

## Bilan sur le plan d'action Entreprise en santé - 2020

Comité sur la santé et le mieux-être au travail (CSME)

*Bilan sur le plan d'action 2020 déposé au comité de gestion du 6 avril 2021*



Une production de l'Institut national  
d'excellence en santé  
et en services sociaux (INESSS)  
Direction des services administratifs



# Bilan sur le plan d'action Entreprise en santé – 2020

Comité sur la santé et le mieux-être au travail (CSME)

*Bilan du Plan d'action déposé au comité de gestion du 6 avril 2021*

## APPROBATION PAR LA DIRECTION

À la suite de la recommandation du comité sur la santé et le mieux-être au travail (CSME) et après adoption au comité de gestion, j'approuve le Bilan du Plan d'action « *Entreprise en santé* » – 2020.

Original signé par



---

D' Luc Boileau, PDG

Le 6 avril 2021

---

Date

Le présent rapport a été soumis au comité de gestion de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) lors de sa réunion du 6 avril 2021.

Le contenu de cette publication a été rédigé et édité par l'INESSS.

### **Membres de l'équipe projet**

#### **Auteurs principaux**

Pierre Gendreau, conseiller en gestion des ressources humaines et responsable du dossier « *Entreprise en santé* »

Julie Nieminen, professionnelle scientifique

#### **Directrice**

Caroline Roy, CPA, CMA, M. Sc., directrice des services administratifs

#### **Soutien administratif**

Cynthia St-Pierre, technicienne en administration

---

### **Équipe de l'édition**

Denis Santerre  
Hélène St-Hilaire  
Nathalie Vanier

### **Sous la coordination de**

Renée Latulippe, M.A.

### **Avec la collaboration de**

Josée De Angelis, révision linguistique

---

### **Dépôt légal**

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Bibliothèque et Archives Canada, 2021

ISBN 978-2-550-89482-7 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2021

La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Pour citer ce document : Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). Bilan du Plan d'action « *Entreprise en santé* » 2020, comité sur la santé et le mieux-être au travail. Rapport rédigé par Julie Nieminen et Pierre Gendreau. Québec, Qc : INESSS ; 2021. 25 p.

L'Institut remercie les membres de son personnel qui ont contribué à l'élaboration du présent document.

## Comité sur la santé et le mieux-être (CSME)<sup>1</sup>

### Représentants des employés de Montréal

**M<sup>me</sup> Sara Beha**, M. Sc., coordonnatrice scientifique, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

**M<sup>me</sup> Christelle Leray**, conseillère en gestion des ressources humaines, Direction des services administratifs (DSA)

**M<sup>me</sup> Michèle Paré**, M. Sc., professionnelle scientifique en gestion des données clinico-administratives, Bureau des données clinico-administratives (BDCA)

**M. Samuel Perreault**, professionnel scientifique pharmacien, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

**M<sup>me</sup> Marie-Hélène Raymond**, Ph. D., professionnelle scientifique en services sociaux, Direction de l'évaluation et du soutien à l'amélioration des modes d'intervention – services sociaux et santé mentale (DESA)

**M<sup>me</sup> Nathalie Vanier**, technicienne en administration, Secrétariat général et Direction des communications et du transfert de connaissances (SGDCTC)

### Représentants des employés de Québec

**M. Pierre Gendreau**, conseiller en gestion des ressources humaines et coresponsable de la mise en œuvre du programme « *Entreprise en santé* », Direction des services administratifs (DSA)

**M<sup>me</sup> Olivia Jacques**, conseillère en communication, Secrétariat général et Direction des communications et du transfert de connaissances (SGDCTC)

**M<sup>me</sup> Julie Lessard**, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation et du soutien à l'amélioration des modes d'intervention en santé (DEP)

**M<sup>me</sup> Julie Nieminen**, Ph. D., professionnelle scientifique en santé et coresponsable de la mise en œuvre du programme « *Entreprise en santé* », Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

**M<sup>me</sup> Geneviève Plamondon**, M. Sc., professionnelle scientifique en santé, Bureau – Méthodologies et éthique (BME)

**M<sup>me</sup> Caroline Roy**, CPA, CMA, M. Sc., directrice des services administratifs

**M<sup>me</sup> Annabelle Suire**, technicienne en administration, Direction des services administratifs (DSA)

**M<sup>me</sup> Catherine Truchon**, Ph. D., M. Sc. Adm., directrice de l'évaluation et du soutien à l'amélioration des modes d'intervention en santé (DEP)

---

<sup>1</sup> Les représentants indiqués ci-dessus sont ceux qui étaient en poste au moment de la tenue du sondage (septembre 2020).

