

<p><b>Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale</b></p> <p><b>Québec</b> </p>	<b>POLITIQUE</b>
	Code : <b>PO-32</b>
	Direction responsable : Direction des ressources humaines et des communications
	Approuvée au comité de direction le : 21 novembre 2017
	Adoptée par le conseil d'administration le : 6 février 2018
Entrée en vigueur le : 6 février 2018	
<b>TITRE : Politique de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail</b>	

<b>CONSULTATIONS</b>	
<input checked="" type="checkbox"/> Association des cadres	<input checked="" type="checkbox"/> Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil multidisciplinaire	<input checked="" type="checkbox"/> Conseil des sages-femmes
<input checked="" type="checkbox"/> Comité des usagers	<input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FIQ, catégorie 1
<input checked="" type="checkbox"/> Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmiers	<input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FSSS-CSN, catégories 2-3
<input checked="" type="checkbox"/> Conseil des infirmières auxiliaires et infirmiers auxiliaires	<input checked="" type="checkbox"/> Syndicat FP-CSN, catégorie 4
<input checked="" type="checkbox"/> Comité des bénévoles	<input checked="" type="checkbox"/> Autres : comité de direction (03-10-2017)

## **PRÉAMBULE**

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale contribue activement à améliorer la santé globale de la population de son territoire. Il offre aux usagers et à leurs proches des soins et des services de santé et de services sociaux de proximité, intégrés et accessibles. Axés sur la qualité, la sécurité et la performance, ces soins et ces services s'appuient sur les meilleures pratiques et l'innovation, avec la participation des usagers, de leurs proches et des personnes qui œuvrent au sein du CIUSSS de la Capitale-Nationale. Le CIUSSS de la Capitale-Nationale mobilise et coordonne les réseaux locaux afin de répondre aux besoins de sa population. Affilié à l'Université Laval et en collaboration avec les établissements d'enseignement, il assure un enseignement de qualité, développe des connaissances et des pratiques de pointe. Il favorise également le partage et le rayonnement des savoirs scientifiques et cliniques afin de contribuer à l'amélioration de la qualité des soins et des services offerts. En conformité avec les programmes/services sous sa responsabilité, le CIUSSS de la Capitale-Nationale organise ses services avec la contribution de plusieurs acteurs de soutien, dans divers types d'installations.

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale, à travers ses cinq valeurs organisationnelles suivantes : la bienveillance, le respect, la collaboration, la responsabilisation et l'audace, reconnaît l'importance de l'implication et de la contribution des personnes à la réalisation de sa mission et à la prestation de services de qualité à ses usagers et aux citoyens.

La présente politique vise à renforcer une culture de prévention et de promotion de la santé et du bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychologique et de la performance de l'organisation. Elle découle de la politique réseau de gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail, qui constitue la référence pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux dans l'élaboration de leurs propres programmes et procédures de gestion. Cette politique précise les orientations qui favorisent la santé organisationnelle, notamment par la présence régulière et continue des personnes et la gestion systémique des risques et des déterminants ayant une incidence sur la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Ainsi, l'ensemble des pratiques de gestion, applicables 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 la présence au travail.

## **1. ENGAGEMENTS**

Le CIUSSS de la Capitale-Nationale compte sur l'engagement et la contribution de tous les membres du personnel pour favoriser un haut niveau de présence au travail, gage de succès à toujours mieux servir sa clientèle. Il considère chacun des membres du personnel comme une personne responsable et soucieuse d'effectuer un travail de qualité conforme à ses attentes.

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

- 1.1. Prendre les moyens à sa disposition pour offrir à tous un milieu sain, sécuritaire et valorisant.
- 1.2. Mettre en place les conditions et les moyens qui favorisent la santé, la sécurité et le bien-être des personnes et la performance de l'organisation.
- 1.3. Agir pour soutenir le développement d'attitudes et de comportements responsables en matière de discrimination, et ce, dès l'embauche.
- 1.4. Respecter les contrats de travail, les lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail et les autres exigences pertinentes dans ce domaine.
- 1.5. Faire preuve de diligence raisonnable en assumant ses devoirs de prévoyance, d'efficacité et d'autorité pour protéger la santé et la sécurité des personnes.
- 1.6. Encourager chaque personne à se responsabiliser face à l'adoption de saines habitudes de vie et à intégrer la santé et la sécurité à l'ensemble des activités de travail.
- 1.7. Fournir les ressources nécessaires pour assurer une gestion efficace et intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- 1.8. Soutenir les activités de prévention et de promotion de la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychologique.
- 1.9. Fixer des objectifs et des cibles mesurables d'amélioration continue en lien avec la présente politique et évaluer périodiquement les résultats des activités réalisées.
- 1.10. Produire annuellement un plan d'action, instaurer les programmes et en suivre l'évolution périodiquement à l'aide de tableaux de bord basés sur des indicateurs normalisés.

