

VILLE DE SAINT-QUENTIN

POLITIQUE INTERNE NO 2019-14

Page 1 de 2

SERVICES AFFECTÉS : Tous les services
DESTINATAIRES : Employés municipaux
OBJET : **POLITIQUE SUR LE PROGRAMME D'AIDE À L'EMPLOYÉ**
RÉFÉRENCES : Réunion régulière du 8 janvier 2001
DATE D'ÉMISSION : 21 novembre 2000
RÉVISÉE LE : 9 avril 2019
ÉMISE PAR : *Suzanne Coulombe*
NOM ET POSTE : Suzanne Coulombe, Directrice générale et Greffière

1. BUT

- 1.1 Le Conseil municipal de la Ville de Saint-Quentin reconnaît que de nombreux problèmes sociaux tels que l'alcoolisme, la toxicomanie, les problèmes conjugaux ou familiaux, les maladies émotives ou mentales, les problèmes financiers ou légaux, peuvent être traités efficacement à condition qu'ils soient identifiés à un stade précoce et que la personne concernée soit orientée à une ressource adéquate.
- 1.2 Le Conseil convient que si ces problèmes ne sont pas traités, ils peuvent affecter le rendement au travail de l'employé. Pour ces raisons donc, le Conseil municipal et les employés de la Ville ont mis sur pied un comité mixte Employeur/employés dont l'un des buts est d'élaborer une politique et de mettre en place le programme d'aide à l'employé (PAE).
- 1.3 Dans le cadre de cette politique, rien ne doit être interprété comme un renoncement de la part de la direction, à la responsabilité de prendre des mesures disciplinaires tout en demeurant dans le cadre des ententes collectives.

2. DÉFINITION DU PAE

Le PAE est un service de consultation confidentiel et professionnel à la disposition du personnel ayant des problèmes qui peuvent affecter ou qui affectent le rendement au travail.

3. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE

- assurer la confidentialité;
- informer tout nouvel employé de l'existence du PAE ainsi que des services offerts par le biais de l'orientation générale des employés;
- remettre à l'employé les dépliants et renseignements généraux du PAE disponibles.

4. CONSULTATION ET PROCÉDURES

En tenant compte du fait que les superviseurs ou représentants de l'Employeur et de l'employé n'ont pas les compétences requises pour diagnostiquer les problèmes sociaux ou de santé, l'employé est encouragé à demander lui-même de l'aide du PAE auprès d'un agent d'orientation disponible sur appel, et ce, lorsqu'il fait face à une situation qu'il ne peut résoudre. De cette façon, il peut obtenir de l'aide à un stade assez précoce, évitant ainsi que le rendement au travail soit affecté.

Si le rendement au travail de l'employé commence à se détériorer, le superviseur a la responsabilité de faire part de ses inquiétudes à l'employé en question. Lors de cette rencontre, le superviseur doit encourager l'employé à consulter un agent d'orientation du PAE. Le représentant de l'employé peut aussi encourager l'employé à utiliser ce service.

5. SERVICES DISPENSÉS AUX FRAIS DE L'EMPLOYEUR

En vertu de l'entente collective et des politiques administratives de la Direction générale et du personnel-cadre, tout employé est en mesure de se prévaloir des services du PAE, et ce, aux frais de l'Employeur.

N. B. Dans ce document, le genre masculin est utilisé au sens neutre et désigne les femmes autant que les hommes.