



Gestion préventive de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail

Instances consultées :	Comité consultatif du plan de transformation de la fonction RH Syndicats des enseignants du personnel de soutien et des professionnelles Comité des ressources humaines du conseil d'administration
Adopté :	Le 23 avril 2024 (CA-2024-064)
En vigueur :	Le 24 avril 2024
Amendement :	
Auteur :	Service des ressources humaines

Table des matières

CHAPITRE 1 - OBJET.....	4
PRÉAMBULE.....	4
ENGAGEMENTS.....	4
OBJECTIFS.....	5
CHAPITRE 2 - CADRE LÉGAL	5
CHAPITRE 3 - CHAMPS D'APPLICATION	6
CHAPITRE 4 - DÉFINITIONS	6
CHAPITRE 5 - PRINCIPES	8
CHAPITRE 6 - MÉCANISMES D'APPLICATION	8
CHAPITRE 7 - RESPONSABILITÉS.....	9
7.1 LE CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	9
7.2 LA DIRECTION GÉNÉRALE	9
7.3 L'ENSEMBLE DES GESTIONNAIRES	9
7.4 LES EMPLOYÉS	10
7.5 SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES :	11
7.6 SERVICE DES RESSOURCES MATÉRIELLES.....	12
7.7 SERVICES ÉDUCATIFS.....	13
7.8 SERVICE DES RESSOURCES FINANCIÈRES	13
7.9 SERVICE DES RESSOURCES INFORMATIONNELLES	13

Chapitre 1 - Objet

Préambule

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

Ainsi, l'ensemble des pratiques de gestion favorise un climat harmonieux ainsi qu'un environnement sain et sécuritaire, respectueux des lois et règlements en matière de santé et sécurité au travail.

Engagements

Le Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay (CSSRDS) s'engage à offrir un milieu sain, sécuritaire, propice à la santé et au bien-être, respectueux des valeurs organisationnelles et ce, en fonction des ressources disponibles. Plus spécifiquement, le CSSRDS prend les engagements suivants :

- Prendre les moyens à sa disposition pour offrir à tous un milieu sain, sécuritaire et valorisant;
- Mettre en place les conditions et les moyens qui favorisent la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail;
- Agir pour soutenir le développement et assurer l'expression d'attitudes et de comportements responsables et exempt de discrimination, de harcèlement ou de violence chez tous ses employé(e)s, agent(e)s et représentant(e)s.
- 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;
- Assurer une gestion efficace et systémique de la prévention, présence et qualité de vie au travail;
- Soutenir les activités de prévention et de promotion de la santé, la sécurité et le bien-être des personnes au travail dans le respect de leur intégrité physique et psychique.

Objectifs

L'objectif général de la présente politique vise la prise en charge par les personnes et par le CSSRDS, de la prévention et de la gestion des risques en matière de santé, sécurité et bien-être au travail. Plus spécifiquement, elle vise à :

- Établir les rôles et responsabilités de chacune des personnes visées par l'application de la présente politique;
- Responsabiliser l'ensemble des gestionnaires du CSSRDS ainsi que toutes les personnes à la prévention et la prise en charge des risques ayant une incidence sur la présence, la sécurité et le bien-être des personnes au travail;
- Identifier et gérer dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue les risques ayant une incidence tant au niveau de la santé physique et psychique que de la sécurité des personnes;
- Reconnaître et soutenir l'engagement des personnes afin de développer et maintenir la présence au travail;
- Établir les orientations et les moyens à mettre en œuvre favorisant la réintégration au travail des personnes (incluant les mesures d'accommodement) à l'intérieur des limites des ressources disponibles, des exigences légales applicables et des droits de la personne;
- Assurer une gestion transparente, équitable et rigoureuse des régimes d'indemnisation dans le respect des règles de confidentialité.

Chapitre 2 - Cadre légal

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 l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1)*;
- Le Code national du bâtiment;
- Le Code de construction du Québec;
- Le Code d'éthique du CSSRDS;
- Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur;

- Le règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres et aux hors cadres des centres de services scolaires;
- La politique visant à contrer le harcèlement, la violence et la discrimination en milieu de travail.

Chapitre 3 - Champs d'application

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 services découlant de la mission du CSSRDS (ex. : salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, stagiaire, étudiant, bénévole), de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants, partenaires.

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

Chapitre 4 - Définitions

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

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.

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.

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, 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.

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

Lésions professionnelles : Une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Accident du travail : Un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle.

Source : LATMP

Maladie professionnelle : La maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Source : LATMP

Comité central de santé et sécurité : Comité formé de représentants de l'employeur, de salariés et de représentants des syndicats des personnes salariées ainsi que du CSSRDS.