## **2. FONDEMENTS**

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

- *La Charte des droits et libertés de la personne;*
- *Le Code civil du Québec;*
- *La Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements;*
- *La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;*
- *La Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);*
- *La Loi sur la santé publique;*
- *La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1);*
- *Le Code criminel (C-21) : art.217.1;*
- Le code d'éthique du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la Capitale-Nationale;
- Les normes et exigences en matière d'agrément;
- Les conventions collectives nationales et dispositions locales en vigueur;
- 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);
- Les normes en vigueur reconnues par les organismes de certification (Norme CAN/CSA-Z1000-F14, BNQ 9700-800);
- Le plan d'action en santé mentale du ministère de la Santé et des Services sociaux;
- La politique gouvernementale de prévention en santé du ministère de la Santé et des Services sociaux;
- La 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;
- Le Cadre de référence sur le soutien et la réintégration au travail du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

### **3. PRINCIPES DIRECTEURS**

- 3.1. De manière générale, le travail contribue à la santé, au bien-être ainsi qu'au rétablissement des personnes. Les pratiques de gestion favorisant la santé, la sécurité et le bien-être des personnes peuvent avoir une incidence positive en matière de présence au travail.
- 3.2. Tous sont responsables, d'une manière ou d'une autre, des résultats obtenus en matière de prévention, de présence et de bien-être au travail.

- 3.3. 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.
- 3.4. Les activités de prévention et de promotion de la santé contribuent à la santé et à la sécurité des personnes ainsi qu'à l'amélioration de la performance organisationnelle.
- 3.5. L'implication et la participation active des personnes concernées ou de leurs représentants sont requises pour assurer une gestion efficiente des activités de prévention et de promotion de la santé et des saines habitudes de vie.
- 3.6. Le travail est considéré comme un milieu d'intégration, d'équité et de respect de la diversité.
- 3.7. La qualité du milieu de travail est un facteur d'attraction, de fidélisation ayant une incidence positive sur la présence au travail des personnes.
- 3.8. Le développement des compétences et les activités soutenant l'évolution professionnelle contribuent à la santé et au bien-être des personnes.
- 3.9. 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. : gestion des risques et de la qualité, système de gestion intégrée de l'amélioration continue de la performance, Entreprise en santé, modèle de gestion réinventée, développement durable) de l'établissement.
- 3.10. La gestion de proximité et la communication directe sont privilégiées; elles permettent d'intervenir de façon efficace auprès des personnes afin d'identifier et prendre en charge les situations problématiques et de les résoudre.
- 3.11. 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.

#### **4. OBJECTIFS**

L'objectif général de la présente politique consiste à favoriser la santé organisationnelle via la prise en charge, par les personnes et par le CIUSSS de la Capitale-Nationale, des déterminants et des risques en matière de santé, sécurité et bien-être au travail. Plus spécifiquement, elle vise à :

- 4.1. Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique en mettant l'accent sur les zones d'influence de chacun et l'adoption des saines pratiques de gestion en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail.

- 4.2. Intégrer la prévention, la présence et la qualité de vie au travail au sein de la gestion de proximité.
- 4.3. Responsabiliser l'ensemble des directions du CIUSSS de la Capitale-Nationale, à tous les niveaux hiérarchiques ainsi que toutes les personnes 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 sécurité et le bien-être des personnes au travail.
- 4.4. Identifier et gérer, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, les risques et les déterminants ayant une incidence tant en ce qui touche la santé physique et psychologique que la sécurité des personnes.
- 4.5. Reconnaître et soutenir l'engagement des personnes à adhérer à l'importance d'améliorer et de maintenir sa présence au travail ainsi que favoriser la considération envers toutes personnes.
- 4.6. Établir les orientations et les moyens à mettre en œuvre favorisant le maintien et la réintégration au travail des personnes (incluant les mesures d'accommodement) à l'intérieur des limites des ressources disponibles et des exigences légales applicables.
- 4.7. Assurer une gestion transparente, équitable et rigoureuse des régimes d'indemnisation dans le respect des règles de confidentialité.

