

## POLITIQUE

Code : PO-18

Direction responsable : Direction des ressources humaines et des communications

Approuvée par le comité de direction le 25 octobre 2016  
Approuvée par le comité des ressources humaines le 26 janvier 2017

Adoptée par le conseil d'administration le 7 février 2017

Entrée en vigueur le 7 février 2017

**TITRE : Politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail**

### CONSULTATIONS

- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Directions</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Gestionnaires</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Association des cadres</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Instances syndicales</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Autres : comité de direction (2016-10-25)</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Comité de transition en santé et mieux-être</li> </ul> |
|--|--|

## 1. FONDEMENTS

Soucieux de développer un milieu de travail sain et stimulant, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale vise à faire reconnaître, par l'application de la Politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail, l'importance qu'il accorde à la santé physique et psychologique de toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission<sup>1</sup>, par conséquent, aux retombées sur la qualité, l'efficacité, la continuité et l'accessibilité des soins et services offerts à la population.

Cette politique s'appuie sur le respect des dispositions légales, réglementaires ou administratives, notamment :

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- Les conventions collectives nationales et dispositions locales en vigueur;
- Les normes en vigueur reconnues par les organismes de certification;
- Le 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);
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1).

Cette politique s'inscrit dans les orientations du ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec définies dans la planification stratégique 2015-2020 visant, entre autres, à :

- Implanter une culture innovante en matière de santé et mieux-être des personnes au travail dans un contexte de changement;
- Favoriser l'adoption des saines habitudes de vie.

Elle est aussi un levier dans la réalisation des objectifs du Plan d'action en santé mentale 2015-2020 du ministère de la Santé et des Services sociaux et ceux de la stratégie gouvernementale de développement durable visant à améliorer, par des actions en prévention, la santé de la population.

La politique est en étroite relation avec d'autres politiques, procédures et plans d'action relatifs à la santé, à la sécurité et au mieux-être des personnes au travail du CIUSSS de la Capitale-Nationale comme la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail ainsi que ceux qui seront adoptés éventuellement.

---

<sup>1</sup> La mission, la vision et les valeurs du CIUSSS de la Capitale-Nationale sont précisées à l'annexe 1.

## **2. PRINCIPES**

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale s'engage à développer une culture organisationnelle axée sur la santé globale et le mieux-être des personnes au travail dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue fondée sur les meilleures pratiques et la norme Entreprise en santé.

Pour ce faire, l'organisation privilégie la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.

Les valeurs organisationnelles de la bienveillance, du respect, de la collaboration, de la responsabilisation et de l'audace animent la philosophie de gestion de l'organisation en ce sens et favorisent l'actualisation de cette politique en cohérence avec les piliers du Vrai nord.

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale adhère au principe de responsabilité partagée entre l'individu et son milieu de travail (individuelle, collective et organisationnelle).

## **3. OBJECTIFS**

- Maintenir et améliorer, de façon durable, l'état de santé et de mieux-être des personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale.
- Développer des actions liées aux quatre sphères d'activités (annexe 2) favorisant un climat de travail sain, la mobilisation et la fidélisation de toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission :
  - L'environnement de travail;
  - Les pratiques de gestion;
  - L'équilibre travail-vie personnelle;
  - Les saines habitudes de vie.
- Établir les rôles et les responsabilités afin d'intégrer la santé et le mieux-être des personnes au travail dans les processus de gestion de l'organisation.
- Encourager des pratiques organisationnelles qui s'inscrivent dans le développement d'une culture axée sur la santé et le mieux-être au travail.
- Contribuer à faire reconnaître le CIUSSS de la Capitale-Nationale en tant qu'employeur de choix afin d'accroître l'attraction des candidats externes et la rétention de son personnel.

## **4. CHAMP D'APPLICATION**

La politique s'applique à tous les membres de la direction et du conseil d'administration, aux gestionnaires, au personnel, aux hors cadres, aux médecins, aux résidents, aux sages-femmes, aux chercheurs, aux stagiaires, aux étudiants ainsi qu'aux bénévoles. Elle concerne également toutes les personnes qui se trouvent sur les lieux de travail, comme les visiteurs, les fournisseurs, les sous-traitants, les partenaires et les contractuels.

