

Direction des ressources humaines, des
communications et des affaires juridiques

POLITIQUE

Gestion intégrée de la prévention, de la présence, retour au travail sain, durable et qualité de vie au travail

N° Politique : POL-036		
No Procédures découlant : PRO-035; PRO-051; PRO-082; PRO-086; PRO-088; PRO-090; PRO-09 ; PRO-092; PRO- 093; PRO-094; PRO-095; PRO-102.	Responsable de l'application : Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques	
Approuvée par : Conseil d'administration	Date d'approbation : 2023-06-13	Date de révision : 2027-06-13
Destinataires : Tout salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole, de même qu'à toute personne, fournisseur, sous-traitant et partenaire qui se trouve sur les lieux		

1. CONTEXTE

La mission du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS-EMTL) consiste à :

- Améliorer et maintenir la santé, le bien-être de chaque personne dans son milieu, par des actions concertées de promotion, prévention, protection de la santé, soins, réadaptation et accompagnement adaptés à ses besoins et réalités ;
- Déployer, en temps opportun et eu égard aux ressources disponibles, une offre de soins et services, de généraux à surspécialisés. De qualité, simple d'accès, sécuritaire, qui facilite l'inclusion des personnes plus vulnérables et à risque de le devenir, dans le respect de leurs droits et dignité ;
- Développer des pratiques exemplaires, mener des recherches, stimuler l'innovation et l'engagement, partager et diffuser les savoirs.

Le CIUSSS-EMTL, à travers la collaboration, le respect, la communication, le professionnalisme et la qualité des soins et services, 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.

La 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 au niveau de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail.

Ainsi, l'ensemble des pratiques de gestion, applicable 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.

1.1. Engagements

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

- Prendre les moyens à sa disposition pour offrir à tous un milieu sain et sécuritaire ;
- 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 ;
- Agir pour soutenir le développement d'attitudes et de comportements responsables en matière de discrimination tant au travail qu'à l'embauche ;
- 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 ;
- Encourager chaque personne à se responsabiliser face à l'adoption de saines habitudes de vie et de comportements sécuritaires de façon à ce qu'elles puissent fournir la prestation de travail attendue ;
- Fournir les ressources nécessaires pour assurer une gestion efficiente et intégrée 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 psychologique ;
- Fixer des objectifs et des cibles mesurables d'amélioration continue et évaluer périodiquement les résultats des activités réalisées ;
- Produire biennuellement un plan d'action, instaurer les programmes et en suivre l'évolution trimestriellement à l'aide de tableaux de bord basés sur des indicateurs normalisés.

1.2. Fondements

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

- *Charte des droits et libertés de la personne* ;
- *Code civil du Québec* ;
- *Loi sur la santé et la sécurité du travail et ses règlements* ;
- *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, ch. A-3.001) ;
- *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, ch. N-1.1) ;
- *Loi sur la santé publique* (RLRQ, ch. S-2.2) ;
- *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (RLRQ, c. A-2.1) ;
- *Code d'éthique du CIUSSS-EMTL* ;
- *Les normes et exigences en matière d'agrément* ;

- *Conventions collectives nationales et dispositions locales en vigueur ;*
- *Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux (RLRQ, ch. S-4.2, r. 5.1) ;*
- *Normes en vigueur reconnues par les organismes de certification (Norme CAN/CSA-Z1000-F14, BNQ 9700-800) ;*
- *Plan d'action national en prévention MSSS 2019-2023 ;*
- *Plan d'action interministériel en santé mentale 2022-2026 ;*
- *Loi modernisant le régime de la santé et sécurité au travail, (LQ 2021, c 27) ;*
- *Politique promotion de la civilité, de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (POL-009).*

2. CHAMP 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 soins et services découlant de la mission du CIUSSS-EMTL (ex. : salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole), de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants, partenaires).

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

3. 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-EMTL, des déterminants et 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 directions du CIUSSS-EMTL à tous les niveaux hiérarchiques, ainsi que toutes les personnes à la prévention, la promotion de la santé et des saines habitudes de vie, sur 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 ;
- Identifier et gérer, dans le cadre d'une démarche d'amélioration continue, les risques et les déterminants ayant une incidence tant au niveau de la santé physique et psychologique que de la sécurité des personnes ;
- 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 et des exigences légales applicables ;
- Assurer une gestion transparente, équitable et rigoureuse des régimes d'indemnisation dans le respect des règles de confidentialité.

4. DÉFINITIONS

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. 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.

4.5. 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 reliée à l'appréciation de la contribution du personnel et la reconnaissance, la conciliation travail-vie personnelle.

Source : Norme BNQ 9700-800.

4.6. 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.

Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux.

4.7. Retour au travail sain et durable

Retour au travail respectueux de l'amélioration de l'état de santé du travailleur, qui ne mène pas à l'aggravation de sa blessure ou à des rechutes éventuelles et qui favorise son maintien au travail.