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
RÉSUMÉ.....	2
LES SEPT ACTIONS PRIORITAIRES CIBLÉES POUR 2020.....	2
ACTIONS SUPPLÉMENTAIRES .....	3
<b>HABITUDES DE VIE .....</b>	<b>4</b>
Action 1 Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil.....	4
Action 2 Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne.....	6
Action 3 Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel.....	9
<b>ÉQUILIBRE TRAVAIL – VIE PERSONNELLE .....</b>	<b>11</b>
Action 4 Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail et les services du <i>Programme d'aide aux employés</i> .....	11
Action 5 Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail .....	13
<b>ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL .....</b>	<b>16</b>
Action 6 Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie .....	16
<b>PRATIQUE DE GESTION .....</b>	<b>18</b>
Action 7 Organiser des activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections .....	18
CONCLUSION .....	20
REVUE DE L'ANNÉE 2020 .....	21
ANNEXE A BILAN DES COÛTS DU PLAN D'ACTION « ENTREPRISE EN SANTÉ » 2020 .....	24
ANNEXE B SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION « ENTREPRISE EN SANTÉ » 2020.....	25



## INTRODUCTION

Le plan d'action « Entreprise en santé » 2020 marque la deuxième année d'activité pour le comité santé et mieux-être (CSME) de l'INESSS. Fort de l'accueil et des résultats de son plan d'action 2019 et désireux de bâtir sur l'élan initié cette année-là, le CSME poursuit son objectif de mettre en œuvre des actions inspirées des besoins exprimés par les employés lors de la collecte de données qui, en 2018, a lancé la démarche « Entreprise en santé » (EeS) à l'INESSS. En raison de la pandémie de la COVID-19, l'année 2020 a été ponctuée par le passage quasi exclusif en mode télétravail pour la majorité des personnes à l'emploi de l'INESSS. Conscients des impacts possibles de cette situation sur la santé et le mieux-être de ses employés, la Direction de l'Institut et le CSME ont choisi d'investir dans la démarche « Entreprise en santé » (EeS), malgré les hauts niveaux d'énergie et d'adaptation requis pour réaliser la transition vers le mode télétravail.

Dans cette foulée, le CSME, qui avait élaboré un premier plan d'action 2020 approuvé par le comité de direction en date du 10 mars 2020, a choisi de le réviser afin de le rendre compatible avec les nouveaux besoins des employés ainsi qu'avec le mode télétravail. Ainsi, le Plan d'action EeS 2020-révisé a été adopté le 2 juin 2020 et ce sont les résultats de ce plan qui vous seront présentés dans les prochaines pages.

# RÉSUMÉ

## Les sept actions prioritaires ciblées pour 2020

### Habitudes de vie

1. Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil.
2. Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne.com.
3. Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel.

### Équilibre travail / vie personnelle

4. Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail et les services du Programme d'aide aux employés.
5. Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail.

### Environnement de travail

6. Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie.

### Pratiques de gestion

7. Organiser des activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections.

La réalisation de chacune de ces actions a été confiée à un ou à des responsables du CSME. De plus, des sous-comités ont été formés afin de soutenir la mise en œuvre des actions retenues avec les directions concernées.

Pour chaque action, les membres des sous-comités ont prévu un objectif de participation, un objectif de satisfaction et, le cas échéant, un objectif de résultats lié à la personne (qui vise un bénéfice pour l'employé) ou lié à l'organisation (dans le but de générer des retombées positives pour l'établissement). D'ailleurs, le rapport d'évaluation de chacune des actions portera sur le taux d'atteinte de ces objectifs et sur le taux de satisfaction des participants. Les pages suivantes présentent une fiche détaillée de chaque action. Veuillez noter que les taux de satisfaction des [actions 2](#) (MonGymEnLigne) et [7](#) (activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections) seront annexés au présent rapport dès que disponibles. Pour compléter la documentation des résultats du bilan du plan d'action 2020, un sommaire des coûts budgétés et des coûts réels sera présenté en [Annexe A](#).

Les sections « [Conclusion](#) » et « [Revue de l'année 2020](#) » compléteront ce bilan.

## ACTIONS SUPPLÉMENTAIRES

Lors de l'élaboration du plan d'action par le CSME, certaines mesures complémentaires ont été identifiées par le comité. Puisque la réalisation de ces mesures permettrait de soutenir la démarche EeS au plan organisationnel, elles ont été présentées sous forme de recommandations à la direction de l'Institut. Le tableau ci-dessous décrit l'état d'avancement de la mise en place des Actions supplémentaires retenues.