## **5. CHAMP D'APPLICATION**

- 5.1. 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 de la Capitale-Nationale (ex. : employé, cadre, hors cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole, professionnel de recherche), de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires.
- 5.2. En matière de gestion de la présence au travail, la présente politique s'applique aux employés ainsi qu'aux cadres, tous régis par un contrat de travail.

## **6. 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 organisation.

Source : **Norme CAN/CSA-Z1000-F14**.

**Bien-être** : Un état d'esprit caractérisé par une harmonie satisfaisante entre, d'un côté, les aptitudes, les besoins et les aspirations du travailleur et, de l'autre, les contraintes et les possibilités du milieu de travail.

Source : *Bureau international du travail*.

**Déterminant de la santé et du bien-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).

Source : *Ministère de la Santé et des Services sociaux*.

**Diligence raisonnable** : L'article 217.1 du Code criminel (C-21) constitue la disposition qui gouverne l'obligation de la personne qui supervise un travail à faire preuve de diligence raisonnable en assumant ses devoirs de prévoyance, d'efficacité et d'autorité pour protéger la santé et la sécurité des personnes.

*Loi C-21 article 217.1: « Il incombe à quiconque dirige l'accomplissement d'un travail ou l'exécution d'une tâche ou est habilité à le faire de prendre les mesures voulues pour éviter qu'il n'en résulte de blessures corporelles pour autrui ».*

Source *Code criminel*

**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 organisation.

Source : *Commission des droits de la personne et de la jeunesse*.

**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 personnelle.

Source : *Norme BNQ 9700-800*.

**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 accidents.

*Source : Organisation mondiale de la santé.*

**Qualité de vie au travail :** Ensemble des facteurs qui assurent le bien-être tant physique que psychologique des salariés au sein d'une organisation et qui donnent du sens à leur travail.

*Source : 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 exposées.

*Sources : Norme CAN/CSA-Z1000-F14 et Institut national de santé publique du Québec.*

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

*Source : Organisation mondiale de la santé.*

**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 bien-être des individus et de la communauté.

*Source : Institut national de santé publique du Québec.*

## **7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

### **7.1. Le conseil d'administration**

7.1.1. Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour.

7.1.2. Prendre connaissance des informations en lien avec les cibles ministérielles et l'atteinte des cibles du plan d'action organisationnel.

- 7.1.3. 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 de la Capitale-Nationale.

## 7.2. Le président-directeur général

- 7.2.1. Recommander l'adoption de la politique au conseil d'administration.
- 7.2.2. 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.
- 7.2.3. 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.
- 7.2.4. 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.
- 7.2.5. S'assurer de la reddition de comptes en fonction des cibles ministérielles émises et en informer le conseil d'administration.

## 7.3. Le comité de direction

- 7.3.1. Adopter les procédures découlant de la présente politique.
- 7.3.2. Recommander au président-directeur général 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.
- 7.3.3. S'assurer que les pratiques organisationnelles permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la sécurité, la santé physique et psychologique et le bien-être des personnes au travail.
- 7.3.4. S'assurer que tous les gestionnaires appliquent des pratiques de gestion conformes aux pratiques organisationnelles.
- 7.3.5. 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.
- 7.3.6. Faire le suivi du plan d'action organisationnel et des plans d'action de chaque direction.

