

PO-10-030	Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail	
Version n° 1	Entrée en vigueur : 2020-11-03	Révisée le : S. O.
<input checked="" type="checkbox"/> Politique organisationnelle <input type="checkbox"/> Politique de gestion interne <input type="checkbox"/> Politique spécifique		
Champ d'application : Tous les gestionnaires, médecins et membres du personnel		
Installations : Toutes les installations du CIUSSS MCQ		
Territoires visés : Tous les territoires du CIUSSS MCQ		
Services visés : Tous les services du CIUSSS MCQ		
Document(s) associé(s) : PO-10-005 Promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail		

1. PRÉAMBULE

Le CIUSSS MCQ reconnaît l'importance de l'implication et de la contribution des employés à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité à ses usagers.

La présente politique vise à favoriser une culture de prévention et de promotion de la santé physique et psychologique, de la sécurité et du mieux-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychologique.

Elle vient préciser les orientations qui favorisent la présence régulière et continue des personnes par une gestion systémique des risques et des déterminants ayant une incidence au niveau de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail.

Ainsi, l'ensemble des pratiques de gestion, de l'embauche jusqu'au départ d'une personne, privilégie une gestion proactive qui favorise un climat respectueux et valorisant, un environnement sain et sécuritaire ainsi que le maintien ou, le cas échéant, les conditions favorables à la réintégration au travail.

2. ENGAGEMENTS

Le CIUSSS MCQ s'engage à offrir un milieu sain, sécuritaire et propice à la santé et au mieux-être dans le respect des valeurs organisationnelles et des ressources disponibles. Plus spécifiquement, le CIUSSS MCQ prend les engagements suivants :

- Démontrer son engagement envers la santé et le mieux-être des personnes en milieu de travail d'une façon intégrée, structurée et planifiée en fonction des besoins de celles-ci.
- Prendre les moyens nécessaires afin de respecter les exigences relatives à la démarche Entreprise en santé.
- Agir dans les sphères reconnues pour avoir un impact sur l'état de santé et de mieux-être des personnes en milieu de travail, que ce soit les pratiques de gestion, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail ou les habitudes de vie.
- Mettre en place les conditions et les moyens qui favorisent la santé, la sécurité et le mieux-être des employés et la performance de l'organisation.
- Agir pour soutenir le développement d'attitudes et de comportements responsables en matière de discrimination tant au travail qu'à l'embauche.
- Respecter les contrats de travail, les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail.
- Encourager les employés à se responsabiliser face à l'adoption de saines habitudes de vie et de comportements sains et sécuritaires de façon à ce qu'ils intègrent ces comportements dans leur quotidien et puissent fournir la prestation de travail attendue.
- Fournir les ressources nécessaires pour assurer une gestion efficiente et intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- Soutenir les activités de prévention et de promotion de la santé, la sécurité et le mieux-être des employés au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychologique.
- Fixer des objectifs et des cibles mesurables d'amélioration continue et évaluer annuellement les résultats des activités réalisées.
- Produire annuellement un plan d'action organisationnel, instaurer les programmes et en suivre l'évolution périodiquement à l'aide de tableaux de bord basés sur des indicateurs normalisés.
- Prendre les moyens à sa disposition, à l'intérieur des limites de ses ressources, pour offrir à tous un milieu sain, sécuritaire et valorisant.

3. OBJECTIFS GÉNÉRAUX

L'objectif général de la présente politique consiste à favoriser le développement d'une culture organisationnelle où tous les acteurs sont mobilisés et engagés à l'égard de la santé et du mieux-être, de la prévention et de la sécurité au travail.

4. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

La présente politique a pour objectifs, notamment :

