

POLITIQUE

GESTION INTÉGRÉE DE LA PRÉVENTION DE LA PRÉSENCE ET DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

- Responsable : **Service des ressources humaines**
- Date d'adoption : **14 juin 2023**
- Date de la dernière révision : -
- Numéro de référence : **résolution 100-CA/23-06-14**

1. PRÉAMBULE

Le Centre de services scolaire (CSS) du Chemin-du-Roy reconnaît l'importance de l'implication et de la contribution des employés à la réalisation de la mission éducative.

La présente 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 facteurs ayant une incidence au niveau de la santé, de la sécurité et du mieux-être au travail.

Les pratiques de gestion privilégient une gestion proactive qui favorise un climat respectueux et valorisant, un environnement sain et sécuritaire ainsi que le maintien ou la mise en place de conditions favorables à la réintégration au travail.

2. ENGAGEMENTS

Le CSS du Chemin-du-Roy s'engage à offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et propice à la santé et au mieux-être dans le respect des valeurs organisationnelles et des ressources disponibles.

À cet effet, le CSS du Chemin-du-Roy s'engage à :

- Favoriser des pratiques de gestion qui ont un impact positif sur la santé, la sécurité et le mieux-être des employés, en respect des conventions collectives et des ententes locales;
- Encourager les employés à se responsabiliser face à l'adoption de saines habitudes de vie et de comportements sains et sécuritaires;
- 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.

3. OBJECTIFS

- Établir les rôles et les responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente;
- Responsabiliser l'ensemble des employés 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 facteurs ayant une incidence sur la présence, la santé, la sécurité et le mieux-être des personnes au travail;

- Identifier et gérer, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, les risques et les facteurs ayant une incidence tant au niveau de la santé physique et psychologique que sur la sécurité des personnes;
- Reconnaître et soutenir l'engagement des employés à l'importance de prendre les moyens afin de maintenir la présence au travail;
- Déterminer des conditions pour un climat de travail et une organisation du travail soutenant la présence et le mieux-être de tous;
- Favoriser une approche co-responsable en matière d'organisation d'un espace de travail favorisant de saines habitudes pour réduire les risques de blessure physique;
- Privilégier des conditions de travail et des pratiques organisationnelles qui favorisent la santé globale et le mieux-être de tous, en respect des conventions collectives;
- Établir les orientations et les moyens à mettre en œuvre pour soutenir la réintégration au travail des employés (incluant les mesures d'accommodement) à l'intérieur des limites des ressources financières disponibles et des exigences légales;
- Assurer une gestion équitable et rigoureuse des régimes d'indemnisation dans le respect des règles de confidentialité et des conventions collectives applicables;
- Positionner le CSS du Chemin-du-Roy comme un employeur de choix et agir positivement sur l'attraction, la fidélisation et la présence du personnel au travail.

4. CADRE JURIDIQUE

- 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 l'instruction publique;
- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- Loi sur les normes du travail;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels;
- Code criminel du Canada;
- Conventions collectives et ententes locales;
- Règlement sur les conditions d'emploi des cadres.

5. DÉFINITIONS

Accident de travail : Événement imprévu et soudain qui survient au travail et qui cause une lésion professionnelle aux travailleuses et travailleurs qui en sont victimes.

Amélioration continue : Processus parmi lequel l'organisation et les acteurs impliqués améliorent continuellement la performance globale d'un système (ex. système de gestion de santé, mieux-être et sécurité au travail¹).

Assiduité : Exactitude à se trouver là où on est appelé par ses fonctions ou ses obligations contractuelles; 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.

Ergonomie : Adapter le travail à la personne pour que celle-ci puisse réaliser ses tâches de façon sécuritaire, confortable et efficace. ³

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.

Gestionnaire : Tous les cadres scolaires.

Maladie professionnelle : Une maladie causée par le travail, soit par l'environnement de travail ou les tâches reliées à celui-ci.

Mieux-être : État de bien-être physique, mental et social⁴.

Pratique de gestion : Pratique qui conduit 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 (ex. modes de communication, reconnaissance, gestion des compétences, conciliation travail et vie personnelle, etc.).

