

Politique de santé et mieux-être au travail

Numéro P-33

<i>ADOPTION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
Conseil d'administration	Le 28 novembre 2018	C-4088-18
<i>MODIFICATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
Conseil d'administration	Le 29 novembre 2022	C-4486-22
Conseil d'administration	Le 8 avril 2026	C-4871-26
<i>ABROGATION (INSTANCE/AUTORITÉ)</i>	<i>DATE</i>	<i>RÉSOLUTION</i>
<i>ENTRÉE EN VIGUEUR</i>	Le 8 avril 2026	
<i>RESPONSABLE DE L'APPLICATION</i>	Direction des ressources humaines	
<i>HISTORIQUE</i>	Avril 2026 : Référencement à la norme Entreprise en santé avec <i>Coesion</i> ^{sp} , composition du comité, modifications mineures.	

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	7
7	CALENDRIER DE RÉVISION	7
8	MODIFICATIONS MINEURES	7

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 ancrer davantage 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 *Entreprise en santé de Coesion*^{sp}. Elle s'appuie aussi sur les orientations préconisées par la *Politique de gestion des ressources humaines (P-10)*, la *Politique pour prévenir et contrer l'incivilité, le harcèlement 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 qui incline à la compréhension et à l'indulgence envers autrui »¹.

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 augmentent 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 physiques et 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 travailleuses et qui prévient activement les dommages portés à leur santé mentale par négligence ou par insouciance ou de façon délibérée².

PAEF

Programme d'aide aux employés et à la famille.

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

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

Santé

« État complet de bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité »³.

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*⁴. La démarche se décline en [phases](#) :

Phase 1 : Engagement du milieu et 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'intervention⁵ reconnues comme ayant un impact sur la santé et le mieux-être telles que définies par la norme *Entreprise en santé*⁶ :

4.2.1 Les saines habitudes de vie

Ensemble des comportements individuels et des activités courantes d'une personne exerçant une influence sur sa santé physique et psychologique, dont, entre autres, l'alimentation, l'activité physique, le tabagisme, la consommation d'alcool, de café et de thé, le sommeil, etc.

³ OMS, http://www.who.int/topics/mental_health/fr/.

⁴ 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.

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

⁶ Norme BNQ 9700-800.

4.2.2 L'équilibre travail/vie personnelle

Recherche d'équilibre entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et celles liées à la vie personnelle.

4.2.3 L'environnement de travail

Milieu physique, incluant l'ergonomie des postes de travail, dans lequel un travailleur ou une travailleuse exerce sa tâche, sa profession ou son métier.

4.2.4 Les 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.

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 se donne comme objectifs de :

- Maintenir, évaluer et améliorer les initiatives favorisant les saines habitudes de vie pour contrer la sédentarité déjà mises en place au cégep;
- Favoriser le mieux-être au travail en mettant en place des actions pour améliorer nos pratiques de gestion.

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

- Une (1) personne représentante du personnel enseignant;
- Une (1) personne représentante du personnel professionnel non enseignant;
- Une (1) personne représentante du personnel de soutien;
- Une (1) personne représentante du personnel cadre, responsable de la mise en œuvre du dossier;
- Des personnes expertes internes ou externes, au besoin.

5 RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

- Adopte la *Politique de santé et mieux-être au travail (P-33)*.

Direction générale

- Facilite le développement des pratiques organisationnelles favorisant la santé et le mieux-être du personnel;
- Approuve le plan d'action du CSME;
- Autorise les ressources et budgets nécessaires au fonctionnement du CSME 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

- Est responsable de la mise en œuvre et du maintien de la norme *Entreprise en santé* et est responsable de la démarche. La responsabilité de la démarche peut être déléguée à la personne occupant les fonctions de conseil en gestion des ressources humaines;
- Fait la promotion de la démarche de santé et de mieux-être auprès de la direction, des gestionnaires et des membres du personnel;
- Mobilise les gestionnaires pour faciliter la réalisation de la démarche de santé et de mieux-être;
- S'assure de la disponibilité des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires et gère le budget du CSME;
- Met sur pied le CSME et définit avec ses membres les mandats et objectifs du comité;
- Fait approuver par la direction le plan d'action présenté par les membres du CSME;
- Informe la direction de l'avancement et du maintien de la démarche;
- Participe à des réunions du CSME;
- Assure l'application, le suivi et la révision de la politique;
- Administre le PAEF et informe le personnel des ressources disponibles;
- Informe le CSME des statistiques d'utilisation anonymisées.

En tant que responsable de la démarche :

- Dirige et anime les rencontres du CSME;
- Coordonne les activités du CSME et en assure le suivi;
- Établit les besoins en formation pour les membres du CSME;
- Communique le bilan des actions priorisées à la direction et à l'ensemble du personnel.

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

- 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 ou l'employée au centre des préoccupations;
- Analyse les renseignements pertinents pour la santé et le mieux-être du personnel à la suite de collectes de données dépersonnalisées réalisées aux deux (2) ans;
- Élabore le plan d'action en santé et mieux-être, qui vise l'amélioration du milieu du travail, en tenant compte des besoins prioritaires du personnel issus de la collecte de données, des ressources disponibles et des priorités du cégep;
- Collabore à la promotion et à 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;
- Évalue les interventions réalisées dans le cadre du plan d'action;
- Dresse un bilan annuel des actions entreprises et fait des recommandations à la direction du cégep;
- Se réunit minimalement quatre (4) fois par année.

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 sa disposition pour améliorer sa santé et son mieux-être;
- Participe aux collectes de données afin d'orienter le CSME et la direction à cibler les interventions prioritaires qui répondent aux besoins des membres du personnel;
- 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 tous les trois (3) ans à compter de la date de son adoption.

8 MODIFICATIONS MINEURES

Toute modification mineure peut être effectuée par le secrétariat 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.