## 5. DÉFINITIONS

### **Entreprise en santé**

*Norme du Bureau de normalisation du Québec (BNQ 9700-800) communément appelée *Entreprise en santé*, qui vise le maintien et l'amélioration durable de l'état de santé des personnes en milieu de travail. Concrètement, cette norme amène les organisations à agir dans leur gestion dans quatre sphères d'activité reconnues pour avoir un impact significatif sur la santé du personnel, soit les habitudes de vie du personnel, l'équilibre travail-vie personnelle, l'environnement de travail et les pratiques de gestion.*

### **Mieux-être**

Concept qui fait généralement référence aux aspects sociaux et psychologiques de la santé des personnes (BNQ 9700-801/2008 p.4).

### **Personnel**

Ensemble des personnes qui travaillent au sein d'une entreprise (BNQ 9700-801/2008 p.4).

### **Pratiques organisationnelles**

Ensemble des pratiques de gestion et des modalités d'organisation du travail. À titre d'exemple, les pratiques de gestion sont les modes de communication, la gestion du rendement et la reconnaissance. Les modalités d'organisation du travail peuvent être l'organisation des activités quotidiennes ou le soutien offert dans la réalisation de la tâche (BNQ 9700-801/2008 p.4).

### **Prévention de la maladie**

Mesures qui visent non seulement à empêcher l'apparition de la maladie, mais également à en arrêter les progrès et à en réduire les conséquences, par exemple, la lutte contre les facteurs de risque (BNQ 9700-801/2008 p.5).

### **Promotion de la santé**

Processus qui confère à l'organisation les conditions favorables au développement et au maintien d'une culture de santé globale (Charte d'Ottawa, 1986).

### **Santé**

État de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (OMS, 1946).

### **Santé psychologique**

État de bien-être qui permet à chacun de réaliser son plein potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté (BNQ 9700-803/2013 p.5).

## 6. MODALITÉS

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, l'organisation développe et réalise annuellement des actions liées aux quatre sphères d'activités, soit :

- L'environnement de travail;
- Les pratiques de gestion;
- L'équilibre travail-vie personnelle;
- Les saines habitudes de vie.

L'engagement du CIUSSS de la Capitale-Nationale se concrétise donc par la mise en œuvre des pratiques organisationnelles et des recommandations découlant de la norme Entreprise en santé, notamment la formation d'un comité de santé et de mieux-être, la réalisation d'une collecte de données, la détermination d'un plan d'action annuel et l'évaluation des retombées des actions réalisées.

Les actions développées sont issues de la collecte de données qui vise à identifier les besoins des personnes qui contribuent à la réalisation de la mission et des ressources disponibles.

## 7. RESPONSABILITÉS

### **Toute personne qui contribue à la réalisation de la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale**

- Prendre connaissance et respecter la présente politique, les autres politiques, les procédures, les programmes et les plans d'action en matière de santé et mieux-être au travail qui y sont liés et leur mise à jour, le cas échéant.
- Se mobiliser dans la prise des mesures nécessaires pour maintenir et améliorer sa santé et son mieux-être au travail ainsi que ceux de toutes autres personnes.
- Contribuer à faire de son milieu de travail un lieu où il est agréable de travailler.
- Participer aux activités de formation et d'information en matière de promotion de la santé et du mieux-être des personnes au travail et encourager la participation de ses collègues.
- Identifier et informer son supérieur immédiat des risques inhérents à sa tâche pouvant affecter sa santé ou son mieux-être au travail.
- Proposer des pistes d'amélioration liées à la santé et au mieux-être des personnes au travail et contribuer à leur mise en application.

### **Le conseil d'administration**

- Adopter la politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Respecter et faire respecter cette politique.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- S'assurer de l'application des objectifs de cette politique lors de l'identification des enjeux, des actions et de la prise de décisions.

- Assurer un leadership organisationnel dans le développement d'une culture innovante et efficiente en matière de santé et mieux-être des personnes au travail.
- Apprécier annuellement la performance du CIUSSS de la Capitale-Nationale en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail.

### **Comité de direction**

- Approuver la politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Respecter et faire respecter cette politique.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès des directeurs.
- Transmettre les attentes au personnel d'encadrement en matière de prévention et de promotion de la santé et du mieux-être des personnes au travail.
- Assurer un leadership organisationnel dans le développement d'une culture innovante et efficiente en matière de santé et mieux-être des personnes au travail.
- S'assurer de l'application des objectifs de cette politique lors de l'identification des enjeux, des actions et de la prise de décisions.
- Préciser les directives et prendre les mesures nécessaires à l'atteinte des objectifs.
- Rendre disponibles les ressources financières, humaines, matérielles et informationnelles nécessaires à la réalisation et au suivi du plan d'action annuel de toutes activités liées à la prévention et la promotion de la santé et du mieux-être des personnes au travail.
- Assurer le suivi des interventions mises en œuvre en matière de santé et de mieux-être auprès du conseil d'administration.
- Désigner un directeur responsable et un directeur coresponsable de la mise en œuvre de la démarche Entreprise en santé.

### **Comité de santé et mieux-être**

Dans le cadre de la démarche Entreprise en santé, un comité de transition<sup>2</sup> en santé et mieux-être a d'abord été formé. Ce premier comité a pour principal mandat de réaliser les premières étapes d'implantation de la démarche. Par la suite, un comité santé et mieux-être<sup>3</sup> sera formé pour actualiser les étapes ultérieures de la démarche.

- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission.

---

<sup>2</sup> Les responsabilités du comité de transition en santé et mieux-être sont précisées à l'annexe 3.

<sup>3</sup> La composition du comité santé et mieux-être est précisée à l'annexe 4.

- Mobiliser toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission dans le développement d'une culture axée sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Recevoir et analyser les recommandations du comité de transition en santé et mieux-être qui concernent la mise en œuvre de la structure de développement de la démarche Entreprise en santé.
- Mettre en œuvre la structure de développement de la démarche Entreprise en santé.
- Consulter le personnel relativement à ses besoins et sa satisfaction en lien avec les quatre sphères d'activités, soit les saines habitudes de vie, l'équilibre travail-vie personnelle, les pratiques de gestion et l'environnement de travail.
- Identifier les besoins en matière de formation et participer aux activités de formation prévues.
- Coordonner l'élaboration du plan de mise en œuvre qui comporte des activités directement liées aux quatre sphères d'activités.
- Assurer la promotion du plan de mise en œuvre.
- Recevoir les évaluations des activités et des interventions réalisées dans le cadre de la démarche Entreprise en santé et interpréter les résultats afin d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.
- Coordonner la rédaction du bilan annuel afin de procéder à l'ajustement du plan de mise en œuvre en fonction des résultats obtenus.
- Contribuer à la planification de la collecte de données, sa séquence et des différentes étapes préliminaires et subséquentes.
- Collaborer à l'atteinte d'un taux de participation significatif et de représentativité des répondants au sondage et aux groupes de discussion.
- Analyser les résultats du sondage et dégager les sujets prioritaires à approfondir en groupe de discussion pour recueillir les suggestions du personnel.

### **Les directeurs responsables de la coordination de la démarche Entreprise en santé**

- Respecter et faire respecter cette politique.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission.
- Mobiliser toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission dans le développement d'une culture globale axée sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.

- Assurer un leadership organisationnel dans le développement d'une culture innovante et efficiente en matière de santé et mieux-être des personnes au travail.
- Accompagner le comité de transition en santé et mieux-être à réaliser son mandat.
- Adopter un rôle de vigie et mettre en place des conditions favorisant le développement d'une culture globale liée à la santé afin de favoriser la mise en œuvre de la démarche Entreprise en santé.
- Soutenir la coordination de la collecte de données, sa séquence et les différentes étapes préliminaires et subséquentes.
- Assurer le suivi annuel de l'évolution de la démarche Entreprise en santé et de l'application de la présente politique auprès du comité de direction.
- Fournir les rapports nécessaires répondant aux exigences de la norme Entreprise en santé au comité de direction.

### **Direction des ressources humaines et des communications**

- Respecter et faire respecter cette politique.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès du personnel.
- Mobiliser le personnel dans le développement d'une culture globale axée sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Assurer l'élaboration, la diffusion, l'application et la révision de la présente politique.
- Contribuer à l'élaboration des politiques, des procédures, des règlements et des programmes qui découlent ou qui sont liés à l'application de la présente politique et s'assurer de leur révision.
- Favoriser l'implantation de mesures en matière de prévention, de promotion et de pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être au travail.
- Assurer un rôle de vigie et offrir un service-conseil auprès des gestionnaires en développant des stratégies d'intervention et des outils de gestion en matière de prévention et de promotion de la santé et du mieux-être au travail.
- Développer ou maintenir les liens établis avec les instances syndicales dans la mise en œuvre des interventions découlant de la présente politique.
- Assurer le soutien au processus d'amélioration continue lié à la prévention, à la promotion et aux pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Soutenir les gestionnaires et les employés dans l'identification et l'évaluation des risques à la santé et au mieux-être des employés au travail.
- Assurer la diffusion de l'information concernant la prévention et la promotion de la santé et du mieux-être au travail.



- Soutenir la réalisation d'activités concrètes visant à reconnaître les initiatives individuelles ou collectives en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail.

## **Directeurs**

- Respecter et faire respecter cette politique.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique, des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de leurs équipes.
- Mobiliser leurs équipes dans le développement d'une culture globale axée sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- S'assurer que les gestionnaires se mobilisent et reçoivent l'information nécessaire à l'application de la politique et des procédures, des règlements et les programmes découlant de la présente politique.
- Effectuer un suivi auprès des gestionnaires à l'égard de leur rôle en matière de prévention et de promotion de la santé et du mieux-être des personnes au travail.
- S'assurer de la mise en œuvre des plans d'action, du suivi et de l'atteinte des objectifs et des cibles de leur direction en matière de prévention et de promotion de la santé et du mieux-être de leur personnel.
- Soutenir le développement et le maintien des compétences des gestionnaires concernant la prévention et la promotion de la santé et du mieux-être des personnes au travail.
- Reconnaître les initiatives individuelles ou collectives en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail.

## **Gestionnaires**

- Respecter et faire respecter cette politique auprès de leurs équipes.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de leurs équipes.
- Mobiliser leurs équipes dans le développement d'une culture globale axée sur la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Communiquer et favoriser la mise en œuvre de la présente politique, les autres politiques, les procédures et les programmes qui en découlent.
- S'assurer que leur milieu de travail soit favorable à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Consulter, mobiliser et impliquer le personnel dans la démarche Entreprise en santé.

- Diffuser et animer les actions découlant de la santé et du mieux-être au travail.
- Assurer une gestion de proximité permettant de prévenir, de maintenir et d'améliorer la santé physique, psychologique et favorisant la santé et le mieux-être des personnes au travail.
- Exercer une vigilance concernant les risques à la santé et au mieux-être auprès de leurs équipes.
- Reconnaître les initiatives individuelles ou collectives en matière de santé et de mieux-être des personnes au travail.
- Participer aux activités favorisant la santé et le mieux-être des personnes au travail et encourager la participation des employés.

### **Les conseils professionnels**

- Encourager des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de leurs membres.
- Favoriser la participation aux activités visant la santé et le mieux-être des personnes au travail et encourager la participation de leurs membres.

## **8. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La politique sur la santé et le mieux-être des personnes au travail entre en vigueur le 7 février 2017. Elle sera révisée tous les trois ans en concordance avec la démarche Entreprise en santé.

## **9. ANNEXES**

- ANNEXE 1 - LA MISSION, LA VISION ET LES VALEURS DU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE**
- ANNEXE 2 - EXEMPLES D' ACTIONS CONCRÈTES LIÉES AUX QUATRE SPHÈRES D'ACTIVITÉS**
- ANNEXE 3- RESPONSABILITÉS DU COMITÉ DE TRANSITION EN SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE**
- ANNEXE 4 - COMPOSITION DU COMITÉ DE TRANSITION EN SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE**

## **ANNEXE 1 : LA MISSION, LA VISION ET LES VALEURS DU CIUSSS DE LA CAPITALE-NATIONALE**

Les informations seront ajoutées lorsque celles-ci seront disponibles.

## **ANNEXE 2- EXEMPLES D' ACTIONS CONCRÈTES LIÉES AUX QUATRE SPHÈRES D'ACTIVITÉS**

### **Les saines habitudes de vie**

- Cours de groupe
- Salle de conditionnement physique
- Évènements sportifs (Pentathlon des neiges, défi Entreprises)
- Menu santé
- Entente corporative avec les centres de conditionnement physique

### **Les pratiques de gestion**

- Mentorat et accompagnement
- Gestion de proximité
- Modèle de gestion réinventée
- Pratique en matière de reconnaissance
- Modalité de retour au travail après une absence

### **L'environnement de travail**

- Programme d'aide aux employés
- Aménagement permettant un mode de vie actif (douche et vestiaire, salle d'entraînement, support à vélo, cafétéria, etc.)
- Politique en matière de promotion de civilité et de prévention du harcèlement en milieu de travail

### **La conciliation travail – vie personnelle**

- Aménagement du temps de travail (congé partiel pour études, horaire comprimé, horaire de 4 jours, etc.)
- Horaire adapté permettant l'accès à la vaccination contre la grippe

### **ANNEXE 3- RESPONSABILITÉS DU COMITÉ DE TRANSITION EN SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE**

- Favoriser la promotion et l'application de la présente politique et des autres politiques, des procédures et des programmes qui en découlent auprès de toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission.
- Mobiliser toutes personnes qui contribuent à la réalisation de la mission dans le développement d'une culture liée à la santé et au mieux-être afin de favoriser la mise en œuvre de la démarche Entreprise en santé.
- Adopter des pratiques organisationnelles et des comportements favorables à la santé et au mieux-être des personnes au travail.
- Communiquer les raisons qui expliquent le développement de la démarche Entreprise en santé au sein de l'établissement, et plus particulièrement l'objectif de la collecte de données.
- Consulter le personnel relativement à ses besoins et sa satisfaction en lien avec les quatre sphères de la norme, soit les saines habitudes de vie, l'équilibre travail-vie personnelle, les pratiques de gestion et l'environnement de travail.
- Contribuer à la planification de la collecte de données, sa séquence et les différentes étapes préliminaires et subséquentes.
- Collaborer à l'atteinte d'un taux de participation significatif et de représentativité des répondants au sondage et aux groupes de discussion.
- Analyser les résultats du sondage et dégager les sujets prioritaires à approfondir en groupe de discussion pour recueillir les suggestions du personnel.
- Identifier des recommandations en ce qui concerne la mise en œuvre de la structure de développement de la démarche Entreprise en santé.
- Assurer un transfert de l'information au comité de santé et de mieux-être qui assurera la poursuite des activités liées à la démarche (élaboration, mise en place et développement du plan d'action, évaluation, etc.)

## ANNEXE 4 : COMPOSITION DU COMITÉ DE TRANSITION EN SANTÉ ET MIEUX-ÊTRE<sup>4</sup>

Composition du comité de transition en santé et mieux-être			
Direction du CIUSSS de la Capitale-Nationale	Titre d'emploi	Ancien établissement	Fonction ou catégorie syndicale
Direction de la santé publique	Chef de service	CSSS de la Vieille-Capitale	Cadre
Direction de la protection de la jeunesse	Chef de service	CJQ	Cadre
Direction du programme jeunesse	Chef de service	CJQ	Cadre
Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées	Agente administrative	CSSS de Charlevoix	1
Direction de la santé publique	Organisatrice communautaire	CSSS de Charlevoix	4
Direction de la santé publique	Médecin	Santé publique	Médecin
Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées	Infirmière auxiliaire	CSSS de la Vieille-Capitale	1
Direction des programmes santé mentale et dépendance	Psychologue Représentante syndicale SEPT-IUSMQ	IUSMQ et CRDQ	4
Direction des services techniques	Conseillère en bâtiment	CSSS de la Vieille-Capitale	3
Direction du programme de soutien à l'autonomie des personnes âgées	PAB	CSSS de Portneuf	2
Direction de la logistique	Cuisinière	CSSS de Québec-Nord	2
Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique	Physiothérapeute	IRD PQ	4
Direction des programmes déficience intellectuelle, trouble du spectre de l'autisme et déficience physique	Éducateur spécialisé	CRDI	4
Direction des soins infirmiers	Conseillère en soins infirmiers	CSSS de Québec-Nord	1
Direction des services techniques	Préposé en hygiène et salubrité	JEFF - Saint-Brigid's	2
Direction des ressources financières	Technicienne en administration	CSSS de la Vieille-Capitale	3
Direction des ressources informationnelles	Analyste en informatique	IUSMQ	3
Direction des services multidisciplinaires	Travailleuse sociale	CSSS de Québec-Nord	4
Direction des services professionnels	Coordonnateur technique en radiologie	CSSS de la Vieille-Capitale	4
Direction de la qualité, évaluation, performance éthique	Technicienne en administration	IUSMQ	3
Chef du service de la qualité de vie au travail	Direction des ressources humaines et des communications		
Cadre à la gestion de la présence au travail ou à la prévention et la gestion des risques	Direction des ressources humaines et des communications		
Agente d'information au Service des communications	Direction des ressources humaines et des communications		
Agente de gestion au Service de la qualité de vie au travail	Direction des ressources humaines et des communications		
Directrice responsable de la démarche	Direction des ressources humaines et des communications		
Directeur coresponsable de la démarche	Direction de l'enseignement et des affaires universitaires	Lien avec la Direction de la recherche	
PDG membre d'office	Direction générale		

<sup>4</sup> Le comité de transition en santé et mieux-être a été composé dans un souci d'assurer la diversité des directions, des titres d'emploi, des catégories syndicales et des établissements fusionnés au CIUSSS de la Capitale-Nationale. Toutefois, la composition est évolutive.