CNESST : Commission des normes et de la santé et de la sécurité au travail

SIMDUT : Système d'identification des matières dangereuses utilisées au travail.

EPI : Équipement de protection individuelle

Chapitre 5 - Principes

- 5.1 Chacun est responsable d'une manière ou d'une autre, des résultats obtenus en matière de prévention, de présence et de bien-être au travail.
- 5.2 Chaque personne est importante, offre une contribution spécifique à la réalisation de la mission de l'organisation et est responsable du respect de son contrat de travail, notamment en ce qui concerne les objets de la présente politique qui en font partie intégrante.
- 5.3 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 qualité des services et de la réussite de nos clientèles scolaires.
- 5.4 L'implication et la participation active des personnes concernées et la collaboration de leurs représentants sont requises pour assurer une gestion efficiente des activités de prévention et de promotion de la santé.
- 5.5 Le travail est considéré comme un milieu d'intégration, d'équité et de respect de la personne notamment en matière de diversité.
- 5.6 La qualité du milieu de travail est un facteur d'attraction et de fidélisation ayant une incidence positive sur la présence au travail des personnes. Cette qualité du milieu de travail découle notamment d'une gestion prenant en compte le bien-être des personnes au travail.
- 5.7 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.

Chapitre 6 - Mécanismes d'application

Afin de contrôler les risques, le CSSRDS établit ses procédures et cadres de référence en fonction des règles suivantes :

- Déterminer (les balises) à partir desquelles il sera possible d'évaluer que les services éducatifs peuvent être offerts de façon sécuritaire en fonction des besoins des élèves;

- Évaluer de manière dynamique l'évolution des élèves afin de s'assurer de déterminer l'expertise et l'aménagement des lieux nécessaires pour offrir les services éducatifs tout en préservant la santé et la sécurité des travailleurs;
- Aménager les lieux de manière à répondre aux besoins des élèves tout en préservant la santé et la sécurité des travailleurs;
- Former et entraîner les travailleurs pour qu'ils aient les habiletés et les connaissances requises pour offrir les services éducatifs de manière sécuritaires.

Chapitre 7 - Responsabilités

7.1 Le conseil d'administration

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

7.2 La direction générale

- 7.2.1 Définir les orientations stratégiques en matière de gestion systémique de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- 7.2.2 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, présence et qualité de vie au travail.
- 7.2.3 Adopter les cadres de références découlant de la présente politique.
- 7.2.4 S'assurer que les pratiques organisationnelles permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la sécurité, la santé physique et psychique et le bien-être des personnes au travail.
- 7.2.5 S'assurer que tous les gestionnaires appliquent des pratiques de gestion conformes aux visées de la présente politique et en assurent la mise en œuvre et la promotion.
- 7.2.6 Assurer une vigie en matière de gestion systémique de la prévention, présence et qualité de vie au travail en regard de la mission du CSSRDS.

7.3 L'ensemble des gestionnaires

- 7.3.1 Identifier sur une base continue les risques et mettre en œuvre les moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence.
- 7.3.2 Mettre en application des pratiques de gestion qui permettent de prévenir, de maintenir et d'améliorer la sécurité, la santé physique et psychique des personnes au travail.

- 7.3.3 Effectuer, en collaboration avec les services et le personnel concerné, les enquêtes et analyses d'événements de leur secteur et assurer le suivi des mesures correctives requises.
- 7.3.4 Promouvoir auprès du personnel sous leur responsabilité l'adoption de comportements et attitudes correspondants aux visés de la présente politique et privilégier des pratiques de gestion qui favorisent la proximité et la communication directe avec les personnes.
- 7.3.5 Veiller à ce que les employés sous leur responsabilité soient dans un état de santé répondant aux exigences de leurs fonctions et, au besoin, prendre les actions nécessaires afin de s'en assurer en respect des procédures applicables.
- 7.3.6 S'assurer de l'application de la politique, des procédures et directives en découlant et de les communiquer auprès de leurs équipes.
- 7.3.7 Développer des moyens de reconnaissance et de renforcement pour soutenir la présence et reconnaître la contribution des personnes sous leur responsabilité.
- 7.3.8 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'organisation.
- 7.3.9 Prendre les mesures nécessaires en matière de santé, sécurité et bien-être des personnes sous leur responsabilité afin d'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et valorisant pour les personnes au travail.
- 7.3.10 Participer aux activités de développement des compétences en matière de bonnes pratiques de gestion systémique de la prévention, présence et qualité de vie au travail.
- 7.3.11 Signifier les attentes individuelles et organisationnelles aux personnes sous leur responsabilité, analyser périodiquement l'état de la situation dans leurs établissements ou services et prendre les actions nécessaires, lorsque requises.
- 7.3.12 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.

