

## Politique de santé et mieux-être au travail

### Numéro P-33

<i>ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i> Conseil d'administration	<i>DATE</i> Le 28 novembre 2018	<i>RÉSOLUTION</i> C-4088-18
<i>MODIFICATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
<i>ABROGATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
<i>ENTRÉE EN VIGUEUR</i>	Le 28 novembre 2018	
<i>RESPONSABLE DE L'APPLICATION</i>	Direction des ressources humaines	
<i>HISTORIQUE</i>		

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

1	ÉNONCÉ DE PRINCIPE .....	3
2	CHAMP D'APPLICATION .....	3
3	DÉFINITIONS .....	3
4	DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....	4
4.1	PHASES D'ÉLABORATION ET D'IMPLANTATION DU PLAN D'ACTION .....	4
4.2	SPHÈRES D'INTERVENTION .....	4
4.2.1	Les saines habitudes de vie .....	4
4.2.2	L'équilibre travail/vie personnelle .....	5
4.2.3	L'environnement de travail .....	5
4.2.4	Les pratiques de gestion .....	5
4.3	LE COMITÉ SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE .....	5
5	RESPONSABILITÉS .....	5
6	ENTRÉE EN VIGUEUR ET DIFFUSION .....	6
7	CALENDRIER DE RÉVISION .....	6
8	MODIFICATIONS MINEURES .....	6

# 1 ÉNONCÉ DE PRINCIPE

---

Le Cégep de Matane s'engage, par la présente politique, 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 créant de nouvelles initiatives de santé et de mieux-être au travail, afin de favoriser un milieu de travail sain, convivial et sécuritaire.

La *Politique de santé et mieux-être au travail (P-33)* prend appui sur les dispositions de la norme du Bureau de la normalisation du Québec en matière de *Santé et sécurité psychologiques* en milieu du travail et celle d'*Entreprise en santé*. Elle s'appuie aussi sur les orientations préconisées par la [Politique de gestion des ressources humaines \(P-10\)](#), la [Politique pour contrer le harcèlement psychologique et la violence \(P-16\)](#) et elle est complémentaire à la [Politique en matière de santé et sécurité \(P-31\)](#).

## 2 CHAMP D'APPLICATION

---

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

## 3 DÉFINITIONS

---

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

### **Bienveillance**

« Disposition d'esprit inclinant à la compréhension, à l'indulgence envers autrui »<sup>1</sup>.

### **CSME**

Comité santé et mieux-être.

### **Facteur de risque psychosocial**

Éléments inhérents notamment à la dimension personnelle (habitudes de vie, qualité du sommeil, stress personnel, choix comportementaux au travail), à l'équilibre travail/vie personnelle et à la dimension organisationnelle (aux pratiques de gestion, à l'environnement de travail, à la charge de travail, aux relations sociales) qui augmente la vulnérabilité de développer un trouble ou une maladie.

### **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 psychosociaux visant l'amélioration de la qualité de vie au travail, en tenant compte de la dimension personnelle et organisationnelle.

### **Milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire**

Milieu de travail qui favorise le bien-être psychologique des travailleurs et qui prévient activement les dommages portés à leur santé mentale par négligence ou par insouciance ou de façon délibérée<sup>2</sup>.

### **PAEF**

Programme d'aide aux employés et à la famille.

---

<sup>1</sup> *Grand Usuel Larousse dictionnaire encyclopédique*, France, les Éditions françaises inc., 1997, volume 1, 1504 p., Collection in extenso.

<sup>2</sup> <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/sante-securite/rapports/sante-psychologique.html>.

## Santé

« État de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »<sup>3</sup>.

## 4 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

---

Le cégep considère que la « santé et le mieux-être » dans son milieu est une responsabilité partagée, tant personnelle, collective et organisationnelle. Il fonde ses actions sur la concertation et le souhait du personnel à mettre en place une démarche préventive, sur une base individuelle et collective, des risques psychosociaux qui peuvent nuire à la santé physique et psychologique.

### 4.1 PHASES D'ÉLABORATION ET D'IMPLANTATION DU PLAN D'ACTION

La démarche retenue pour l'élaboration et l'implantation du plan d'action est celle de monsieur Jean-Pierre Brun, enseignant à l'Université Laval et responsable de la Chaire en gestion de la santé organisationnelle et de la sécurité du travail, qui se trouve dans son *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique au travail*<sup>4</sup>. La démarche se décline en [phases](#).

Phase 1 : Engagement du milieu et la constitution d'un comité santé et mieux-être.

Phase 2 : Évaluation du problème et identification des facteurs de risque par la collecte des données.

Phase 3 : Identification des problèmes concrets.

Phase 4 : Élaboration et mise en œuvre du plan d'action qui contribue au développement de la santé et du mieux-être du personnel.

Phase 5 : Évaluation et actualisation.

### 4.2 SPHÈRES D'INTERVENTION

Le cégep conçoit que la « santé et le mieux-être » des personnes est un état d'équilibre physique, psychologique et social influencé à la fois par des facteurs personnels et organisationnels. À cet égard, le plan d'action du comité santé et mieux-être privilégie la mise en œuvre d'actions préventives permettant d'intégrer plus efficacement quatre sphères d'activités ou d'intervention<sup>5</sup> reconnues comme ayant un impact sur la santé et le mieux-être telles que définies par les normes *Entreprise en santé*<sup>6</sup> et *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail*<sup>7</sup> :

#### 4.2.1 Les saines habitudes de vie

Se définit entre autres par l'alimentation, l'activité physique, le tabagisme, la consommation d'alcool, de café et de thé.