Source : Équipe MIST-CAPRIT (20217) Université de Sherbrooke.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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 donne du sens à leur travail.

Source : Office québécois de la langue française.

4.11. 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.

4.12. 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.

4.13. 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.

Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux.

4.14. 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.

5. ÉNONCÉ

- 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 et retour au travail durable ;
- 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 ;
- 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 ;
- Les activités de prévention et de promotion de la santé contribuent à la santé et à la création d'un espace de travail sécuritaire (physique et psychologique) ainsi qu'à l'amélioration de la performance organisationnelle ;
- L'implication et la participation active des personnes concernées ou de leurs représentants sont requises pour assurer une gestion efficace des activités de prévention et de promotion de la santé et des saines habitudes de vie ;
- Le travail est considéré comme un milieu d'intégration, d'équité et de respect de la diversité ;
- La qualité du milieu de travail est un facteur d'attraction, de fidélisation ayant une incidence positive sur la présence au travail des personnes ;
- Le développement des compétences et les activités soutenant l'évolution professionnelle contribuent à la santé et au bien-être des personnes ;
- 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, gestion de proximité) de l'établissement ;
- 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 ;
- 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.

6. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

6.1. Conseil d'administration

Il est responsable de :

- Adopter la présente politique ainsi que sa mise à jour ;
- Prendre connaissance des informations en lien avec les cibles ministérielles et l'atteinte des cibles du plan d'action organisationnel ;

- 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-EMTL, par le biais du comité des ressources humaines et des communications.

6.2. Président-directeur général

Il est responsable de :

- Recommander l'adoption de la politique au conseil d'administration ;
- 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 ;
- 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 ;
- Adopter, en collaboration avec le comité de direction et le comité paritaire stratégique (CPSST) 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 ;
- S'assurer de la reddition de compte en fonction des cibles ministérielles émises et en informer le conseil d'administration.

6.3. Comité de direction

Il est responsable de :

- Adopter les procédures découlant de la présente politique ;
- Entériner suite aux recommandations CPSST stratégique 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 ;
- 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 ;
- S'assurer que tous les gestionnaires appliquent des pratiques de gestion conformes aux pratiques organisationnelles ;
- 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 ;
- Faire le suivi du plan d'action organisationnel et des plans d'action de chaque direction.

6.4. Directeurs(trices)

Ils sont responsables de :

- S'assurer que la politique et les procédures soient appliquées au sein de leur direction ;
- Fixer et adopter les objectifs et cibles mesurables de leur direction ;
- Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action de leur direction et en assurer le suivi ;
- 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 ;
- Soutenir les gestionnaires de leur direction tant au niveau de l'identification des risques et des déterminants, qu'au niveau de la mise en œuvre des moyens pour les éliminer ou de réduire leur incidence ;
- 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 ;
- S'assurer du développement des compétences des gestionnaires en matière de gestion intégrée de la prévention, présence, retour après une absence et qualité de vie au travail ;
- Évaluer l'atteinte des objectifs et des cibles des plans d'action en prévention (Parcours santé) de leurs directions notamment dans le cadre de l'appréciation de la contribution des gestionnaires ;
- S'assurer que les sous-traitants, 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.

6.5. Gestionnaires et chefs médicaux

Ils sont responsables de :

- Appliquer des pratiques de gestion qui favorisent la proximité et la communication directe avec les personnes ;
- Veiller à ce que les employés sous leur responsabilité hiérarchique et fonctionnelle 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 ;
- S'assurer de l'application de la politique, des procédures et directives en découlant et de les communiquer auprès de leurs équipes ;
- Participer et collaborer à la mise en œuvre du plan d'action de sa direction ;
- Identifier, sur une base continue, les déterminants et les risques et mettre en œuvre les moyens pour les éliminer ou réduire leur incidence ;
- Développer des moyens de reconnaissance et de renforcement pour soutenir la présence et la contribution des personnes sous leur responsabilité ;
- Assurer un suivi de l'assiduité des personnes et contribuer à l'atteinte des objectifs d'amélioration de la présence au travail ;
- 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 ;
- 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 et sécuritaire ;
- 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 ;
- Signifier les attentes individuelles et organisationnelles aux personnes sous leur responsabilité, analyser périodiquement l'état de la situation dans leur unité et prendre les actions nécessaires, lorsque requises.

- 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 ;
- Effectuer les enquêtes et analyses d'accidents de leur secteur et assurer le suivi des mesures correctives requises ;
- Mettre en place les conditions favorables au maintien au travail ou au prompt retour au travail de l'employé absent.

6.6. Employés et personnes œuvrant au CIUSSS-EMTL

Ils sont responsables de :

- 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 ;
- 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 ;
- Prendre les mesures et les moyens appropriés afin de développer et maintenir des habitudes d'assiduité et de ponctualité ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- Participer aux enquêtes et analyses d'accident du travail, à la recherche de solutions et à la mise en place des mesures correctives ;
- 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 ;
- Collaborer aux différents processus de gestion des absences, incluant ceux en lien avec la gestion médico-administrative.

6.7. Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

Elle est responsable de :

- S'assurer que l'ensemble des procédures et pratiques de gestion des ressources humaines du CIUSSS-EMTL respecte les principes de la politique et les orientations organisationnelles ;
- Mettre en place et soutenir les activités des CPSST et définir les modalités de fonctionnement des comités en partenariat avec les accréditations syndicales ;

- Coordonner l'élaboration, la mise en œuvre et la diffusion des politiques, programmes et procédures en matière de prévention, présence, retour sain et durable après une absence et qualité de vie au travail ;
- Élaborer, en collaboration avec les autres directions, le plan d'action organisationnel en matière de gestion intégrée de la prévention, présence, retour au travail sain et durable, qualité de vie au travail et le soumettre au comité de direction ;
- Proposer des cibles et fournir l'expertise requise à l'élaboration des plans d'action des directions ;
- Développer des outils facilitant l'appropriation et l'application de la présente politique ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- Agir à titre d'expert-conseil en matière de prévention, de présence, de retour au travail sain et durable et qualité de vie au travail ;
- 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 ;
- Soutenir la mise en œuvre des activités de prévention et en évaluer l'impact ;
- Assurer une gestion médico-administrative transparente, équitable, rigoureuse et dans le respect des règles de confidentialité, des absences découlant des différents régimes d'indemnisation ;
- 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 ;
- Offrir au gestionnaire des services de soutien-conseil et d'évaluation en matière de prévention, présence et qualité de vie au travail.

6.8. Comités paritaires de santé et sécurité au travail (CPSST)

Ils sont responsables de :

- Analyser les différentes données associées aux accidents de travail survenus et identifier les situations qui peuvent être source de danger ;
- Collaborer à l'identification des priorités organisationnelles ;
- 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 ;
- Soumettre au comité de direction la proposition de plan d'action organisationnel et des activités de prévention du CIUSSS-EMTL ;
- Agir conformément aux dispositions locales convenues entre les syndicats locaux et le CIUSSS-EMTL.

6.9. Direction des services techniques

Elle est responsable de :

- Élaborer et administrer un programme d'entretien préventif du matériel, de l'équipement et des infrastructures de l'établissement ;
- S'assurer, 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 ;
- 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 ;
- S'assurer, en collaboration avec la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, de la conformité des installations selon la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail en vigueur ;
- 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.

6.10. Direction des ressources financières

Elle est responsable de :

- Administrer les budgets découlant des régimes d'indemnisation et de tarification de la CNESST, d'assignation au travail et du régime d'assurance- salaire ;
- Produire sur une base périodique les statistiques et les indicateurs de gestion financière découlant de l'application de la présente politique ;
- Allouer les ressources financières nécessaires à la réalisation du plan d'action organisationnel en prévention, ainsi que les projets et les programmes en découlant.

6.11. Direction de la logistique

Elle est responsable de :

- Intégrer les critères de santé et sécurité applicables au CIUSSS-EMTL au moment de :
 - L'achat ou la location de matériel et de l'équipement et les contrats de service ;
 - Ententes contractuelles, de biens ou de services ;
 - 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.
- Demander 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.

6.12. Direction des services professionnels

Elle est responsable de :

- Exercer un rôle-conseil auprès des gestionnaires et de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, concernant les mesures de prévention des infections applicables aux personnes ;
- Fournir les lignes directrices et procédures préventives en matière de prévention des infections et en assurer le suivi ;
- Sensibiliser, en collaboration avec le conseil des médecins, dentistes et pharmaciens du CIUSSS-EMTL, les médecins, dentistes et pharmaciens du CIUSSS-EMTL aux enjeux liés à la gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.

6.13. Direction de l'enseignement, de la recherche et de l'innovation

Elle est responsable de :

- S'assurer que les enseignants et les stagiaires 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 ;
- Informer les établissements d'enseignement des politiques et des procédures en matière de santé et de sécurité au travail et prévention et contrôle des infections applicables au sein du CIUSSS-EMTL.

7. ÉLABORATION, RÉDACTION ET MISE À JOUR DE LA POLITIQUE

7.1. Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

Responsable de l'élaboration, de la rédaction et de la mise à jour de la politique.

7.2. Comité paritaire stratégique en santé et sécurité au travail

L'ensemble des membres participe à la rédaction et la mise à jour de la politique.

7.3. Calendrier de révision de la politique

La présente politique devra être révisée tous les 4 ans ou plus rapidement en fonction des besoins.

8. RESPONSABLE DE LA MISE EN APPLICATION

8.1. Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

Elle est responsable de la mise en application de la présente politique.

9. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente politique entre en vigueur le jour de son adoption par le conseil d'administration et annule, par le fait même, toute autre politique en cette matière adoptée antérieurement dans l'une ou l'autre des installations administrées par le CIUSSS-EMTL.