- D'établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique.
- De responsabiliser l'ensemble des personnes oeuvrant au sein du CIUSSS MCQ de tous les niveaux hiérarchiques à la prévention, la promotion de la santé et des saines habitudes de vie ainsi qu'à la prise en charge des risques et des déterminants ayant une incidence sur la présence, la santé, la sécurité et le mieux-être des personnes au travail.
- D'identifier et gérer dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue les risques et les déterminants ayant une incidence tant au niveau de la santé physique et psychologique que de la sécurité des personnes.
- De reconnaître et soutenir l'engagement des employés à l'importance de maintenir sa présence au travail.
- De déterminer les conditions favorisant un climat et une organisation du travail propices à la présence et au mieux-être des employés.
- De définir et appliquer les conditions de travail et les pratiques organisationnelles qui favorisent la santé globale et le mieux-être des employés.
- D'établir les orientations et les moyens à mettre en oeuvre favorisant la réintégration au travail des employés (incluant les mesures d'accommodement) à l'intérieur des limites des ressources disponibles et des exigences légales applicables.
- D'assurer une gestion transparente, équitable et rigoureuse des régimes d'indemnisation dans le respect des règles de confidentialité.
- De positionner le CIUSSS MCQ comme un employeur de choix et ainsi agir positivement sur l'attraction, la rétention et la présence du personnel au travail.

5. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

Amélioration continue

Processus d'enrichissement du système dans le but d'améliorer continuellement la performance globale d'une organisation¹.

Assiduité

Exactitude à se trouver là où on est appelé par ses fonctions ou ses obligations; application constante à un travail, une action².

Assignment temporaire

Maintien à l'emploi ou réintégration temporaire d'un employé possédant des capacités fonctionnelles suffisantes pour effectuer une partie des tâches reliées à son poste de travail ou à toute autre tâche compatible avec ses restrictions médicales.

Déterminant de la santé et du mieux-être

Facteurs individuels, sociaux, économiques et environnementaux que l'on peut associer à un problème de santé particulier ou encore à un état de santé global. Au travail, ces facteurs sont regroupés sous trois thèmes, soit les conditions de travail, l'organisation du travail et les pratiques de gestion (exemple : l'environnement physique et les exigences du travail, la qualité des emplois, le climat de travail, le style de supervision, la qualité de la communication, le développement des compétences, l'utilisation optimale des talents, *l'empowerment*, le travail d'équipe, la reconnaissance et la valorisation, le degré de mobilisation et la gestion des risques en milieu de travail)³.

Discrimination

Lorsqu'un individu ou un groupe d'individus est traité différemment en raison de caractéristiques personnelles. La discrimination peut se manifester sous la forme d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence. Elle peut être exercée par un individu ou par une organisation⁴.

Employé

L'ensemble des individus rémunérés par le CIUSSS MCQ.

Employeur

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CIUSSS MCQ).

Gestion intégrée de la présence au travail

Action conjointe proactive de l'ensemble des gestionnaires et des employés relativement à tous les aspects de la gestion des ressources humaines susceptibles d'influencer positivement la présence au travail et la productivité.

¹ Norme CAN/CSA-Z1000-F14

² Dictionnaire Larousse

³ Ministère de la Santé et des Services sociaux

⁴ Commission des droits de la personne et de la jeunesse

Gestionnaire

Cadre intermédiaire, cadre supérieur ou hors-cadre de l'établissement.

Mieux-être

Concept qui fait généralement référence aux aspects sociaux et psychologiques de la santé des personnes au travail⁵.

Ponctualité

Soin mis dans l'accomplissement de ses obligations. Qualité de quelqu'un qui arrive à l'heure⁶.

Pratique de gestion

Pratique qui produit des résultats en fonction des objectifs fixés pour accomplir une activité ou un processus dans une organisation et qui a une incidence notamment sur la santé et la mobilisation des personnes. À titre d'exemple, les pratiques de gestion peuvent être : les modes de communication, la gestion du rendement et la reconnaissance, la conciliation travail-vie personnelle⁷.

Pratiques organisationnelles

Ensemble des pratiques de gestion et des modalités d'organisation du travail.

Présence au travail

La présence au travail comprend l'ensemble des facteurs entourant le respect du contrat de travail liant la personne salariée à son employeur. Les éléments tels que la ponctualité, l'assiduité, l'absentéisme et le présentéisme sont des composantes de la présence au travail.

Prestation de travail

L'article 2085 du Code civil du Québec constitue la disposition générale qui gouverne l'obligation principale du salarié, soit celle de fournir une prestation de travail :

Art. 2085. Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant une rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, dont l'employeur.

Prévention

La prévention est l'ensemble des mesures visant à éviter ou à réduire le nombre et la gravité des maladies ou des accidents⁸.

Qualité de vie au travail

Ensemble des facteurs qui assurent le mieux-être tant physique que psychologique des salariés au sein d'une organisation et qui donnent du sens à leur travail⁹.

⁵ Bureau international du travail

⁶ Dictionnaire Larousse

⁷ Norme BNQ 9700-800 «Entreprise en santé»

⁸ Organisation mondiale de la santé

⁹ Office québécois de la langue française

Risques

Probabilité d'occurrence d'un événement dangereux combinée à la gravité du préjudice pouvant en résulter. Tout élément qui seul ou combiné à d'autres augmente la probabilité d'engendrer des effets négatifs sur la santé des personnes exposées¹⁰.

Santé

État complet de mieux-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'invalidité¹¹.

Santé organisationnelle

Concept regroupant les considérations pour la santé individuelle et celle de l'organisation, en corrélation avec la performance globale de l'organisation. Des individus en santé contribuent à la santé et à la performance d'une organisation; une organisation en santé se préoccupe de la santé des personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission.

Sécurité

La sécurité est un état où les dangers et les conditions pouvant provoquer des dommages d'ordre physique, psychologique ou matériel sont contrôlés de manière à préserver la santé et le mieux-être des individus et de la communauté¹².

6. CONTEXTE LÉGAL OU CONTRACTUEL

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- Charte des droits et libertés de la personne;
- Code civil du Québec;
- Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements;
- Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- Loi sur la santé publique;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);
- Code criminel du Canada;
- Normes et exigences en matière d'agrément;
- Conventions collectives nationales et dispositions locales en vigueur;
- Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux (RLRQ, c. S-4.2, r. 5.1);
- Normes en vigueur reconnues par les organismes de certification (Norme CAN/CSA-Z1000-F14, BNQ 9700-800 «Entreprise en santé»).

Le CIUSSS MCQ s'est doté de plusieurs politiques et procédures relatives à la santé, à la sécurité et au mieux-être en milieu de travail.

¹⁰ Norme CAN/CSA-Z1000-F14 et Institut national de santé publique du Québec

¹¹ Organisation mondiale de la santé

¹² Institut national de santé publique du Québec

7. MODALITÉS

En matière de prévention et de qualité de vie au travail, la présente politique s'applique à toutes les personnes qui, par leur activité de travail, contribuent directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CIUSSS MCQ (ex. : employé, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole), de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

En matière de gestion de la présence au travail, la présente politique s'applique aux employés ainsi qu'aux gestionnaires, tous régis par un contrat de travail.

8. PRINCIPES DIRECTEURS

- 8.1 De manière générale, le travail contribue à la santé, au mieux-être ainsi qu'au rétablissement des personnes. Les pratiques de gestion favorisant la santé, la sécurité et le mieux-être des personnes peuvent avoir une incidence positive en matière de présence au travail.
- 8.2 La santé des personnes est une responsabilité partagée tant personnelle, collective qu'organisationnelle.
- 8.3 Chaque personne est importante, offre une contribution spécifique à la réalisation de la mission de l'établissement et est responsable du respect de son contrat de travail.
- 8.4 Les activités de prévention et de promotion de la santé contribuent à la santé, au mieux-être et à la sécurité des employés ainsi qu'à l'amélioration de la performance organisationnelle.
- 8.5 L'implication et la participation active des employés concernés ou de leurs représentants sont requises pour assurer une gestion efficace des activités de prévention et de promotion de la santé et des saines habitudes de vie.
- 8.6 Le travail est considéré comme un milieu d'intégration, d'équité et de respect de la diversité pour se réaliser au plan personnel et professionnel.
- 8.7 La qualité du milieu de travail est un facteur d'attraction, et de fidélisation ayant une incidence positive sur la présence au travail des employés.
- 8.8 Le développement des compétences et les activités soutenant l'évolution professionnelle, la reconnaissance par le gestionnaire et les pairs, la collaboration, le sentiment de réalisation contribuent tous à la santé et au mieux-être des employés.
- 8.9 Les pratiques organisationnelles en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail s'intègrent aux autres systèmes de gestion (ex. : Lean management, gestion des risques et de la qualité) de l'établissement.
- 8.10 La gestion de proximité et la communication directe sont privilégiées; elles permettent d'intervenir de façon efficace auprès des employés afin d'identifier et prendre en charge les situations problématiques et de les résoudre.