---

<sup>3</sup> OMS, [http://www.who.int/topics/mental\\_health/fr/](http://www.who.int/topics/mental_health/fr/).

<sup>4</sup> Jean-Pierre BRUN, Caroline BIRON, France SAINT-HILAIRE. *Guide pour une démarche stratégique de prévention des problèmes de santé psychologique*, Université Laval, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail, 2009.

<sup>5</sup> Les quatre sphères sont celles reconnues dans la norme « Entreprise en santé » du BNQ 9700-800/2008.

<sup>6</sup> Norme BNQ 9700-800.

<sup>7</sup> Norme CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803.

#### 4.2.2 L'équilibre travail/vie personnelle

L'équilibre entre le travail et la famille permettant d'organiser et d'arrimer les pratiques quotidiennes.

#### 4.2.3 L'environnement de travail

L'environnement physique sécuritaire, sain et l'environnement social.

#### 4.2.4 Les pratiques de gestion

« Les interventions les plus susceptibles de contribuer à la santé psychologique des individus au [cégep] »<sup>8</sup>.

### 4.3 LE COMITÉ SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE

Le comité santé et mieux-être (CSME) a pour mandat de recommander à la direction du cégep des actions ciblées, axées sur les préoccupations des membres du personnel face à leur santé et leur mieux-être. Le CSME a également le mandat d'agir en tant qu'agent de changement en promouvant et en diffusant les bonnes pratiques en matière de saines habitudes de vie, de pratiques de gestion, de l'équilibre travail/vie personnelle et d'environnement de travail. Le CSME doit lui-même être un exemple pour l'organisation en matière de santé et mieux-être au travail.

Le comité santé et mieux-être est minimalement composé de :

- Deux représentants du personnel enseignant ;
- Une représentante ou un représentant du personnel professionnel non enseignant ;
- Une représentante ou un représentant du personnel de soutien ;
- Une représentante ou un représentant du personnel cadre, responsable de la mise en œuvre du dossier ;
- Des experts internes ou externes, au besoin.

## 5 RESPONSABILITÉS

---

#### Conseil d'administration

- Adopte la *Politique de santé et mieux-être au travail*.

#### Direction générale

- Facilite le développement des pratiques organisationnelles favorisant la santé et le mieux-être du personnel;
- Approuve le plan d'action du comité santé et mieux-être;
- Autorise les ressources et budgets nécessaires au fonctionnement du comité santé et mieux-être et pour la mise en œuvre du plan d'action;
- Offre le soutien nécessaire au personnel cadre dans l'application de la politique.

#### Direction des ressources humaines

- Coordonne la réalisation du plan d'action santé et mieux-être;
- Assure l'application, le suivi et la révision de la politique;
- Outils le personnel dans la prise en charge de sa santé et mieux-être;
- Gère le budget du comité santé et mieux-être pour la réalisation du plan d'action annuel;
- Administre le PAEF et informe le personnel des outils d'aide disponibles;

---

<sup>8</sup> MPA, *Investir dans la santé de vos employés, un choix qui rapporte !*, Québec, MEIE gouvernement du Québec, 2013.

- Informe le comité santé et mieux-être des statistiques d'utilisation anonymisées.

#### **Personnel cadre**

- Mobilise le personnel à la participation aux projets et activités dans le cadre du plan d'action pour la santé et le mieux-être;
- Formule des recommandations au CSME;
- Est attentif aux besoins du personnel et adopte des pratiques de gestion favorables à la santé et au mieux-être.

#### **Comité santé et mieux-être**

- Encourage la santé et le mieux-être à titre d'agent de changement en promouvant et en diffusant les bonnes pratiques;
- Influence l'organisation en matière de gestion des ressources humaines, en priorisant les pratiques permettant d'assurer un milieu de travail sain et attractif, qui place l'employé au centre des préoccupations;
- Vise une plus grande mobilisation tout en valorisant la responsabilisation de chacun face à sa santé globale et son bien-être;
- Promeut le PAEF et les services qui sont offerts;
- Élabore le plan d'action en santé et mieux-être visant l'amélioration du milieu du travail, en tenant compte des besoins du personnel, des ressources disponibles et des priorités du cégep;
- Diffuse son plan d'action annuel;
- Est responsable de la mise en œuvre de son plan d'action annuel;
- S'assure de la cohérence et de l'harmonisation des travaux avec ceux des différents comités du cégep ayant des préoccupations similaires;
- Dresse un bilan annuel des actions entreprises et fait des recommandations à la direction du cégep;
- Évalue et planifie annuellement son plan d'action;

#### **Personnel**

- Est responsable de sa santé et de son mieux-être;
- Agit favorablement pour la santé et le mieux-être des autres membres du personnel;
- Prend connaissance des différentes ressources mises à ta disposition pour améliorer sa santé et son mieux-être ;
- Participe aux activités proposées par le comité santé et mieux-être.

## **6 ENTRÉE EN VIGUEUR ET DIFFUSION**

---

La présente politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil d'administration. La Direction des ressources humaines est responsable de sa diffusion auprès du personnel du cégep.

## **7 CALENDRIER DE RÉVISION**

---

Cette politique peut être révisée à tout moment. Toutefois, une révision est prévue cinq (5) ans à compter de la date de son adoption.

## **8 MODIFICATIONS MINEURES**

---

Toute modification mineure peut être effectuée par la secrétaire générale ou le secrétaire général qui en informe le comité de direction.

Est considérée mineure toute modification au nom d'une direction ou d'un service, au titre d'un document officiel, au nom du poste d'un titulaire, au numéro d'un article, à la mise en page ou à une délégation de pouvoir effectuée par le conseil d'administration.