

1. Préambule

La Charte des droits et libertés de la personne confère à tous des droits fondamentaux, dont le droit à la vie privée et la liberté d'expression. Néanmoins, le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord peut baliser la tenue vestimentaire des intervenants pour des motifs légitimes et raisonnables. En conformité avec ses valeurs de transparence, de respect, de collaboration ainsi que de cohésion, le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord considère primordial :

- Que les intervenants portent leur carte d'identité et se présentent aux usagers dans le cadre de la prestation de soins ou services en précisant leur nom ainsi que leur fonction ;
- Que les intervenants présentent une tenue vestimentaire adéquate, c'est-à-dire propre, décente et sécuritaire, reflétant une image respectueuse et conforme aux bonnes règles d'usage d'un établissement de santé soucieux de promouvoir et de dispenser des soins et des services de qualité. À cet égard, l'apparence générale et la tenue vestimentaire doivent exprimer le professionnalisme, favoriser un lien de confiance et rendre à l'aise un usager, un intervenant ou un partenaire dans le cadre de rapports professionnels ;
- De faire respecter les règles d'asepsie, de prévention et de contrôle des infections, de gestion des risques ainsi que de santé et sécurité des intervenants et des usagers.

2. Champ d'application

2.1 La présente politique s'applique à tous les intervenants qui exercent des fonctions au sein du CISSS de la Côte-Nord, rémunérées ou non par l'établissement. On entend par intervenants les personnes salariées, les gestionnaires, les médecins, les dentistes, les pharmaciens, les chercheurs, les bénévoles, les professeurs, les étudiants, les stagiaires et les contractuels qui contribuent à la réalisation de la mission de l'organisation (ci-après : « intervenants »).

2.2 La présente politique s'applique dans l'ensemble des installations du CISSS de la Côte-Nord.

2.3 La présente politique s'applique sur les heures de travail des intervenants.

3. Définitions

Apparence personnelle : sont inclus dans cette appellation, l'entretien des cheveux, de la barbe et des ongles, l'hygiène et odeur corporelle ou artificielle (parfum), le maquillage et les tatouages.

Tenue vestimentaire : sont inclus dans cette appellation les vêtements (uniforme, sarrau et vêtement personnel) et chaussures, la carte d'identité, les éléments accessoires à usage décoratif tels couvre-chefs, cravates, bijoux, etc.

Autre comité		Comité de direction		Conseil d'administration	
Approuvé le 22 octobre 2022	Révisé le	Approuvé le 13 décembre 2022	Révisé le	Adopté le 25 janvier 2023	Révisé le

Équipement de protection individuelle (EPI) : sont inclus dans cette appellation les équipements qui protègent les intervenants en visant à limiter leur exposition à certains risques (vêtements de protection, appareil de protection respiratoire, gants, coquilles antibruit, etc...). Ils ne sont pas visés par la présente politique.

4. But

La présente politique a pour but de faire connaître les attentes de l'établissement concernant la tenue vestimentaire et l'apparence personnelle au travail. Elle vise à promouvoir le respect des règles de sécurité, d'hygiène et de prévention des infections tant pour la clientèle que pour les intervenants. Elle contribue également à projeter une image de qualité et à assurer un lien de confiance avec la clientèle, les visiteurs et les proches-aidants. Elle établit également les règles de fonctionnement applicables pour les services où des mesures plus spécifiques sont requises et non précisées dans le présent document.

5. Objectifs spécifiques

En respect de la nature des activités de certains services, cette politique a spécifiquement pour objectif de :

- Énoncer les normes et exigences relatives à une tenue vestimentaire appropriée en tenant compte du secteur d'activité ;
- Assurer la sécurité des usagers et des employés ;
- Assurer l'hygiène, la prévention et le contrôle des infections ;
- Contribuer au maintien d'une image professionnelle dans les relations avec la clientèle ;
- Prévenir les écarts en ce qui concerne la tenue vestimentaire au travail.

6. Rôles et responsabilités

La Direction générale :

- Déposer au conseil d'administration la présente politique et le cas échéant, ses mises à jour ;
- S'assurer que les directions respectent la politique au sein de l'établissement ;
- Approuver, en collaboration avec les parties prenantes, la présente politique.

La Direction des ressources humaines, communications et affaires juridiques :

- Élaborer et mettre à jour la présente politique ;
- Établir les mécanismes pour sa diffusion et sa promotion au sein de l'établissement ;
- Assurer un rôle-conseil auprès des personnes en autorité dans l'application de la gradation des sanctions.

Les Directeurs, gestionnaires, coordonnateurs ou toute autre personne en autorité hiérarchique :

- Respecter, dans sa tenue vestimentaire, les normes et règles édictées par la présente politique ;
- S'assurer du respect de la politique en ce qui concerne les intervenants de son service/secteur ;
- Faire preuve de rigueur afin de s'assurer que la tenue vestimentaire de ses intervenants respecte les valeurs et la culture du milieu ; Faire preuve de jugement dans l'application et intervenir dans le cas où il est nécessaire de le faire ;
- Mettre en place et afficher, à la vue de tous, les règles à respecter spécifiques à leurs services/secteurs.

L'ensemble des intervenants du CISSS de la Côte-Nord :

- Respecter, dans sa tenue vestimentaire, les normes et règles édictées par la présente politique ;
- Porter sa carte d'identité et un uniforme lorsque requis et respecter les règles particulières déterminées par son service.

7. Principes directeurs**7.1 Règles générales**

Les critères suivants doivent servir de guide pour déterminer la tenue vestimentaire de même que l'apparence appropriée et convenable au travail. Ainsi, tout intervenant doit :

- En tout temps, lorsqu'un règlement, une loi ou une norme l'exige, les services du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord peuvent établir des exigences supérieures à la présente politique ;
- La tenue vestimentaire doit être adéquate, sécuritaire et adaptée aux tâches à effectuer, tout en respectant l'image du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord ;
- La tenue vestimentaire doit être propre, et exempte d'odeur forte (Exemples : parfum, cigarette, etc.) ;
- Dans les services où le port d'uniforme n'est pas requis ou suggéré, la tenue vestimentaire est laissée à la discrétion de l'intervenant. La tenue civile doit refléter une image respectueuse de l'établissement, ainsi que les principes directeurs énoncés précédemment ;
- Porter et placer de façon visible et sécuritaire la carte d'identification en tout temps, il est possible cependant dans les lieux publics, dans le cadre de ses fonctions, qu'elle ne soit pas visible ;
- Les cheveux se doivent d'être propres et dégagés du visage de manière à identifier facilement l'intervenant ;

- La barbe doit être taillée de façon à permettre le port d'un appareil de protection respiratoire avec étanchéité ou un masque de procédure, lorsque requis par le secteur/service ;
- Les cheveux doivent être retenus et la barbe recouverte, lorsqu'ils représentent un risque de contamination, en ce qui a trait au travail dans les secteurs cliniques et/ou au service alimentaire ;
- S'assurer que les bijoux portés ne présentent pas de risques de blessures, d'égratignures et/ou d'infections pour les usagers ou pour l'intervenant dans l'exercice de ses fonctions ;
- Porter des chaussures propres, sécuritaires et assurant un bon support aux pieds ;
- Porter une attention particulière afin d'éviter les odeurs corporelles désagréables ;
- Les vêtements fournis par le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord, le cas échéant, lui appartiennent. Ils doivent être remis à la fin de l'emploi et ne doivent pas être altérés dans leur nature (ex. : couper un pantalon pour en faire un bermuda). Une modification légère de la coupe pour s'ajuster à la physiologie de l'intervenant est permise (ex. : bas de pantalon) ;
- Lorsque l'uniforme est requis, il doit être revêtu avant le début du quart de travail. À la fin du quart, il doit être retiré sur les lieux du travail ;
- Pour des raisons d'hygiène et dans le but de prévenir les propagations éventuelles tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'établissement, l'uniforme doit être porté seulement durant les heures de travail ;
- Lorsque souillés ou contaminés, les vêtements doivent être changés rapidement. Les vêtements souillés sont conservés dans un sac fermé ; ceux tachés de façon indélébile sont remplacés définitivement ;
- Tout tatouage affichant un symbole haineux ou de mépris n'est pas autorisé, les intervenants qui ont de tels tatouages doivent les dissimuler lorsqu'ils sont en contact avec les usagers ou lorsqu'ils circulent dans les secteurs publics du CISSS de la Côte-Nord, dans l'exercice de leurs fonctions ;
- La tenue vestimentaire doit être appropriée pour le travail effectué de façon à ne pas gêner la prestation de travail, être sécuritaire et présenter une image professionnelle ;
- Les intervenants qui interagissent avec la clientèle doivent éviter de porter des accessoires autour du cou (cordon, cravate, etc.) pouvant entrer en contact avec une plaie ou pouvant être agrippé par un usager dans le cadre de ses fonctions ;
- Les effets personnels non requis pour exercer sa prestation de travail doivent être laissés dans les casiers ou vestiaires de l'établissement dans les installations qui en possèdent. Les personnes occupant un bureau peuvent choisir d'y laisser leurs effets personnels non requis ;
- La présente politique a préséance sur les exigences établies par les maisons d'enseignement pour les stagiaires œuvrant au Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord ;
- En vertu de ses obligations légales, le Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord est un établissement offrant des soins et services dans la laïcité. Néanmoins, à titre d'accommodement raisonnable, le port de signes religieux est permis dans la mesure où il respecte les obligations d'asepsie, de prévention et contrôle des infections, de sécurité des usagers et du personnel ainsi que de la santé et sécurité de l'intervenant ;
- Toute dérogation à la politique fera l'objet d'une évaluation par le gestionnaire. Le défaut de se conformer à la présente politique pourra entraîner des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