- 8.11 Le maintien des liens entre la personne absente et le milieu de travail constitue l'une des conditions favorables d'un prompt retour au travail.
- 8.12 Le CIUSSS MCQ s'assure de la disponibilité de ses services en temps opportun pour les employés absents afin que ceux-ci puissent bénéficier des services rapidement pour favoriser leur réintégration au travail et ainsi augmenter la disponibilité des ressources pour les services à la population.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Conseil d'administration

- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour.
- Prendre connaissance des informations en lien avec les cibles ministérielles et l'atteinte des cibles du plan d'action organisationnel.
- Recevoir l'information relativement à la démarche Entreprise en santé.
- Assurer une vigie en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail en regard de la mission du CIUSSS MCQ.

Président-directeur général

- Recommander l'adoption de la politique au conseil d'administration.
- Définir les orientations stratégiques, en collaboration avec le comité de direction, en fonction des cibles ministérielles en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- S'assurer de l'octroi des budgets et des ressources nécessaires pour planifier, mettre en œuvre et évaluer les activités de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail.
- Adopter, en collaboration avec le comité de direction, le plan d'action annuel et les programmes en découlant en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- S'assurer de la reddition de comptes en fonction des cibles ministérielles émises et en informer le conseil d'administration.

Comité de direction

- Adopter les procédures découlant de la présente politique.
- Positionner la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel au cœur des priorités de l'organisation.
- Recommander au président-directeur général le plan d'action organisationnel et les programmes en découlant en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- S'assurer que les pratiques organisationnelles permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la sécurité, la santé physique et psychologique et le mieux-être des employés au travail.
- S'assurer que tous les gestionnaires appliquent des pratiques de gestion conformes aux pratiques organisationnelles.
- S'assurer que le processus d'appréciation de la contribution à tous les niveaux contient des objectifs en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- Faire le suivi du plan d'action organisationnel et des plans d'action de chaque direction (suivi des indicateurs de gestion à la salle de pilotage stratégique et la levée des obstacles).

- Adopter le plan d'action Entreprise en santé

Cadres supérieurs

- Mettre en œuvre des moyens de communication et une organisation de travail qui facilitent les échanges directs avec le personnel.
- Veiller à ce que les employés sous leur responsabilité soient dans un état de santé compatible avec les exigences de leurs fonctions et au besoin, prendre les actions nécessaires afin de s'en assurer.
- Identifier sur une base continue les déterminants et les risques et mettre en œuvre les moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence.
- S'assurer que la politique et les procédures soient appliquées au sein de leur direction.
- Fixer et adopter les objectifs et cibles mesurables de leur direction en lien avec les orientations prises en comité de direction.
- Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action de leur direction et en assurer le suivi en lien avec les orientations prises en comité de direction.
- Communiquer à l'ensemble des gestionnaires de leur direction les directives et procédures ainsi que les objectifs et les cibles découlant de l'application de la présente politique.
- Soutenir les gestionnaires de leur direction tant en ce qui concerne l'identification des risques et des déterminants que la mise en œuvre des moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence.
- S'assurer que les pratiques de gestion dans leur direction permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la sécurité, la santé physique et psychologique, le mieux-être et la qualité de vie des personnes au travail.
- S'assurer du développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- Évaluer l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action dans le cadre de l'appréciation de la contribution des gestionnaires et dans le suivi des différentes salles de pilotage.

Gestionnaires et chefs médicaux

- S'assurer de l'application de la politique, des procédures et des directives en découlant et de la communication auprès des équipes.
- Mettre en œuvre des moyens de communication et une organisation du travail qui facilitent les échanges directs avec leur personnel.
- Veiller à ce que les employés sous leur responsabilité soient dans un état de santé compatible avec les exigences de leurs fonctions et au besoin, prendre les actions nécessaires afin de s'en assurer.
- Participer et collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de sa direction et aux actions d'Entreprise en santé.
- Identifier sur une base continue les déterminants et les risques et mettre en œuvre les moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence.
- Développer des moyens de reconnaissance et de renforcement pour soutenir la présence et la contribution des personnes sous leur responsabilité.
- Assurer un suivi de l'assiduité des employés et contribuer à l'atteinte des objectifs d'amélioration de la présence au travail.
- S'assurer que les personnes sous leur responsabilité adoptent des comportements sécuritaires et préventifs dans l'exercice de leur fonction et respectent les règles en vigueur dans l'établissement.

- Prendre les mesures nécessaires en matière de santé, sécurité et mieux-être des employés sous leur responsabilité afin d'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et valorisant.
- Participer aux activités de développement des compétences en matière de bonnes pratiques de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- S'assurer que les sous-traitants, entrepreneurs, fournisseurs de biens ou de services et leurs employés travaillant à l'extérieur ou sur les terrains de l'établissement soient informés des risques et se conforment aux lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail.
- Signifier les attentes individuelles et organisationnelles aux employés sous leur responsabilité, analyser périodiquement l'état de la situation dans leur unité centre d'activité et prendre les actions nécessaires, lorsque requises.
- S'assurer que les personnes sous leur responsabilité participent aux activités d'information et de formation nécessaires pour effectuer leurs tâches de façon sécuritaire et qu'elles appliquent les méthodes de travail et les consignes acquises.
- Effectuer les enquêtes et analyses d'accidents, incidents ou situations dangereuses de leur secteur et assurer le suivi des mesures correctives requises.
- Mettre en place les conditions favorables au maintien ou à la réintégration au travail de l'employé absent.
- Mobiliser et encourager leur personnel à adopter de saines habitudes de vie, à travailler de façon sécuritaire et à adopter des comportements favorisant le mieux-être au travail.

Employé

- Prendre les moyens nécessaires pour offrir sur une base régulière et continue la prestation de travail attendue et contribuer de façon efficiente à la mission du CIUSSS MCQ.
- Prendre connaissance et respecter la présente politique et les procédures, programmes, directives, méthodes de travail et règles découlant de celle-ci ainsi que la législation applicable.
- Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique et s'engager à respecter les politiques et procédures en lien avec la santé et sécurité au travail.
- Prendre les mesures et les moyens appropriés afin de développer et de maintenir des habitudes d'assiduité, de ponctualité et de respect des horaires de travail.
- Informer son gestionnaire des risques inhérents à sa tâche ou à son milieu qui peuvent affecter sa santé, sa sécurité et son mieux-être ou celui de ses collègues et proposer des pistes d'amélioration.
- Participer activement à l'identification et à la mise en œuvre des mesures pour maintenir et protéger sa santé, assurer sa sécurité et son mieux-être au travail ainsi que celui des autres personnes.
- Participer à l'identification de ses besoins de développement des compétences, aux activités d'information et de formation nécessaires pour effectuer ses tâches de façon sécuritaire et appliquer les méthodes de travail et les consignes acquises.
- Prendre les moyens pour ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique et psychologique des autres personnes se trouvant à proximité de son lieu de travail, porter les équipements de protection individuelle lorsque requis et utiliser des méthodes de travail sécuritaires.
- Participer aux enquêtes et analyses d'accidents du travail, à la recherche de solutions et à la mise en place des mesures correctives.
- Collaborer à la recherche et à la mise en place des conditions favorables au maintien ou au prompt retour au travail après une absence.

- Participer activement aux différents processus de gestion des absences, incluant ceux en lien avec la gestion médico-administrative.
- Participer activement au processus d'accommodement et d'assignation temporaire ou de réintégration au travail.
- Déclarer les accidents ou les situations dangereuses dans le système prévu à cet effet.

Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

- S'assurer que l'ensemble des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines du CIUSSS MCQ respecte les principes de la politique et les orientations organisationnelles.
- Mettre en place et soutenir les activités du comité paritaire de santé et sécurité et définir les modalités de fonctionnement du comité en partenariat avec les accréditations syndicales.
- Mettre en place et soutenir les activités du comité coordonnateur de santé et mieux-être et des différents comités en découlant.
- Conseiller le gestionnaire en rapport avec l'identification des risques, la recherche de solutions et l'application de mesures correctives nécessaires.
- Soutenir la planification, la mise en oeuvre et l'évaluation des activités des plans d'action de chacune des directions, le plan d'action organisationnel ainsi que le plan d'action Entreprise en santé.
- Coordonner l'élaboration, la mise en oeuvre et la diffusion des politiques, programmes et procédures en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail.
- Coordonner l'ensemble de la démarche Entreprise en santé.
- Élaborer, en collaboration avec les autres directions, le plan d'action organisationnel en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail et le soumettre au comité de direction.
- Développer des outils facilitant l'appropriation et l'application de la présente politique.
- Produire et diffuser des tableaux de bord et des indicateurs de gestion en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail, les analyser et formuler des recommandations.
- Élaborer et mettre en oeuvre, en collaboration avec les directions, le programme de formation et d'information découlant de l'application de la présente politique destinée aux gestionnaires et aux employés.
- Exercer un rôle d'expert-conseil auprès des gestionnaires dans l'application des politiques, des procédures et des pratiques de gestion en conformité avec la législation et les conventions collectives en vigueur.
- Agir à titre d'expert-conseil en matière de prévention, de présence et qualité de vie au travail.
- Mettre en oeuvre un programme préemploi permettant de vérifier l'état de santé des candidats à l'embauche afin de s'assurer que la personne a la capacité d'exercer adéquatement (aptitudes et qualités requises) les tâches de l'emploi postulé.
- Soutenir la mise en oeuvre des activités de prévention et en évaluer l'impact.
- Assurer au moment opportun les communications nécessaires au suivi des absences.
- Assurer une gestion médicoadministrative transparente, équitable, rigoureuse et dans le respect des règles de confidentialité, des absences découlant des différents régimes d'indemnisation.
- Initier et collaborer avec les gestionnaires et les personnes à la mise en oeuvre du processus de soutien à la réintégration au travail, de réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite et d'assignation temporaire dans l'établissement.

- Produire, à chaque période financière, les rapports financiers sur l'évolution des taux d'assurance salaire, d'accidents du travail ainsi que des coûts reliés à la gestion intégrée de la présence au travail, les assignations temporaires, etc.
- Fournir aux gestionnaires les données lui permettant d'assurer un suivi efficace.

Conseiller-cadre RH, partenaire de gestion (CPG)

- Accompagner et conseiller un groupe de gestionnaires dans l'ensemble des responsabilités qui lui sont confiées dans la présente politique.

Direction des services techniques

- Élaborer et administrer un programme d'entretien préventif du matériel, de l'équipement et des infrastructures de l'établissement.
- S'assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, dès la phase initiale de la conception des plans et des devis de nouvelles constructions ou de réaménagements que les critères en matière de santé et sécurité du travail soient pris en considération.
- S'assurer que les sous-traitants, entrepreneurs, fournisseurs de biens ou de services et leurs employés travaillant à l'intérieur ou sur les terrains de l'établissement soient informés des risques et se conforment aux lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail.
- S'assurer, en collaboration avec le Service SST, prévention et équipe de soutien d'amélioration continue en prévention (SWAT) et du Service de la prévention et contrôle des infections, de la conformité des installations selon les règlements sur la santé et la sécurité du travail en vigueur.
- Répondre de façon prioritaire aux correctifs demandés pour toute situation pouvant être une source de danger pour la santé et la sécurité du travail des employés de l'établissement.
- Soutenir, à la limite des ressources disponibles, les actions favorisant les saines habitudes de vie et la mobilité durable (ex. : douche, support à vélo, transport actif).

Direction des ressources financières

- Effectuer le suivi des budgets découlant des régimes d'indemnisation et de tarification de la CNESST, d'assignation au travail et du régime d'assurance salaire.

Direction de la logistique

- Intégrer les critères de santé et sécurité fournis par la direction requérante et applicables au CIUSSS MCQ au moment de :
 - 1) l'achat ou de la location de matériel et d'équipement et les contrats de service;
 - 2) la signature des ententes contractuelles de biens ou de services;
 - 3) tout contrat impliquant un sous-traitant ou un fournisseur devant intervenir dans les installations ou sur les terrains de l'établissement, en demandant des attestations de conformité de la CNESST.
- Demander, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, tous les renseignements nécessaires aux fournisseurs afin que l'établissement se conforme au système d'information des matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), et ce, préalablement à la réception du produit, du matériel ou de l'équipement.

Direction des soins infirmiers

- Exercer un rôle-conseil auprès des gestionnaires et de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, concernant les mesures de prévention des infections applicables aux personnes.
- Fournir les lignes directrices et procédures préventives en matière de prévention des infections et en assurer le suivi.

Direction des services professionnels

- Sensibiliser le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens et le Département régional de la médecine générale (DRMG) aux enjeux et coûts rattachés à la gestion de la présence au travail.
- Susciter la collaboration des médecins de l'organisation à la saine gestion de la présence au travail.
- S'assurer que le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens adopte un règlement qui couvre la présence de ses médecins, de veiller à l'application rigoureuse et en faire la diffusion.

Comité coordonnateur de santé et mieux-être

- Respecter la confidentialité de toutes les données recueillies dans le cadre de la collecte de données de la démarche Entreprise en santé.
- Étudier l'information pertinente à la santé et au mieux-être du personnel incluant les résultats dépersonnalisés de la collecte de données.
- Élaborer et recommander au comité de direction le plan d'action visant l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel (plan d'action Entreprise en santé) en tenant compte des besoins révélés par la collecte de données, ainsi que des ressources et des priorités de l'organisation.
- Assurer la promotion du plan d'action Entreprise en santé et en évaluer les interventions.
- Réaliser un bilan annuel de l'état d'avancement des travaux et déposer les recommandations relatives au bon déploiement de la démarche Entreprise en santé au comité de direction du CIUSSS MCQ.

Comité paritaire en santé et sécurité du travail (CPSST)

- Respecter la confidentialité de toutes les données recueillies dans le cadre de la collecte de données de la démarche Entreprise en santé.
- Analyser les différentes données associées aux accidents de travail survenus et identifier les situations qui peuvent être source de danger.
- Recommander différents moyens de prévention à mettre en œuvre dans l'établissement, notamment : les modes d'inspection des lieux de travail, l'information, la formation des personnes et les équipements de protection individuels ou collectifs.
- Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action organisationnel et des activités de prévention du CIUSSS MCQ.
- Agir conformément aux dispositions locales convenues entre les syndicats locaux et le CIUSSS MCQ.

Syndicats

- Participer à l'identification des risques, phénomènes dangereux et à la recherche des solutions pour les éliminer.
- Collaborer avec les services SST, volet gestion de la présence au travail, volet soutien aux employés et qualité de vie au travail et le volet prévention et équipe de soutien d'amélioration continue en prévention (SWAT) ainsi que le Service relations de travail à la recherche de

solutions pour les employés présentant un dossier d'absentéisme élevé, excessif ou problématique, de même que ceux ne pouvant retourner à leur poste de travail en raison, notamment, de limitations fonctionnelles permanentes (accommodement).

- Participer, au besoin, aux différentes démarches du processus de soutien à la réintégration au travail.
- Informer ses membres des procédures en matière de présence et de réintégration au travail et les inciter à respecter leurs obligations contractuelles en matière de présence au travail.
- Déléguer des représentants au comité coordonnateur de santé et mieux-être (Entreprise en santé).
- Participer au comité paritaire en santé et sécurité au travail (CPSST).

10. ANNEXES

S. O.

11. BIBLIOGRAPHIE

CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MAURICIE-ET-DU-CENTRE-DU-QUÉBEC. *Code d'éthique*, Trois-Rivières, 2016.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX. *Plan d'action en santé mentale 2015-2020*, Québec, 2017.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX. *Politique gouvernementale de prévention en santé*, Québec, 2016.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX. *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail du réseau de la santé et des services sociaux*, Québec, 2015.

12. OUTILS COMPLÉMENTAIRES

S. O.

13. MOTS CLÉS

Gestion intégrée; prévention, présence; qualité de vie au travail, promotion, santé, soutien, mieux-être.

14. SIGNATURES

ÉLABORATION :	Sylvain Chartier Directeur adjoint Relations de travail et conditions d'exercice Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	
COLLABORATION :	Marylaine Cyr Chef SST – Prévention et équipe de soutien d'amélioration continue en prévention (SWAT) Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques Renée Guillemette Chef SST – Soutien aux employés et qualité de vie au travail Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques Annie Laliberté Chef SST – Gestion de la présence au travail Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	
ANNULE ET REMPLACE :	CIUSSS MCQ	PO-10-007_Politique de gestion intégrée de la prévention et de la présence au travail – version 1
	CIUSSS MCQ	PO-10-010_Politique de santé et mieux-être – version 1
ADOPTÉ PAR :	Le conseil d'administration du CIUSSS MCQ <i>Original signé par</i> _____ Marcel Dubois, président 2020-11-03	
RÉVISION :	2024	