#### 7.4. Les directeurs

- 7.4.1. S'assurer que la politique et les procédures soient appliquées au sein de leur direction.
- 7.4.2. Fixer et adopter les objectifs et cibles mesurables de leur direction.
- 7.4.3. Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action de leur direction et en assurer le suivi.
- 7.4.4. Communiquer à l'ensemble des gestionnaires de leur direction les politiques, les directives et procédures ainsi que les objectifs et les cibles découlant de l'application de la présente politique.
- 7.4.5. Faire preuve de diligence raisonnable en soutenant les gestionnaires de leur direction, tant en ce qui touche l'identification des risques et des déterminants, que la mise en œuvre des moyens pour les éliminer ou de réduire leur incidence.
- 7.4.6. 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 et le bien-être des personnes au travail.
- 7.4.7. S'assurer du développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- 7.4.8. Évaluer l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action, notamment dans le cadre de l'appréciation de la contribution des gestionnaires.
- 7.4.9. Soutenir la présence et la contribution des personnes sous leur responsabilité et faire preuve de considération.

#### 7.5 Gestionnaires, chercheurs et chefs de départements cliniques sont les premiers répondants de la gestion intégrée de la prévention, de la présence et de la qualité de vie au travail. Ils doivent :

- 7.5.1 S'assurer que cette responsabilité soit partagée aux responsables d'équipes afin d'en assurer une gestion proactive selon les principes des délégations applicables.
- 7.5.2 Appliquer des pratiques de gestion qui favorisent la proximité et la communication directe avec les personnes.

- 7.5.3 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.
- 7.5.4 S'assurer de l'application de la politique, des procédures et directives en découlant et de les communiquer auprès de leurs équipes.
- 7.5.5 Participer et collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de sa direction.
- 7.5.6 Identifier sur une base continue les déterminants et les risques et mettre en œuvre les moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence.
- 7.5.7 Contribuer à la mise en œuvre des moyens de reconnaissance et de renforcement pour soutenir la présence et la contribution des personnes sous leur responsabilité.
- 7.5.8 Assurer un suivi de l'assiduité des personnes et contribuer à l'atteinte des objectifs d'amélioration de la présence au travail.
- 7.5.9 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.
- 7.5.10 Prendre les mesures nécessaires en matière de santé, sécurité et bien-être des personnes sous leur responsabilité avec prévoyance, efficacité et autorité afin d'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et valorisant.
- 7.5.11 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.
- 7.5.12 Signifier les attentes individuelles et organisationnelles aux personnes sous leur responsabilité, analyser périodiquement l'état de la situation dans leur service et prendre les actions nécessaires, lorsque requises.
- 7.5.13 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.
- 7.5.14 Effectuer les enquêtes et analyses d'accidents de leur secteur et assurer le suivi des mesures correctives requises.
- 7.5.15 Mettre en place les conditions favorables au maintien au travail ou au prompt retour au travail de l'employé absent.

- 7.6 La personne est responsable de prendre les moyens nécessaires pour offrir, sur une base régulière et continue, la prestation de travail et contribuer de façon efficiente à la mission du CIUSSS de la Capitale-Nationale.

Elle est notamment responsable de :

- 7.6.1 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.
- 7.6.2 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.
- 7.6.3 Prendre les mesures et les moyens appropriés afin de développer et maintenir des habitudes d'assiduité et de ponctualité.
- 7.6.4 Participer activement à l'identification et la mise en œuvre des mesures pour maintenir et protéger sa santé, assurer sa sécurité et son bien-être au travail ainsi que celui des autres personnes.
- 7.6.5 Informer son gestionnaire des risques inhérents à sa tâche ou à son milieu qui peuvent affecter sa santé, sa sécurité et son bien-être ou celui de ses collègues et proposer des pistes d'amélioration.
- 7.6.6 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.
- 7.6.7 Participer aux enquêtes et analyses d'accident du travail et à la recherche de solutions et à la mise en place des mesures correctives.
- 7.6.8 Collaborer à la recherche et à la mise en place des conditions favorables au maintien au travail ou au prompt retour au travail après une absence.
- 7.6.9 Collaborer aux différents processus de gestion des absences, incluant ceux en lien avec la gestion médico-administrative.

## 7.7 Direction des ressources humaines et des communications

- 7.7.1 Favoriser que l'ensemble des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines du CIUSSS de la Capitale-Nationale respecte les principes de la politique et les orientations organisationnelles.

