit les objectifs spécifiques suivants :

- i. Intégrer dans les pratiques organisationnelles les actions favorables à la santé et au mieux-être des personnes;
- ii. Améliorer l'environnement de travail en gérant activement les facteurs de risque pouvant nuire au climat, à la santé physique et psychologique en milieu de travail;
- iii. Créer des conditions favorables à la responsabilisation du personnel au regard de leur santé et de leur mieux-être;
- iv. Participer à l'amélioration de la santé du personnel en mettant de l'avant des activités favorisant l'adoption de saines habitudes de vie et en le sensibilisant sur les effets positifs;
- v. Favoriser l'équilibre entre le travail et la vie personnelle;
- vi. Mobiliser et responsabiliser les gestionnaires (personnel cadre) à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel en intégrant ces valeurs dans leurs pratiques de gestion;
- vii. Encadrer la réalisation des collectes de données concernant la santé et le mieux-être au travail.

4. Définitions

Aux fins de la présente politique, les termes suivants sont ainsi définis¹ :

Bienveillance : Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui.

CHSMET : Comité harmonie, santé et mieux-être au travail.

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 Cégep des préoccupations liées à la santé physique et psychologique du personnel.

Facteurs de risques psychosociaux : Facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées.

Mieux-être au travail : État d'esprit harmonieux permettant de réaliser les activités de la vie quotidienne et d'exécuter les différents rôles sociaux. Il englobe la prévention des facteurs de risques physiques et psychosociaux visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, en tenant compte de la dimension personnelle et organisationnelle.

Pratiques de gestion : Les pratiques de gestion englobent l'ensemble des actions et processus déployés par les responsables pour planifier, organiser, diriger et contrôler les ressources et activités afin d'atteindre les objectifs organisationnels. Elles visent à optimiser l'efficacité, la coordination et la performance globale de l'entreprise.

Prévention : Ensemble des mesures visant non seulement à éviter ou à réduire les maladies et les blessures, mais également à favoriser le mieux-être physique, psychologique et social.

Santé : État complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité.

Santé globale : État de bonne santé comme étant la résultante même d'un processus multifactoriel de bien-être à savoir : corporel, psychique et environnemental.

Santé psychologique : État de bien-être permettant à chacune et à chacun de reconnaître ses propres capacités, de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et fructueux et de contribuer à la vie de sa communauté.

¹ Définitions tirées de la norme Entreprise en santé - Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail (CAN/ BNQ 9700-800/2020), INSPQ, Grille d'identification de risques psychosociaux au travail (2016) et autres références identifiées dans cette politique.

5. Principes généraux

Le Cégep souhaite offrir aux membres de son personnel des conditions d'exercice optimales de leurs responsabilités professionnelles, ainsi qu'un milieu de travail sain et stimulant, et ce, en tenant compte des ressources disponibles.

La présente politique se veut également un engagement du Cégep envers les membres de sa communauté désireux de maintenir la reconnaissance *Entreprise en santé*, émise par le Groupe Entreprises en santé ou une reconnaissance équivalente.

L'atteinte des objectifs de la Politique passe par une intervention du Cégep dans les quatre sphères d'intervention connues pour leurs impacts sur la santé globale du personnel : les pratiques de gestion, la conciliation travail-vie personnelle, l'environnement de travail ainsi que la promotion de saines habitudes de vie.

5.1 Pratiques de gestion bienveillantes

- Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion favorisant la qualité de vie au travail, notamment, en matière d'embauche, d'accueil et d'intégration, d'organisation du travail, d'appréciation des contributions et de développement professionnel;
- Promouvoir le respect des personnes et le maintien d'un milieu de travail sain dans les relations avec les collègues, les gestionnaires, le personnel ainsi qu'avec les clientèles;
- Créer les conditions psychologiques nécessaires à l'émergence et au maintien de la mobilisation, à savoir : la confiance, le soutien, la justice organisationnelle, la reconnaissance, le pouvoir d'agir et la progression dans l'emploi;
- Mesurer périodiquement le niveau de mobilisation des employés et prendre les mesures appropriées afin de donner les suites nécessaires aux constats effectués;
- Outiller les gestionnaires pour qu'ils soient en mesure de prévenir, d'identifier et de corriger les situations susceptibles d'affecter le rendement ou la santé du personnel.

