

# Politique relative à la prévention, à la promotion et aux pratiques organisationnelles favorisant la santé globale en milieu de travail

Approuvée : Conseil d'administration  
(Résolution CA-2011-18)

Modifiée : Conseil d'administration  
(

Entrée en vigueur : 16 février 2011

Responsable : Vice-rectorat aux ressources humaines



UNIVERSITÉ  
LAVAL

# TABLE DES MATIÈRES

<b>1.</b>	<b>MISSION ET VALEURS .....</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPES GÉNÉRAUX .....</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>OBJECTIFS.....</b>	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>DÉFINITIONS .....</b>	<b>4</b>
4.1	La santé .....	4
4.2	Le mieux-être en milieu de travail.....	5
4.3	Le travail .....	5
<b>5.</b>	<b>CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF.....</b>	<b>6</b>
<b>6.</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>6</b>
<b>7.</b>	<b>RESPONSABILITÉS .....</b>	<b>6</b>
7.1	Conseil d'administration.....	6
7.2	Vice-recteur aux ressources humaines .....	6
7.3	Service des ressources humaines .....	6
7.4	Comité sur la santé globale du personnel.....	7
7.5	Gestionnaire .....	7
7.6	Membre du personnel de la communauté universitaire .....	7
<b>8.</b>	<b>RÉVISION DE LA POLITIQUE.....</b>	<b>7</b>
<b>9.</b>	<b>DISPOSITION FINALE.....</b>	<b>8</b>

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination.

## **1. MISSION ET VALEURS**

La mission de l'Université Laval se définit comme suit :

Première université francophone d'Amérique, ouverte sur le monde et animée d'une culture de l'exigence, l'Université Laval contribue au développement de la société :

- par la formation de personnes compétentes, responsables et promotrices de changement;
- par l'avancement et le partage des connaissances;

dans un environnement dynamique de recherche et de création.

Pour accomplir sa mission, elle s'est donné les valeurs institutionnelles suivantes :

- le respect de la diversité des personnes, des sociétés, des savoirs et des modes de pensée;
- l'approche humaniste et éthique;
- le développement de la pensée et du jugement critiques;
- l'engagement individuel et collectif et le leadership;
- la promotion de la création, de l'innovation et de l'excellence.

Elle s'est dotée, de plus, d'une politique de gestion des ressources humaines qui comprend divers volets, dont la santé et la sécurité du travail ainsi que la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorisant la santé globale en milieu de travail. La présente Politique porte sur ce dernier volet, soit la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorisant la santé globale en milieu de travail.

## **2. PRINCIPES GÉNÉRAUX**

L'Université Laval considère que les compétences et la participation de chaque membre de son personnel sont essentielles à l'accomplissement de sa mission. Elle reconnaît aussi que la qualité de cette contribution est en étroite relation avec l'état de santé globale de son personnel. L'Université reconnaît, enfin, que le travail est l'un des facteurs pouvant contribuer à favoriser la santé de son personnel.

La présente Politique témoigne de la volonté de l'Université Laval d'encourager la création d'un environnement de travail sain et la mise de l'avant de pratiques organisationnelles favorisant la santé des personnes sur les plans physique, psychologique et social.

L'Université Laval compte sur l'appui des gestionnaires, des associations et des syndicats des différentes catégories de personnel pour faire la promotion, auprès des employés ou de leurs membres, des activités et des services offerts en matière de prévention, de promotion et de pratiques organisationnelles dans le domaine de la santé globale en milieu de travail. Le comité sur la santé globale constitue l'un des mécanismes privilégiés de concertation en ce qui a trait au projet de santé globale de l'Université.

### 3. OBJECTIFS

La présente Politique a pour objectif d'instaurer un environnement de travail favorisant la santé, le mieux-être et l'épanouissement psychosocial de chaque membre de la communauté universitaire.

Dans cette perspective, l'Université entend intervenir en concertation avec divers groupes de la communauté universitaire pour :

1. sensibiliser le personnel aux retombées positives de l'adoption de saines habitudes de vie;
2. promouvoir le développement d'habiletés personnelles et relationnelles au travail ainsi que l'adoption de modes de gestion et de pratiques organisationnelles favorisant l'instauration d'un milieu de travail caractérisé par la recherche d'un juste équilibre entre le travail et la vie personnelle;
3. améliorer l'environnement de travail en déterminant et en gérant les facteurs de risque pour la santé;
4. participer à l'amélioration de la santé du personnel en mettant de l'avant diverses activités favorisant l'adoption de saines habitudes de vie;
5. permettre aux personnes vivant un problème de santé de recouvrer leurs capacités socioprofessionnelles, physiques et psychologiques, en les accompagnant et en leur fournissant un appui lors de leur période d'invalidité et de leur retour au travail.

### 4. DÉFINITIONS

Cette Politique repose sur trois notions : la santé, le mieux-être et le travail.

#### 4.1 La santé

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

##### La santé mentale

Aptitude d'une personne, sur le plan psychique, à fonctionner de façon harmonieuse, agréable, efficace et à faire face avec souplesse aux situations difficiles en étant capable de retrouver son équilibre.

La santé mentale est influencée par trois grandes composantes chez une personne :

- ses capacités personnelles (ses capacités cognitives - la perception, le jugement, l'intelligence, sa santé physique, son histoire personnelle, ses expériences passées, son type de personnalité, les dimensions affective et relationnelle qui la composent);
- les composantes associées à son travail (tâches, rôle, responsabilités, charge de travail, précarité, climat, reconnaissance, valorisation des engagements personnels);
- son environnement social (sa famille, ses amis et la société).

#### **4.2 Le mieux-être en milieu de travail**

Concept basé sur la santé physique et mentale mettant l'accent sur les dimensions sociales et psychologiques de trois éléments liés entre eux : la personne, le milieu de travail et le travail à accomplir.

#### **4.3 Le travail**

Activité rémunérée qui produit un bien ou un service. Le travail comprend tout autant l'organisation des tâches qui le composent, les rapports sociaux dans lesquels il évolue que l'environnement physique où il est réalisé.

L'Université conçoit le travail comme une activité influençant positivement la santé psychologique d'une personne bien que certaines composantes du travail puissent parfois y porter atteinte. En effet, le travail constitue une activité favorisant le développement de l'estime de soi et de la confiance en soi. Il permet également aux personnes d'avoir un milieu où elles peuvent définir leur identité et développer leurs habiletés personnelles, relationnelles et sociales.

Dans le cadre de la présente Politique, certains termes sont définis comme suit :

- personnel : toute personne employée par l'Université Laval;
- gestionnaire : toute personne qui doit superviser des membres du personnel dans le cadre de la réalisation d'activités ou de mandats;
- pratiques organisationnelles : ensemble des pratiques de gestion et de modalités d'organisation du travail.

## **5. CADRE NORMATIF ET LÉGISLATIF**

L'Université s'engage à être proactive dans le respect des droits et des obligations tel qu'il est prévu dans la *Charte des droits et libertés* et le *Code civil du Québec*, ainsi que dans toute autre loi et tout règlement ayant trait à cette question, notamment la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* et la *Loi sur les normes du travail*. Cette Politique se veut également complémentaire de la *Politique sur la santé et la sécurité du travail de l'Université Laval*.

## **6. CHAMP D'APPLICATION**

La présente Politique s'applique à toutes les catégories de personnel de la communauté universitaire.

## **7. RESPONSABILITÉS**

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

### **7.1 Conseil d'administration**

a) Adopte la présente Politique.

### **7.2 Vice-recteur aux ressources humaines**

a) S'assure de l'application et du respect de la présente Politique.

### **7.3 Service des ressources humaines**

- a) Détermine et met en œuvre diverses mesures relatives à la présente Politique et au plan d'action retenu.
- b) Voit à l'allocation des ressources humaines, financières et matérielles requises pour la mise en place du plan d'action.
- c) S'assure de la cohérence entre la présente Politique et les autres politiques, lois et règlements pertinents.
- d) Évalue l'atteinte des objectifs, prend les dispositions nécessaires pour qu'ils soient atteints et effectue les ajustements requis, s'il y a lieu, en concertation avec le comité sur la santé globale du personnel.

#### **7.4 Comité sur la santé globale du personnel**

- a) Détermine les objectifs, élabore un plan d'action triennal, recommande son adoption au Service des ressources humaines et le révisé annuellement.
- b) Propose les analyses requises en matière de santé globale et recommande les actions appropriées.
- c) Effectue le suivi et recommande diverses pistes d'action en fonction des constats faits lors de l'évaluation des actions entreprises.
- d) Voit au respect de la présente Politique par tout comité institutionnel menant des actions en lien avec la santé globale en milieu de travail.
- e) Assure la mise à jour de la présente Politique.

#### **7.5 Gestionnaire**

- a) S'assure du respect de la présente Politique dans son milieu de travail.
- b) S'assure, dans son milieu de travail, de l'application des plans d'action pertinents en vue de l'atteinte des objectifs de la présente Politique.
- c) Offre un soutien à son personnel.

#### **7.6 Membre du personnel de la communauté universitaire**

- a) Favorise et contribue à l'instauration d'un climat de travail basé sur la confiance, l'ouverture, la collaboration et la civilité.
- b) Maintient et utilise des habiletés visant le mieux-être au travail.
- c) Adopte de saines habitudes de vie et des pratiques de travail ayant pour objectif de protéger et d'améliorer sa santé et celle des autres membres de son milieu immédiat de travail.

### **8. RÉVISION DE LA POLITIQUE**

La présente Politique est révisée aux trois ans à compter de sa date d'adoption.

## 9. DISPOSITION FINALE

La présente Politique entre en vigueur lors de son adoption par le Conseil d'administration, soit le 16 février 2011.

---

*Les définitions et expressions utilisées dans la présente Politique sont, entre autres, tirées des sources suivantes :*

- *Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada;*
- *Brun, Jean-Pierre, Études et recherches sur la santé mentale au travail;*
- *Bureau de normalisation du Québec. Norme 9700-800/2008;*
- *Dictionnaire canadien des relations de travail (Dion, G., 1986);*
- *Grand dictionnaire de la psychologie (Bloch et al., 1999);*
- *Organisation mondiale de la santé.*