



POLITIQUE DE SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

**Pour un engagement collectif dans la mise en œuvre de pratiques
favorables à la santé en milieu de travail**

PRÉAMBULE

La Politique de santé et mieux-être au travail s'inscrit dans la poursuite des orientations privilégiées par le Plan stratégique de notre établissement. Elle s'inscrit également dans l'orientation préconisée par la Politique de gestion des ressources humaines du Cégep. Comme il y est souligné, la direction du Cégep a maintes fois exprimé sa conviction que les ressources humaines du Cégep de Sainte-Foy constituent son actif le plus important, qu'elles sont la source principale de son renom et son meilleur gage de réussite dans l'accomplissement de sa mission¹.

Reconnaissant l'importance d'offrir à son personnel un environnement sain, sécuritaire et propice à la qualité de vie au travail et à l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées, le Cégep est engagé depuis 2003 dans une démarche continue d'amélioration et de maintien de la santé et du mieux-être au travail.

Par la présente politique, le Cégep veut, d'une part, manifester sa détermination à poursuivre son engagement dans la mise en œuvre de pratiques favorables à la santé en milieu de travail, notamment en matière de prévention et de promotion et, d'autre part, 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 norme *Entreprise en santé - CAN/ BNQ 9700-800/2020 : Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail*. Il s'agit d'une démarche reconnue comprenant l'engagement de la direction, la création d'un comité de santé et mieux-être au travail, 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.

1. LE CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel du Cégep.

2. LES OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

OBJECTIF GÉNÉRAL

Promouvoir et maintenir des pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Fournir au personnel du Cégep un cadre de référence en matière de santé et mieux-être au travail, notamment en précisant les engagements du Cégep à l'endroit de l'ensemble des personnes à son emploi;
- Établir les responsabilités au regard de la santé et du mieux-être au sein du Cégep;
- Mettre en place des actions qui facilitent la prise en charge de la santé et du mieux-être des membres du personnel dans le milieu de travail;
- Intégrer dans les pratiques organisationnelles les actions favorables à la santé et au mieux-être des personnes;
- Faire la promotion de la santé et du mieux-être.

3. DÉFINITIONS²

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

¹ *Politique de gestion des ressources humaines*, Cégep de Sainte-Foy, avril 1995, page 1.

² 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.)

Mieux-être, n.m. : sentiment, sensation d'un plus grand épanouissement, d'un plus grand confort ou d'une plus grande satisfaction générale. Note : ce concept fait généralement référence aux aspects sociaux et psychologiques de la santé des personnes. Le sens de mieux-être recoupe celui du bien-être utilisé par la définition de santé.

Prévention, n. f. : 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.

Promotion de la santé, n. f. : processus qui confère au personnel des organisations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur santé et d'améliorer celle-ci.

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

Santé psychologique, n. f. (syn. : santé mentale, n. f.) : état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté.

Pratiques organisationnelles, n. f. pl. : ensemble des pratiques de gestion et des modalités d'organisation du travail.

Plan d'action, n. m. : document définissant la planification des interventions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs retenus par l'organisation en matière de santé et mieux-être et pour répondre aux besoins de son personnel.

4. L'ENGAGEMENT DU CÉGEP EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE MIEUX-ÊTRE

Dans la mise en œuvre de sa mission et par ses pratiques de gestion, le Cégep de Sainte-Foy respecte les lois et les règlements qui régissent la santé, la sécurité et le mieux-être au travail. Il veille à ce que les mesures nécessaires soient mises en place et maintenues à jour afin d'assurer la santé, la sécurité et le mieux-être de l'ensemble des employés.