5.2 Favoriser la conciliation travail-vie personnelle

- Poursuivre la mise en œuvre des conditions de travail qui répondent aux besoins du personnel et qui favorisent leur satisfaction quant aux pratiques de conciliation travail-vie personnelle;
- Maintenir les mesures favorisant la prise en charge des responsabilités familiales et favoriser l'accès aux mesures disponibles, tout en prenant en compte les nécessités du service à la clientèle.
- Poursuivre les services d'un programme d'aide aux employés (PAE) pour aider les personnes à prévenir, à identifier et à résoudre les problèmes susceptibles d'affecter leur rendement ou leur comportement au travail;

5.3 Environnement de travail sain, sécuritaire et adapté

- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le personnel dispose d'un environnement de travail sain, sécuritaire et contribuant à sa santé et à son mieux-être;
- Mettre en œuvre les conditions facilitant le retour au travail du personnel à la suite d'une invalidité, afin de favoriser la présence au travail et réduire les risques de récurrence;
- Donner accès à certains services en milieu de travail, tels que les services d'ergonomie, afin de favoriser la santé et le mieux-être au travail;
- Poursuivre les mesures pour prévenir le harcèlement psychologique et toute forme de violence et, intervenir avec diligence lorsqu'une situation, un signalement ou une plainte est portée à l'attention du Cégep et fournir le soutien nécessaire aux personnes visées;
- Agir sur les facteurs de risques qui peuvent porter atteinte à la santé et à la sécurité du personnel, en fournissant des services et des outils de prévention et d'intervention.

5.4 Promotion des saines habitudes de vie

- Sensibiliser le personnel à l'importance d'investir dans sa santé en l'informant des principaux aspects qui la favorise;
- Organiser des activités qui contribuent à l'adoption et au maintien de saines habitudes de vie.

Afin de favoriser l'atteinte des objectifs et le respect des principes énoncés ci-dessus, la politique s'appuie, entre autres, sur les principes suivants :

- i. **Engagement** : Le Cégep s'engage à intégrer à ses pratiques de gestion la protection de la santé et de l'intégrité physique et psychologique de son personnel, notamment en prévenant et faisant cesser toute forme de harcèlement, de discrimination et de violence au travail.
- ii. **Responsabilité partagée** : Le Cégep considère que la santé des personnes est une responsabilité partagée tant personnelle qu'organisationnelle.

À titre d'employeur, le Cégep assure, dans ses pratiques, la présence de conditions favorables au maintien de la santé des personnes. Il souhaite ainsi favoriser leur motivation et leur mobilisation pour qu'elles intègrent cette préoccupation dans leur quotidien.

- iii. **Priorité à la prévention** : Le Cégep vise le développement d'une culture de prévention des atteintes à la santé des personnes. Il privilégie ainsi les actions préventives basées sur les facteurs de risques susceptibles d'influer directement ou indirectement sur la santé des personnes au travail.
- iv. **Volontariat** : Le maintien et l'amélioration de la santé des personnes reposent sur le caractère volontaire de la participation des personnes.
- v. **Confidentialité** : Les données recueillies doivent être traitées de façon confidentielle et dans le respect des personnes.

6. Rôles et responsabilités

Le maintien autant que la création d'un milieu de travail misant sur la santé et le mieux-être, nécessite impérativement un partage constant des responsabilités ainsi qu'une prise en charge individuelle.

- **Chaque personne travaillant au Cégep** est responsable de prendre soin de sa santé physique et psychologique et d'être attentive à celle d'autrui. À cette fin, elle s'informe de l'aide disponible au Cégep en matière de santé physique ou psychologique et participe, dans la mesure du possible, aux activités offertes au Cégep, en matière de santé et mieux-être au travail, qui répondent à ses besoins.
- La **Direction générale** est chargée de l'application de cette politique et le conseil d'administration lui délègue l'autorité d'entreprendre toute action pour en assurer le respect. Elle reçoit les recommandations du comité harmonie santé et mieux-être au travail (CHSMET) et approuve le plan d'action en santé et mieux-être au travail.
- La **Direction des ressources humaines** est responsable de la gestion de cette politique. Elle fournit aux gestionnaires l'assistance qui leur est nécessaire pour l'application de cette politique. De plus, elle veille à ce que les employés soient informés des ressources mises à leur disposition en matière de prévention, de santé et de mieux-être au travail.
- Les **gestionnaires** (personnel cadre) sont responsables de l'application de cette politique et des programmes et procédures qui en découlent dans leur unité administrative ou leur secteur d'activités. Tout en s'assurant d'une prestation adéquate des services dont ils sont responsables, ils veillent, notamment, dans le respect de la confidentialité et de la vie privée, à ce qu'un membre du personnel en difficulté dispose des ressources d'aide et de soutien appropriées et favorisent la participation du personnel aux activités offertes au Cégep, en matière de santé et mieux-être au travail.

