



POLITIQUE SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DU PERSONNEL

La Régie, en tant qu'employeur, reconnaît que la qualité de ses services offerts aux citoyens et aux professionnels de la santé est tributaire de la mobilisation et de l'état de santé de son personnel.

Elle affirme aussi son engagement à maintenir un milieu de travail harmonieux, empreint de civilité et exempt de harcèlement psychologique en tablant entre autres sur la prévention et la gestion des conflits et l'implication active de tous dans l'établissement d'un environnement favorable à la qualité de vie au travail.

OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- Officialiser l'engagement de la Régie à mettre de l'avant des mesures favorisant la qualité de vie au travail et la promotion de la santé et du mieux-être auprès du personnel;
- Fournir un cadre de référence institutionnel en matière de gestion du personnel conforme aux valeurs organisationnelles de la Régie, à savoir le respect, l'équité et l'intégrité;
- Préconiser une approche fondée sur l'assistance des personnes impliquées de manière à leur permettre de participer constructivement à la résolution des situations d'incivilités, conflictuelles ou s'apparentant à du harcèlement psychologique auxquelles elles sont confrontées;
- Maintenir et améliorer la qualité de vie au travail du personnel et, par conséquent, la qualité des services.

Engagements

Mobilisation du personnel

- Promouvoir et mettre en œuvre des pratiques de gestion favorisant la qualité de vie au travail, notamment en matière d'embauche, d'accueil et d'intégration, d'organisation du travail, de gestion des contributions, de développement en emploi et de reconnaissance.
- Informer le personnel des mesures favorisant la prise en charge des responsabilités familiales et favoriser l'accès aux mesures disponibles tout en tenant compte des nécessités du service.

Prévention et intervention en santé physique et psychologique

- Donner accès à certains services afin de favoriser la présence au travail (exemple : ergonomie).
- Offrir un programme d'aide aux employés pour résoudre les problèmes susceptibles d'affecter le rendement.
- Mettre en œuvre les conditions facilitant le retour au travail du personnel à la suite d'une invalidité dans le but de réduire les risques de récurrence.
- Mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement psychologique telles que la promotion de la civilité et la diffusion d'un programme en matière de conflit et de harcèlement psychologique.
- Intervenir avec diligence lorsqu'une situation, un signalement ou une plainte est portée à l'attention de la Régie.

Environnement de travail

- Prendre les mesures nécessaires pour s'assurer que le personnel dispose d'un environnement de travail sain, sécuritaire et contribuant à sa qualité de vie.
- Agir sur les facteurs de risques qui peuvent porter atteinte à la qualité de vie au travail du personnel en fournissant des services et des outils de prévention et d'intervention.

Promotion des saines habitudes de vie

- Sensibiliser le personnel à l'importance d'investir dans sa santé en faisant la promotion des saines habitudes de vie.
- Offrir des services en milieu de travail qui visent à favoriser l'adoption et le maintien de saines habitudes de vie.

Mise en œuvre

Dans la mise en œuvre de ses actions, la Régie considère que la qualité de vie au travail constitue **une responsabilité partagée**. Les résultats obtenus reposent sur la contribution du personnel, des gestionnaires et de la haute direction.

2016-11