Aussi, par cette politique de santé et mieux-être au travail, le Cégep s'engage à poursuivre ses actions en matière de prévention et de promotion de la santé en agissant dans les quatre sphères d'activités ou d'intervention suivantes³ :

- *habitudes de vie* : ensemble des comportements individuels et des activités courantes d'une personne ayant une influence sur sa santé physique et psychologique ;
- *conciliation travail-vie personnelle* : recherche d'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et celles liées à la vie personnelle ;
- *environnement de travail* : milieu physique, incluant l'ergonomie des postes de travail, dans lequel un travailleur exerce sa tâche, sa profession ou son métier ;
- *pratiques de gestion* : ensemble des pratiques liées à l'organisation du travail et aux relations sociales qui, lorsqu'elles sont présentes, peuvent favoriser la santé physique et psychologique chez les personnes visées par ces pratiques et la défavoriser lorsque ces pratiques sont déficientes ou absentes.

C'est par la mise en œuvre d'actions diversifiées et l'évaluation de leurs impacts de même que par l'ajustement du plan d'action en matière de santé et mieux-être que le Cégep concrétise ces engagements.

5. LE COMITÉ SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

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

- a) analyser les renseignements pertinents pour la santé et le mieux-être du personnel, notamment les résultats dépersonnalisés de la collecte de données;
- b) établir et prioriser les besoins que les collectes de données permettent de faire ressortir;
- c) cibler les interventions considérées comme étant prioritaires;

³ Les quatre sphères sont celles retenues et décrites dans la norme « Entreprise en santé» BNQ9700-800/2020.

- d) élaborer un plan d'action qu'il soumet à la direction pour fins d'approbation conformément aux exigences de la norme ;
- e) collaborer à la promotion et à la mise en œuvre du plan d'action;
- f) 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 leurs compétences et de leur représentativité des différentes catégories d'emplois.

Le comité est composé ⁴ :

- d'un représentant de la direction;
- d'un responsable de la démarche en santé et mieux-être au travail;
- d'un représentant du comité santé et sécurité au travail;
- d'un représentant du comité de prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel;
- des personnes désignées suivantes, soit :
 - deux par le Syndicat des professeures et des professeurs;
 - une par le Syndicat du personnel de soutien;
 - une par le Syndicat des professionnelles et professionnels;
 - une par le Syndicat des éducateurs spécialisés et le Syndicat des interprètes,
 - une par l'Association locale des cadres;
 - un représentant du comité Cégep en santé;
- d'experts internes ou externes, au besoin.

Le représentant de la direction a le rôle et les responsabilités suivantes :

- assurer la promotion de la démarche de santé et de mieux-être auprès de la direction, des gestionnaires et des membres du personnel;
- voir à la mobilisation des gestionnaires pour faciliter la réalisation de la démarche de santé et de mieux-être;
- faire le pont avec la direction afin de permettre la disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires;
- mettre sur pied le comité de santé et mieux-être;
- définir, en collaboration avec les membres du comité, le mandat et les objectifs du comité de santé et mieux-être;
- Consulter la régie Collège et faire approuver par la direction générale le plan d'action présenté par les membres du comité de santé et mieux-être;
- informer la direction de l'avancement et du maintien de la démarche;
- participer à des réunions du comité de santé et mieux-être.

Le responsable de la démarche a le rôle et les responsabilités suivantes :

- planifier, organiser et animer les rencontres du comité de santé et mieux-être (les tâches administratives peuvent être déléguées);
- définir les besoins de formation des membres du comité de santé et mieux-être;
- coordonner les activités du comité de santé et mieux-être et en assurer le suivi.

6. LE PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

- 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 santé et mieux-être au travail et approuve le plan d'action en santé et mieux-être au travail.

- La Direction des ressources humaines 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 sont responsables de l'application de cette politique et des politiques et programmes 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.
- 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.

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 outils et des services offerts en matière de santé et mieux-être au travail. Le comité santé et mieux-être au travail, 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.

7. L'ENTRÉE EN VIGUEUR ET LA RÉVISION DE LA POLITIQUE

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 avant, si le contexte l'exige.

Politique adoptée par le conseil d'administration à une réunion du 13 juin 2011; modifiée et adoptée à la réunion du 12 novembre 2012; modifiée et adoptée à la réunion du 25 février 2019; modifiée et adoptée à la réunion du 25 avril 2022.



Christian Morin
Secrétaire du conseil

⁴ Le comité voit à se doter de règles de fonctionnement