Les responsabilités de chacun s'exercent dans le respect et dans un esprit de collaboration où chacun adopte des attitudes et des comportements favorisant le travail d'équipe et un climat de confiance et de soutien mutuel au travail.

En ce sens, le Cégep compte sur l'appui des syndicats et de l'Association locale des cadres pour faire la promotion auprès de leurs membres des activités, des programmes et des services offerts en matière de santé et mieux-être au travail.

Le comité harmonie santé et mieux-être au travail (CHSMET), le comité de santé et sécurité au travail et le comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel constituent, en outre, des moyens privilégiés de concertation.

6.1 Comité harmonie, santé et mieux-être au travail (CHSMET)

Dans le respect des lois, des règlements et de nos politiques, le comité harmonie, santé et mieux-être au travail (CHSMET) assume les responsabilités et les rôles suivants :

- Analyser les renseignements pertinents pour la santé et le mieux-être du personnel, notamment les résultats dépersonnalisés de la collecte de données;
- Établir et prioriser les besoins que les collectes de données permettent de les faire ressortir;
- Cibler les interventions considérées comme étant prioritaires;
- Élaborer un plan d'action santé, mieux-être annuellement en tenant compte des besoins et des intérêts du personnel, ainsi que des ressources et des priorités de l'organisation. Il soumet ce plan d'action à la direction pour fins d'approbation;
- Collaborer à la promotion et à la mise en œuvre du plan d'action;
- Évaluer les interventions réalisées dans le cadre du plan d'action.

La sélection des membres du comité doit tenir compte de leur intérêt en matière de santé et mieux-être, de leur représentativité des différentes catégories d'emplois et/ou de leurs compétences. Le CHSMET, relevant de la Direction des ressources humaines, est minimalement composé de :

- D'un cadre de la Direction des ressources humaines;
- Du responsable de la démarche en santé et mieux-être au travail;
- Des personnes désignées suivantes, soit :
 - Trois (3) personnes représentantes du personnel enseignant;
 - Deux (2) personnes représentantes du personnel de soutien;
 - Une (1) personne représentantes du personnel professionnel non enseignant;
 - Une (1) personne représentantes du personnel cadre;
 - D'autres personnes-ressources, au besoin.

Le CHSMET doit tenir au moins quatre rencontres par année et conserver un procès-verbal de ces rencontres. La tenue d'une réunion n'est pas assujettie à un quorum et/ou à la présence d'une représentation. Les réunions du CHSMET sont planifiées et animées par le responsable de la démarche en santé et mieux-être au travail.

7. Entrée en vigueur

La politique de santé et mieux-être au travail entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration. Elle sera révisée aux trois ans ou au besoin.

8. Références

- Groupe Entreprises en santé, [en ligne], <https://www.groupeentreprisesensante.com/fr/centre-de-references>
- Bureau de normalisation du Québec, [en ligne], <https://www.bnq.qc.ca/fr/certification/sante-au-travail/entreprise-en-sante.html>
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), [en ligne], https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/wh/mentalhealth_work.html
- Carrefour RH – Modèle de politique de santé et mieux-être, [en ligne], <https://carrefourrh.org/outils/politique-sante-mieux-etre>
- CRHA – Modernisation du régime de santé et de sécurité au travail, [en ligne], <https://carrefourrh.org/outils/guides-pratiques/modernisation-regime-sante-securite-travail>
- Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables – fiche de sensibilisation, INSPQ (juillet 2022), [en ligne], <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2894-risques-psychosociaux-travail-risques-sante-mesurables.pdf>