Recommandations supplémentaires	État de réalisation	Échéance
Réviser la Politique de gestion des risques.	À remettre à jour (2013)	Décembre 2021
Élaborer un <i>Plan d'entretien préventif</i> pour diffuser les principales normes attendues et corriger les déficiences : <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire connaître les normes d'entretien général (au quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel ou ad hoc)</li> <li>Mettre en œuvre une solution visant à améliorer la qualité de l'air au 10<sup>e</sup> étage (Montréal)</li> </ul>	Reporté en raison de la pandémie COVID-19	Décembre 2021
Soutenir la révision de l'offre de service du <i>Programme d'ergonomie</i> . Mettre à jour les offres de services en ergonomie et télé-ergonomie.	Réalisé	N/A
Mettre en place un <i>Programme de reconnaissance</i>	Reporté	N/A
Remplacer la politique violence harcèlement (datant de 2013) par une politique sur la civilité et la prévention des comportements	En cours	Décembre 2021
Réaliser une activité de formation et de codéveloppement pour les gestionnaires afin de répondre aux exigences de la norme : <ul style="list-style-type: none"> <li>Favoriser les pratiques d'amélioration continue (suivi des problèmes, valorisation des bons coups, outils de gestion de projets, soutien aux salles de pilotage, etc.)</li> </ul>	Reporté en raison de la pandémie COVID-19	Décembre 2021

# HABITUDES DE VIE

Action 1 Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE			
<p><b>Liens avec la collecte de données</b></p> <p>Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps et parfois) à l'énoncé suivant : « Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité » est de 67,6%.</p> <p>Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... : » (bonne, très bonne ou excellente) est de 85,8%.</p> <p>32,8% des répondants ont choisi « Apprendre à mieux gérer mon stress » comme thème en lien avec les changements souhaités pour améliorer leur santé.</p>		<p><b>Objectifs généraux</b></p> <p>Le sommeil a un impact majeur sur nos émotions, nos capacités physiques et cognitives et la manière dont nous gérons notre stress. Manque d'énergie, de concentration ou mauvaise humeur sont souvent les signes d'un sommeil de mauvaise qualité.</p> <p><b>Objectifs spécifiques</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les cycles du sommeil.</li> <li>• Neutraliser les causes de l'épuisement.</li> <li>• Investir dans un sommeil réparateur.</li> <li>• Savoir se régénérer efficacement de jour comme de nuit.</li> </ul>	
<p><b>Description de l'action (Conférence en ligne sur le sommeil)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les différents rôles du sommeil</li> <li>• Identifier ses besoins personnels par le type de dormeur</li> <li>• Éviter l'insomnie par l'hygiène d'un bon sommeil</li> <li>• L'art de se régénérer rapidement par les détonnes diurnes</li> <li>• Les solutions naturelles pour bien dormir</li> </ul>			
<p><b>Membres du sous-comité</b> Michèle Paré Nathalie Vanier</p>		<p><b>Échéancier de réalisation</b> Mai-juin 2020 : Réalisé le 4 juin 2020 <b>Date de clôture : 23 juin 2020</b></p>	
Moyens de communication			Suivi des communications
Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Date de parution réelle
Zone wiki	Tout le personnel	28 mai 2020	Non réalisé
Affiches	Tout le personnel	S. o.	S. o.
Courriel EeS avec sondage Doodle pour inscriptions	Tout le personnel	28 mai 2020	26 mai 2020
Infolettre EeS	Tout le personnel	S. o.	S. o.
Courriel EeS avec sondage de satisfaction (Survey Monkey)	Tous les participants	5 juin 2020 (journée de la conférence)	6 juin
Infolettre EeS — retombées de l'activité	Tous les participants	à déterminer	19 juin
Objectifs de participation		Suivi de la participation	
<p><b>Groupes cibles</b> Tous les employés</p> <p><b>Objectif de participation</b> 25% des employés (50/200)</p>		<p><b>% réel de participation</b> 94/231 (40,7%)</p> <p><b>Preuves/commentaires</b> Voir liste d'inscription</p>	
Taux de satisfaction		Suivi de la satisfaction	
<p><b>Mesure globale</b> Nombre de participants Niveau de satisfaction des participants</p> <p><b>Évaluation</b> Sondage de satisfaction post-activité.</p> <p><b>Dépôt du suivi au CSME</b> Été 2020</p>		<p><b>Nombre de répondants</b> 56</p> <p><b>Taux de réponse</b> 56/94 (59,6%)</p> <p><b>Taux de satisfaction</b> 76,79%</p> <p><b>Résumé des commentaires recueillis</b></p>	

## Action 1 Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil

Bien que certains se soient questionnés sur l'expertise de la conférencière, la majorité des commentaires étaient positifs :

- « Merci pour l'organisation de cette conférence. »
- « La conférencière était très compétente et intéressante dans son contenu. »
- « J'apprécie beaucoup ces conférences et avec Teams c'est très approprié. Merci. »
- « Conférencière : bonne vulgarisatrice. »
- « Conférencière dynamique et motivée! »
- « J'aurais aimé avoir une présentation sur le sommeil plus solide au plan scientifique. Considérant ce que nous faisons à l'INESSS, j'aimerais des conférences plus rigoureuses et appuyées sur des faits. Merci pour cette activité! »

### Objectif de résultats

#### Personnel

Acquérir une meilleure hygiène du sommeil

#### Organisationnel

S. o.

### Suivi de l'objectif de résultats en lien avec les résultats des sondages EeS 2018 et 2020

En raison du nombre élevé de sondages réalisés auprès du personnel cette année, nous n'avons pas pu mesurer l'atteinte de l'objectif de résultat. Cependant, l'appréciation de la satisfaction nous indique que l'activité était pertinente et largement appréciée. D'autre part, **deux énoncés des sondages EeS-2018 et 2020 ont été identifiés pour fins de mesures comparatives.**

Questions des sondages EeS 2018 et 2020	2018	2020	Commentaires
Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois à l'énoncé suivant : « Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité »).	63,5%	67,6%	Légère détérioration
Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est (bonne, très bonne, excellente) ».	85,8%	85,5%	Situation stable

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- D'offrir aux employés de meilleures connaissances sur leur sommeil;
- Que près de 80% des employés soient satisfaits de la conférence et que 70% se sentent mieux outillés pour gérer leur sommeil;
- La présentation de conférence via la plateforme Teams est très appropriée.

##### On constate que :



- Certains participants auraient préféré une conférencière avec plus de qualifications;
- Les consignes pour la participation à des conférences Teams doivent être bien expliquées aux participants.

##### Il est convenu que :



- D'autres conférences seront organisées via la plateforme Teams;
- Une vérification des qualifications des conférenciers est nécessaire.

## Action 2 Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne

### SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE

#### Liens avec la collecte de données

- \*Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je considère que mon environnement de travail est aménagé pour favoriser la pratique d'activités physiques (p. ex. : aires de promenade, accès à un gymnase) » est de 32,4%.
- Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure du dîner ou durant ma pause » est de 30,4%.
- Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement 4 fois ou plus l'équivalent de 30 minutes cumulatives à la pratique d'activités physiques : 55,4%.

\*Ces éléments étaient en lien avec le premier plan d'action et ne s'appliquent pas pour le Plan révisé

#### Objectifs généraux

Favoriser les \*pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire.

#### Objectifs spécifiques

- Négocier des rabais institutionnels avec des installations sportives ou de conditionnement physique, afin de bonifier l'offre d'activités sportives (Montréal et Québec).
- Fournir des informations concernant les ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique.
- Favoriser l'inscription et la participation à un cours d'activité physique en ligne (MonGymEnLigne.com).

#### Description de l'action

Négocier des rabais institutionnels avec des installations sportives ou de conditionnement physique, afin de bonifier l'offre d'activités sportives (Montréal et Québec).

- Négociation de rabais institutionnels avec des centres d'activités sportives. Possibilité d'établir un partenariat avec le MSSS, qui a accès à de tels rabais.
- Recherche pour bonifier l'offre d'activités sportives près des lieux de travail à Québec, possiblement en collaboration avec d'autres organismes qui partagent l'immeuble (dans l'éventualité d'un retour dans les locaux).

#### NB. : En raison de la COVID-19, cette partie de l'activité a dû être annulée

Fournir des informations concernant les ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique.

- Élaboration d'une liste de ressources avec spécifications (p. ex. : types d'exercices proposés, langue, coûts, adresse URL, etc.) (p. ex. : MonGymEnLigne.com., cardiopleinair.ca, monyogavirtuel.com, etc.).
- Participation financière partielle de l'INESSS pour l'inscription au site « MonGymEnLigne.com ».

Faire la promotion des activités physiques proposées et des services. Participation financière partielle de l'INESSS pour le 2<sup>e</sup> mois de participation (1<sup>er</sup> mois déjà offert à 1 \$ lors de l'inscription sur le site).

Faire la promotion des activités physiques proposées et des services. Participation financière partielle de l'INESSS, 3 mois offerts.

#### Membres du sous-comité

Samuel Perreault (Montréal)  
Marie-Hélène Raymond (Montréal)  
Nathalie Vanier (Montréal)  
Julie Lessard (Québec)  
Caroline Roy (Québec)

#### Calendrier de réalisation

Automne 2020

**Date de clôture : Mars 2021**

#### Moyens de communication

#### Suivi des communications

##### Moyens prévus

##### Clientèle cible

##### