



RÈGLEMENTS – POLITIQUES - PROCÉDURES

OBJET : Politique de santé globale du personnel

COTE : DG 2013-02

APPROUVÉE PAR : Le conseil d'administration le 26 février 2013

EN VIGUEUR LE : 26 février 2013

RESPONSABLE DE L'APPLICATION : La Direction générale

TABLE DES MATIÈRES

1.	PRÉAMBULE	1
2.	CHAMP D'APPLICATION	2
3.	PRINCIPES.....	2
4.	OBJECTIFS	2
5.	DÉFINITIONS	3
6.	CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF	4
7.	PROGRAMMES DE SANTÉ GLOBALE.....	4
7.1	Groupe-conseil en santé globale	5
7.2	Phases d'élaboration et d'implantation.....	5
7.3	Sphères d'intervention	7
8.	RÔLES ET RESPONSABILITÉS	8
8.1	Conseil d'administration.....	8
8.2	Direction générale.....	8
8.3	Gestionnaires	8
8.4	Groupe-conseil en santé globale	8
8.5	Membre du personnel.....	9
8.6	Comités relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être	9
9.	RÉVISION.....	9

1. PRÉAMBULE

La *Politique de santé globale* du personnel s'inscrit dans le cadre du *Plan stratégique 2010-2015* du Cégep de Jonquière ainsi que du Centre d'études collégiales en Charlevoix et respecte la Politique de gestion des ressources humaines. La Direction du Cégep de Jonquière considère que les compétences et la participation de chaque membre de son personnel sont essentielles à l'accomplissement de sa mission. Elle reconnaît aussi que la qualité de cette contribution est en étroite relation avec l'état de santé globale de son personnel.

La présente politique témoigne de la volonté du Cégep de Jonquière d'encourager la création d'un environnement de travail sain et la mise de l'avant de pratiques organisationnelles favorisant la santé de son personnel sur les plans physique, psychologique et social. Elle encadre, plus précisément, **l'élaboration et la mise en place de programmes de santé globale.**

Elle compte sur l'appui des gestionnaires, de l'Association des cadres et des syndicats dans cette démarche. De plus, elle prévoit comme moyen privilégié de concertation un groupe-conseil en santé globale.

Enfin, la politique doit répondre aux attentes et aux obligations formulées dans la norme *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail* et s'assurer de son application à l'égard du respect des lois, politiques, conventions collectives, directives ou normes, règlements auxquels elle est assujettie.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à l'ensemble du personnel œuvrant au Cégep de Jonquière et au Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC).

3. PRINCIPES

La présente politique s'appuie sur les principes suivants :

- Le maintien et l'amélioration de la santé des personnes s'appuient sur **la prévention et la promotion de la santé physique et psychologique**.
- Le maintien et l'amélioration de la santé des personnes nécessitent un **partenariat** entre la Direction, les syndicats, l'Association des cadres et les groupes relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être.
- Le maintien et l'amélioration de la santé des personnes reposent sur **le respect du caractère volontaire** de la participation des personnes.
- Chaque personne a une **responsabilité** en regard de l'adoption de saines habitudes de vie et de comportements qui favorisent un climat de travail sain par rapport à sa santé physique et psychologique.
- Les données recueillies doivent être traitées de façon **confidentielle** et dans le respect des personnes.

4. OBJECTIFS

La présente politique a pour but d'instaurer un environnement de travail favorisant la santé, le mieux-être et l'épanouissement psychosocial de chaque membre du personnel. Dans cette perspective, elle poursuit les objectifs suivants :

- Maintenir et améliorer la santé et le mieux-être du personnel par la mise en œuvre de programmes de santé globale;
- Adopter une approche axée sur la prévention, la promotion et la valorisation de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être;
- Mobiliser et responsabiliser les administrateurs et gestionnaires à la santé, à la sécurité et au mieux-être du personnel en intégrant ces valeurs dans leurs pratiques de gestion;

- Sensibiliser, motiver et responsabiliser le personnel dans l'adoption de comportements favorisant leur santé, leur sécurité et leur bien-être, et ce, en créant des conditions favorables;
- Améliorer l'environnement de travail en déterminant et en gérant les facteurs de risques pour la santé, la sécurité et le mieux-être;
- Permettre aux personnes vivant un problème de santé de recouvrer leurs capacités socioprofessionnelles, physiques et psychologiques, en leur offrant un soutien lors de leur période d'invalidité et de leur retour au travail;
- Réduire les coûts imputés au dossier de la santé et de la sécurité au travail;
- Réduire le taux d'absentéisme et de présentéisme du personnel.

5. DÉFINITIONS

Aux fins du présent document, les termes suivants sont ainsi définis :

Dépersonnalisé

Qualifie une information dont on a retiré le caractère personnel et qui a été modifiée de telle sorte qu'elle ne puisse se rapporter à une personne déterminée, ni ne permette de l'identifier.

Mieux-être

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

Présentéisme

Désigne le fait d'être physiquement présent au travail sans avoir la productivité attendue, à la suite de problèmes de santé ou d'épuisement professionnel.

Santé

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

Référence : BNQ 9700-800

6. CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF

La présente politique est établie conformément aux directives administratives, politiques et procédures en vigueur du Cégep de Jonquière. Nulle disposition de cette politique n'est contraire et ne peut se substituer de quelque façon que ce soit aux obligations qu'assume le Cégep envers son personnel aux termes des conventions collectives et des contrats d'emploi en vigueur.

7. PROGRAMMES DE SANTÉ GLOBALE

Dans le but d'atteindre les objectifs de la politique, l'organisation doit se doter d'un programme de santé globale pour le Cégep de Jonquière, le Centre d'études collégiales en Charlevoix (CECC) ou toute autre entité géographique. Ainsi, chaque programme de santé globale correspond à la réalité du milieu et aux processus de gestion en vigueur.

L'élaboration, la mise en œuvre, la promotion et l'évaluation du programme de santé globale sont sous la responsabilité d'un groupe-conseil en santé globale. Ce groupe-conseil veille à ce que le processus soit transparent et tienne compte des besoins du personnel ainsi que des enjeux et des préoccupations organisationnels.

Considérant que la santé physique et psychologique dépend en grande partie des habitudes de vie et de l'environnement, les interventions du programme de santé globale se rattachent à l'une des quatre sphères d'intervention soit les habitudes de vie du personnel, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement au travail et les pratiques de gestion.

Dans l'éventualité qu'un comité de santé et de sécurité au travail ait été également formé, le programme de santé globale n'a pas à inclure d'interventions se rattachant à la sphère d'environnement au travail. Dans ce cas-ci, la promotion et les interventions en lien avec l'environnement au travail sont sous la responsabilité du comité de santé et de sécurité au travail.

7.1 Groupe-conseil en santé globale

Le groupe-conseil en santé globale constitue le lien privilégié d'échanges du programme de santé globale puisqu'il représente à la fois l'organisation et le personnel. Le groupe-conseil a comme mandat le maintien et l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel en lien avec les préoccupations et les enjeux organisationnels de chacune des entités géographiques établies dans la présente politique.

Le groupe-conseil est régi par des statuts et règlements adoptés par la Direction générale et il doit se rencontrer au moins quatre fois par année.

7.2 Phases d'élaboration et d'implantation

Le groupe-conseil en santé globale définit son programme selon un processus en quatre phases distinctes : la collecte des données, le plan de mise en œuvre, les interventions, l'évaluation et le suivi.

Phase 1 : Collecte des données

Dès le départ, la priorité est d'être au fait de la situation actuelle afin de comprendre le contexte et de déterminer les besoins en matière de santé et de mieux-être du personnel. L'analyse permet d'ajuster la démarche sur les besoins spécifiques de l'organisation et sur ses objectifs de gestion.

De façon plus spécifique, le groupe-conseil doit :

- Déterminer les méthodes de collecte de données;
- Recueillir les données en lien avec les quatre sphères d'intervention, dont des indicateurs dépersonnalisés de gestion;
- Mettre à jour les données au moins une fois tous les deux ans;
- Conserver par écrit les indicateurs et les méthodes utilisées pour les évaluations;
- Divulguer les résultats de la collecte de données à l'ensemble du personnel dans un délai maximal de six mois;
- Conserver les données pour une période minimale de cinq ans.

Les données sont obtenues de façon confidentielle et volontaire.

Phase 2 : Plan de mise en œuvre

Pour faire suite à l'analyse des données recueillies et de l'évaluation des résultats du programme précédent, le groupe-conseil en santé globale, en collaboration avec les différents comités relatifs et directions, doit établir les différentes interventions qui permettront de maintenir et d'améliorer la santé globale du personnel. Ainsi, un plan de mise en œuvre sera élaboré présentant les différentes interventions recommandées. Ce plan doit comprendre une ou des interventions dans la sphère « saines habitudes de vie » concernant la personne et une ou des interventions dans au moins une des trois autres sphères.

Le plan de mise en œuvre doit comprendre pour chaque intervention des objectifs mesurables, un calendrier, des responsables et des coûts.

Le plan de mise en œuvre est présenté à la Direction générale pour approbation.

Phase 3 : Interventions

Cette phase consiste à la mise en place d'activités ou de projets prévus dans le plan de mise en œuvre par les différents comités, services et directions concernés. Chaque intervention est communiquée, au moment opportun, à l'ensemble du personnel. Également, le groupe-conseil doit prévoir une étape d'évaluation pour chacune des interventions.

Phase 4 : Évaluation et suivi

L'efficacité du programme de santé globale doit être mesurée sur une base régulière. Le niveau de satisfaction du personnel à l'égard des activités et des projets et l'atteinte des objectifs sont évalués. Au besoin, le plan de mise en œuvre peut être rectifié et soumis de nouveau pour approbation à la Direction générale.

Le plan de mise en œuvre doit être évalué au moins une fois par année par le groupe-conseil en santé globale.

7.3 Sphères d'intervention

Les interventions se divisent en quatre grandes sphères :

❖ **Les saines habitudes de vie :**

Les saines habitudes de vie du personnel qui ont un effet sur leur santé, comme les habitudes alimentaires, l'activité physique, le tabagisme et le niveau de stress perçu.

❖ **Les pratiques de gestion :**

La satisfaction et les besoins du personnel sur :

- Les pratiques organisationnelles comme la communication, la formation et la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent;
- Les pratiques liées à la reconnaissance et à la satisfaction au travail;
- Le soutien à l'accomplissement des tâches;
- Les pratiques reliées à la gestion des conflits et à l'amélioration du climat de travail.

❖ **L'équilibre travail-vie personnelle :**

La satisfaction et les besoins du personnel sur les pratiques de conciliation travail-vie personnelle.

❖ **L'environnement de travail :**

La satisfaction et les besoins du personnel sur :

- L'environnement favorable à la pratique de l'activité physique et à une saine alimentation;
- L'environnement physique de travail et les facteurs de risques pour la santé et la sécurité;
- Le climat de travail et les facteurs de risques psychologiques;
- L'équité, le respect et l'absence de discrimination.

8 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Les responsabilités des instances et des divers intervenants sont décrites ci-dessous :

8.1 Conseil d'administration

- Adopter la Politique de santé globale du personnel.

8.2 Direction générale

- Assurer l'application et le respect de la présente politique.
- Approuver les statuts et les règlements des groupes-conseils en santé globale.
- Approuver les programmes de santé globale.
- Autoriser les ressources et les budgets nécessaires au fonctionnement des groupes-conseils et à la mise en œuvre des programmes de santé globale.
- Assurer la mise à jour de la présente politique.

8.3 Gestionnaires

- Adopter des pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être.
- Mettre en place les différentes interventions du programme de santé globale sous leurs responsabilités.
- Favoriser la participation aux activités du programme de santé globale.

8.4 Groupe-conseil en santé globale

- Définir un programme de santé globale.
- Assurer le suivi du programme de santé globale.
- Évaluer et réviser annuellement le programme de santé globale.
- Assurer la promotion de la santé et du mieux-être en milieu de travail.

8.5 Membres du personnel

Sur une base volontaire et dans le respect de l'individu :

- Adopter de saines habitudes de vie et des pratiques de travail ayant pour objectif de protéger et d'améliorer sa santé et celle des autres membres de son milieu de travail.
- Participer aux différentes activités du programme de santé globale.
- Collaborer à l'évaluation des activités et participer aux diverses collectes de données.

8.6 Comités relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être

- Mettre en place les différentes interventions recommandées du programme de santé globale sous leurs responsabilités.

9 RÉVISION

La politique doit être révisée tous les trois ans.