

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET GESTION DE L'ASSIDUITÉ

Approuvée le 22 juin 2018
Prochaine révision en 2021-2022

Page 1 de 2

PRÉAMBULE

Le Conseil scolaire Viamonde (le Conseil) s'engage à maintenir et favoriser un milieu de travail sain où le mieux-être au travail est une priorité et où la présence au travail est une valeur bien ancrée.

En effet, les employés, par leur présence et leur engagement, aident le Conseil à atteindre ses objectifs stratégiques et à rayonner auprès de ses communautés. Afin de réaliser ce mandat, le Conseil doit pouvoir compter sur la présence régulière au travail de tous les membres du personnel.

Le Conseil accorde donc une grande importance à l'assiduité des membres du personnel et par le biais de ses programmes, cherche à favoriser un retour au travail sain, sécuritaire et rapide.

OBJECTIF

La présente politique vise à établir les principes qui guident le Conseil en matière de gestion d'assiduité au travail. Elle oriente les règles à suivre en cas d'absences des membres du personnel pour maladie, accident de travail ou tout autre motif.

Cette politique permet d'effectuer une gestion des dossiers d'assiduité dans le respect et la dignité des membres du personnel en favorisant la transparence et un esprit de partenariat tout en assurant la confidentialité des dossiers. Elle permet de cibler les problématiques administratives qui peuvent avoir un impact sur la santé des membres du personnel et ainsi favoriser, dans la mesure du possible, une intervention rapide et un retour au travail rapide et harmonieux.

PRINCIPES DIRECTEURS

Le Conseil apprécie et valorise la contribution des membres du personnel dans l'atteinte de ses objectifs stratégiques. Lorsqu'un membre du personnel est incapable de travailler à cause de maladie, le Conseil ne bénéficie pas de la contribution de ce membre du personnel. Cet objectif ne peut se réaliser que par les efforts des membres du personnel qui sont proprement formés et qui sont dédiés à fournir un travail de qualité sur une base régulière. Plus particulièrement :

- L'assiduité régulière promeut un niveau d'engagement plus élevé, une division du travail équitable, une amélioration de la qualité du travail et de l'environnement de travail. Par contre, un haut taux d'absentéisme peut causer des insatisfactions par rapport à son travail, une baisse d'engagement, une perte de productivité et des coûts d'opération plus élevés à cause du remplacement des membres du personnel absent et par conséquent, un service à la clientèle de moindre qualité.

RESSOURCES HUMAINES – MILIEU DE TRAVAIL

**MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL ET
GESTION DE L'ASSIDUITÉ**

Page 2 de 2

Le Conseil a donc développé un programme de gestion de l'assiduité et du mieux-être au travail qui a pour but de fournir aux membres du personnel des opportunités de discussion afin de les aider à maintenir un niveau d'assiduité acceptable. Ce programme permet de surveiller les membres du personnel qui ont un taux d'absentéisme élevé ou qui augmente et d'identifier des interventions au besoin. Ce programme a aussi pour but de fournir la base d'une approche de suivi et de gestion de l'assiduité juste, équitable pour tous, flexible et non discriminatoire, et aussi de reconnaître les membres du personnel qui démontre un dossier d'assiduité supérieur à la moyenne établie.