7.4 Les employés

L'employé est responsable de prendre les moyens nécessaires pour offrir sur une base régulière et continue la prestation de travail attendue et contribuer de façon

efficace à la mission du CSSRDS tout en assurant pour lui-même et autrui des conditions propices à la prévention des risques à la santé, la sécurité et au bien-être. Il est notamment responsable de :

- 7.4.1 Prendre connaissance et respecter la présente politique et les procédures, protocoles et cadres de références découlant de celle-ci, ainsi que la législation applicable en fonction de son secteur d'activités.
- 7.4.2 Prendre les mesures et les moyens nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychique et s'engager à respecter la politique en lien avec la santé et sécurité au travail.
- 7.4.3 Prendre les mesures et les moyens appropriés afin de développer et maintenir des habitudes d'assiduité et de ponctualité et de communiquer avec diligence aux personnes concernées toute situation de nature à compromettre sa présence au travail.
- 7.4.4 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, notamment les élèves.
- 7.4.5 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.
- 7.4.6 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.
- 7.4.7 Participer lorsque requis aux enquêtes et analyses d'accident du travail, à la recherche de solutions et à la mise en place des mesures correctives.
- 7.4.8 Utiliser adéquatement et porter les équipements de protection individuels requis et s'assurer que l'équipement porté et le matériel utilisé soient sécuritaires et conformes aux normes.
- 7.4.9 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.

7.5 Service des ressources humaines :

- 7.5.1 S'assurer que l'ensemble des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines du CSSRDS respecte les principes de la politique et les orientations organisationnelles.
- 7.5.2 Mettre en place et soutenir les activités du comité central en santé et sécurité au travail (CCSST) et les sous-comités qui en découlent.

- 7.5.3 Produire et diffuser des indicateurs de gestion en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail, les analyser et formuler des recommandations.
- 7.5.4 Élaborer et mettre en œuvre, en collaboration avec les gestionnaires, le programme de formation et d'information découlant de l'application de la présente politique destiné aux gestionnaires et aux employés.
- 7.5.5 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.
- 7.5.6 Agir à titre d'expert-conseil en matière de prévention, de présence et qualité de vie au travail.
- 7.5.7 Soutenir la mise en œuvre des activités de prévention et en évaluer l'impact.
- 7.5.8 Assurer une gestion médico-administrative transparente, équitable, rigoureuse et dans le respect des règles de confidentialité, des absences découlant des différents régimes d'indemnisation.
- 7.5.9 Initier et collaborer avec les gestionnaires et les employés 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.
- 7.5.10 Offrir aux gestionnaires des services de soutien-conseil et d'évaluation en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail.

7.6 Service des ressources matérielles

- 7.6.1 Élaborer et administrer un programme d'entretien préventif du matériel, de l'équipement et des infrastructures de l'organisation;
- 7.6.2 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'organisation soient informés des risques et se conforment aux lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail.
- 7.6.3 S'assurer, en collaboration avec le Service des ressources humaines et les directions d'établissement scolaire, de la conformité des installations et des milieux de travail avec la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail en vigueur.
- 7.6.4 Développer des outils facilitant l'appropriation et l'application dans son

secteur d'activités.

- 7.6.5 Lorsque requis, fournir des équipements de protection individuels fonctionnels et répondant aux normes à chaque membre du personnel concerné.

7.7 Services éducatifs

- 7.7.1 Exercer un rôle-conseil auprès des gestionnaires et du Service des ressources humaines concernant les mesures de prévention applicables en matière de discrimination, de harcèlement ou de violence à l'école.
- 7.7.2 Fournir les lignes directrices, protocoles, formations et procédures préventives en matière de prévention et en assurer le suivi, notamment en ce qui concerne les services offerts aux élèves à besoins particuliers.
- 7.7.3 Offrir des formations requises aux employés concernant les risques reliés à la violence à l'école.
- 7.7.4 Développer des outils facilitant l'appropriation et l'application dans son secteur d'activités.

7.8 Service des ressources financières

- 7.8.1 Administrer les budgets découlant des régimes d'indemnisation et de tarification de la CNESST, d'assignation au travail et du régime d'assurance-salaire en collaboration avec le Service des ressources humaines.
- 7.8.2 Effectue l'analyse financière et conseille les intervenants dans ce domaine.
- 7.8.3 Administrer les budgets relatifs à la mise en œuvre des visées de la présente politique.

7.9 Service des ressources informationnelles

- 7.9.1 Soutenir l'exploitation du logiciel de déclaration des événements.
- 7.9.2 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'organisation soient informés des risques et se conforment aux lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité du travail.

Cette politique entre en vigueur le 24 avril 2024