7.2 Règles spécifiques

Dans le but d'assurer une uniformité et d'éviter les jugements de valeur inhérents au respect des règles générales établies précédemment, les règles suivantes, plus spécifiques doivent être respectées de tous :

- Pour les intervenants du milieu clinique, les vêtements (qu'il s'agisse d'un uniforme ou d'une tenue personnelle) doivent être fabriqués dans un tissu facile d'entretien et qui permet de distinguer les taches. Ils doivent couvrir les zones à risque et doivent permettre l'utilisation de l'équipement de protection individuel (ÉPI) ;
- Dans les endroits prescrits, les chaussures doivent être réservées exclusivement au lieu de travail pour les intervenants. De plus, en raison des urgences susceptibles de se présenter dans ces secteurs, il est recommandé de porter des chaussures permettant aux intervenants de se déplacer rapidement ;
- Pour les intervenants affectés aux soins physiques des usagers ou au service alimentaire : les ongles doivent être courts (5 mm maximum) et propres en tout temps, sans faux ongles ni vernis. De plus, le maquillage ne doit en aucun cas être composé de particules pouvant se détacher de la peau (ex. : les faux cils).

7.3 Règles entourant le port de chaussures

Les chaussures doivent :

- Être propres, sécuritaires et adaptées aux tâches du titre d'emploi ;
- Être conformes aux exigences particulières de certains secteurs d'activité visant à respecter les normes de santé et de sécurité au travail :
 - Dans les endroits prescrits, le port de la chaussure de sécurité est obligatoire.
- Être faciles d'entretien et nettoyées régulièrement ;
- Être munies de semelles antidérapantes et silencieuses ;
- Couvrir le talon et les orteils pour les intervenants œuvrant aux soins directs aux patients ;
- Les sandales de plage sont interdites.

Bien que l'ensemble des règles énoncées précédemment sont applicables pour tous les intervenants œuvrant au CISSS de la Côte-Nord, plusieurs secteurs se doivent d'appliquer des règles spécifiques à leurs activités. Dans ces circonstances, celles-ci doivent être clairement affichées sur le secteur ciblé. De plus, le supérieur immédiat doit s'assurer de faire connaître ces règles à l'ensemble des intervenants, de son service en début d'emploi ou lors de tous changements aux exigences déjà en place.

En cas de non-respect de la présente politique, l'intervenant se verra imposer des mesures disciplinaires selon le principe de gradation et la proportionnalité des sanctions. Dans le cas d'un non-respect flagrant et totalement inapproprié, l'intervenant devra quitter les lieux de travail, et ce, sans rémunération, jusqu'à ce que la situation soit promptement corrigée et permettant de réintégrer ses fonctions.

8. Mise à jour

Une mise à jour et une évaluation de la politique sont à effectuer au plus tard trois ans après son adoption par le conseil d'administration ou avant, s'il survient des changements législatifs ou organisationnels qui nécessitent des ajustements à cette politique.

9. Entrée en vigueur et consultation

Versions	Préparée par	Instances consultées					Autres	Entrée en vigueur
		CODIR	CII	CM	CMDP	CA		
1	Marjolaine Riedl	√	√	√	√	√	Syndicats	25 janvier 2023
2								
3								

CA Conseil d'administration

CII Conseil des infirmières et infirmiers

CM Conseil multidisciplinaire

CMDP Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens

CODIR Comité de direction

Syndicats et /ou Associations

10. Références

- Chartes des droits et libertés de la personne ;
- Code civil du Québec ;
- Image professionnelle des infirmières, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), 2018.

11. Annexes

N/A