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.

Présentéisme : Le présentéisme consiste dans le fait de la présence physique d'un salarié sur son lieu de travail alors que son état physique ou mental ne lui permet pas d'être pleinement productif dans ses tâches.

Prévention : L'ensemble des mesures visant à éviter ou à réduire le nombre et la gravité des maladies ou des accidents⁵.

¹ Référence : définition inspirée de la Norme CAN/CSA – gestion de la santé et sécurité au travail

² Référence : définition inspirée du dictionnaire Larousse.

³ Association paritaire pour la santé et la sécurité au travail

⁴ Définition inspirée de l'OMS (Organisation mondiale de la santé)

⁵ OMS

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 travail⁶.

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 exposées⁷.

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 communauté

6. PRINCIPES

Conseil d'administration

- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour;
- Assurer une vigie en matière de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail.

Direction générale

- Définir les orientations stratégiques en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail;
- Positionner la santé, la sécurité et le mieux-être du personnel au cœur des priorités du CSS du Chemin-du-Roy;
- 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.

Gestionnaires

- Faire connaître la présente politique et les principes qui en découlent;
- Collaborer et participer à l'identification des risques et à la mise en œuvre des moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence;
- S'assurer que les pratiques de gestion dans leur équipe 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;

⁶ OQLF

⁷ Institut national de santé publique du Québec et Norme CAN/CSA

- S'assurer de corriger des situations qui pourraient avoir une incidence en matière de santé et bien-être;
- Mobiliser et encourager leur équipe à adopter de saines habitudes de vie, à travailler de façon sécuritaire et à adopter des comportements favorisant le mieux-être au travail;
- S'assurer que les équipements de travail des employés de son équipe répondent aux normes en matière de santé et sécurité du travail, en respect des balises établies par le Service des ressources humaines, notamment au niveau des principes d'ergonomie et des équipements de protection individuelle;
- Intervenir, le cas échéant, auprès d'un employé en situation de dérogation à la présente politique.

Comité santé et mieux-être

- Être des ambassadeurs de la santé et du mieux-être dans l'organisation;
- Établir le plan d'action du comité, en tenant compte des sondages et des suggestions du personnel.

Direction du Service des ressources humaines

- Mettre en place et soutenir les activités des comités paritaires en santé et sécurité et définir les modalités de fonctionnement en partenariat avec les instances syndicales;
- Conseiller les gestionnaires en rapport à l'identification des risques, la réalisation des enquêtes, la recherche de solution et l'application de mesures correctives;
- Conseiller et soutenir les gestionnaires en matière d'encadrement des employés se retrouvant en situation de dérogation à la présente politique;
- Exercer un rôle d'expert-conseil auprès des gestionnaires dans l'application de la politique (et ce qui en découle) et des pratiques de gestion en conformité avec la législation et en respect des conventions collectives nationales et locales;
- Mettre en place des pratiques de gestion innovatrices favorisant la santé au travail et le mieux-être, sous réserve des encadrements légaux;
- S'assurer du développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail;
- Coordonner l'ensemble de la démarche d'entreprise en santé et au besoin, délègue certaines responsabilités reliées à cette certification;

- Produire et diffuser des tableaux de bord et des indicateurs de gestion en matière de prévention, de présence et de qualité de vie au travail;
- Assurer une gestion médicoadministrative équitable, rigoureuse et dans le respect des règles de confidentialité, des absences découlant des régimes d'indemnisation ou de la CNESST;
- Initier et collaborer avec les gestionnaires et les personnes à la mise en œuvre de processus de soutien à la réintégration au travail, à la réaffectation de la travailleuse enceinte ou qui allaite et l'assignation temporaire.

Direction du Service des ressources matérielles

- Élaborer et administrer un programme d'entretien préventif du matériel, de l'équipement et des infrastructures de l'établissement;
- S'assurer que les sous-traitants, entrepreneurs et fournisseurs de biens ou de services travaillant dans nos établissements ou sur les terrains soient informés des risques et se conforment aux lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail;
- Collaborer avec le Service des ressources humaines, à des visites d'inspecteur CNESST afin de répondre aux questions d'identifier des risques et d'assurer les suivis;
- Participer aux comités paritaires santé et sécurité du travail du CSS;
- Répondre en priorité aux correctifs demandés pour toute situation (qualifiée « urgente » dans les codes de priorisation) pouvant être une source de danger pour la santé et la sécurité du travail des employés ou des élèves;
- Soutenir, sous réserve des ressources humaines et financières disponibles, les actions favorisant de saines habitudes de vie.

Employés

- Prendre les moyens nécessaires pour offrir sur une base régulière la prestation de travail attendue, en adoptant des habitudes d'assiduité, afin de contribuer à la mission éducative;
- Prendre connaissance et respecter la présente politique et les procédures, directives, méthodes de travail et règles découlant de celle-ci ainsi que la législation applicable;
- 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 des collègues ou des élèves et propose des pistes d'amélioration;
- Participer activement 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, si requis à l'identification des besoins de développement des compétences pour effectuer ses tâches de façon sécuritaire;
- Porter les équipements de protection individuelle lorsque requis et utiliser les méthodes de travail sécuritaires;
- Participer, si requis, 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 favorisant un retour au travail après une absence;
- Participer aux différents processus de gestion des absences, incluant ceux en lien avec la gestion du dossier médical par l'équipe du Service des ressources humaines;
- Participer activement au processus d'accommodement et d'assignation temporaire, si applicable;
- Déclarer les accidents physiques et psychologiques en remplissant le formulaire prévu à cet effet.

Comité paritaire en santé et sécurité du travail

- Agir conformément aux dispositions locales convenues entre les instances syndicales et le CSS;
- Collaborer au déploiement du programme de prévention en santé et sécurité au travail (SST);
- Recommander différentes actions préventives à déployer dans les établissements, notamment la formation des employés, les équipements de protection individuelle, l'information, les modes d'inspection, etc.;
- Analyser les indicateurs associés aux accidents de travail et collaborer à la recherche de solution pour les éviter;
- Identifier les sources de danger et travailler à les éliminer à la source;
- Respecter la confidentialité entourant toutes les situations et données discutées et traitées dans le cadre des travaux du comité paritaire.

Représentant santé et sécurité au travail (RSST)

- Faire l'inspection des lieux de travail;
- Faire des recommandations au comité de santé et sécurité;
- Procéder à des enquêtes suite à des événements;
- Favoriser une culture de santé et sécurité dans l'organisation;
- Effectuer tout autre mandat délégué par le comité SST.

Les syndicats

- Participer à l'identification des risques et à la recherche de solutions pour les éliminer;
- Collaborer avec le Service des ressources humaines, volet gestion de la présence au travail, à la recherche de solutions pour les employés présentant un dossier d'absentéisme élevé, excessif ou problématique, de même que ceux avec des limitations fonctionnelles permanentes (accommodement);
- Participer, si applicable, aux démarches de soutien au retour au travail;
- Déléguer des représentants au comité paritaire SST.

6.1 PRINCIPES DIRECTEURS

- 6.1.1 De manière générale, maintenir une routine de vie (incluant le fait de travailler), contribue à la santé, aux mieux-être ainsi qu'au rétablissement des personnes;
- 6.1.2 La santé et la sécurité des personnes sont des responsabilités partagées entre les employés, les gestionnaires et l'organisation;
- 6.1.3 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;
- 6.1.4 La qualité du milieu de travail est un facteur d'attraction et de fidélisation ayant un impact positif sur la présence au travail des employés;
- 6.1.5 Le développement des compétences, la reconnaissance par les gestionnaires et les collègues, la collaboration, le sentiment de se dépasser sont des facteurs contribuant à la santé et au mieux-être des employés;
- 6.1.6 Le maintien des liens entre la personne absente et le milieu de travail constitue l'une des conditions favorables à un retour au travail.

7. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

8. MISE À JOUR

La présente politique doit être mise à jour au plus tard le 30 juin 2028.