- 7.7.2 Mettre en place et soutenir les activités des comités de santé et sécurité et définir les modalités de fonctionnement du comité en partenariat avec les instances syndicales.
- 7.7.3 Coordonner l'élaboration, la mise en œuvre et la diffusion des politiques, programmes et procédures en matière de prévention, présence, qualité de vie au travail et reconnaissance.
- 7.7.4 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.
- 7.7.5 Proposer des cibles et fournir l'expertise requise à l'élaboration des plans d'action des directions.
- 7.7.6 Développer des outils facilitant l'appropriation et l'application de la présente politique.
- 7.7.7 Soutenir la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des activités des programmes et des plans d'action de chacune des directions et du plan d'action organisationnel.
- 7.7.8 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.
- 7.7.9 Élaborer et mettre en œuvre, en collaboration avec les directions, le programme de formation et d'information découlant de l'application de la présente politique destiné aux gestionnaires et aux personnes.
- 7.7.10 Exercer un rôle-conseil auprès des gestionnaires dans l'application des politiques, procédures et pratiques de gestion en conformité avec la législation et les conventions collectives en vigueur.
- 7.7.11 Agir à titre d'expert-conseil en matière de prévention, de présence et qualité de vie au travail.
- 7.7.12 Mettre en œuvre un programme pré-emploi 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.
- 7.7.13 Soutenir la mise en œuvre des activités de prévention et en évaluer l'impact.

- 7.7.14 Assurer une gestion médico-administrative transparente, équitable, rigoureuse et dans le respect des règles de confidentialité, des absences découlant des différents régimes d'indemnisation.
  - 7.7.15 Initier et collaborer avec les gestionnaires et les personnes à la mise en œuvre 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.
  - 7.7.16 Offrir au gestionnaire des services de soutien-conseil et d'évaluation en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail.
- 7.8 Les comités de santé et sécurité du travail (CSS)
- 7.8.1 Analyser les différentes données associées aux accidents de travail survenus et identifier les situations qui peuvent être des sources de danger.
  - 7.8.2 Collaborer à l'identification des priorités organisationnelles.
  - 7.8.3 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.
  - 7.8.4 Collaborer à la mise en œuvre du plan d'action organisationnel et des activités de prévention du CIUSSS de la Capitale-Nationale.
  - 7.8.5 Agir conformément aux dispositions locales convenues entre les syndicats locaux et le CIUSSS de la Capitale-Nationale.
- 7.9 Direction des services techniques
- 7.9.1 Élaborer et administrer un programme d'entretien préventif du matériel, de l'équipement et des infrastructures de l'établissement.
  - 7.9.2 S'assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et des communications, dès la phase initiale de la conception des plans et des devis lors de nouvelles constructions ou de réaménagements que les critères en matière de santé et sécurité du travail soient pris en considération.
  - 7.9.3 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 et respectent les procédures et les directives de l'établissement en cette matière.

- 7.9.4 S'assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et des communications, de la conformité des installations selon la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail en vigueur.
- 7.9.5 Mettre en place un processus visant la prise en charge prioritaire de toute situation pouvant être une source de danger pour la santé et la sécurité du travail des employés de l'établissement.

#### 7.10 Direction des ressources financières

- 7.10.1 Administrer les budgets découlant des régimes d'indemnisation et de tarification de la CNESST, d'assignation au travail et du régime d'assurance salaire.
- 7.10.2 Produire, sur une base périodique, les statistiques et les indicateurs de gestion financière découlant de l'application de la présente politique.

#### 7.11 Direction de la logistique

- 7.11.1 Intégrer les critères de santé et sécurité applicables du CIUSSS de la Capitale-Nationale. au moment :
  - 7.11.1.1 De l'achat ou la location de matériel et de l'équipement et les contrats de service.
  - 7.11.1.2 Des ententes contractuelles, de biens ou de services.
- 7.11.2 Demander, en collaboration avec la Direction des ressources humaines et des communications, toutes les informations 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.
- 7.11.3 Demander les attestations de conformité de la CNESST pour tout contrat impliquant un sous-traitant ou un fournisseur devant intervenir dans les installations ou sur les terrains de l'établissement.

#### 7.12 Direction des soins infirmiers volet Prévention des infections

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

### 7.13 Direction des services professionnels

- 7.13.1 Sensibiliser, en collaboration avec le Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens du CIUSSS de la Capitale-Nationale, les médecins, dentistes et pharmaciens du CIUSSS de la Capitale-Nationale aux enjeux reliés à la gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.

## **8. ENTRÉE EN VIGUEUR**

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration.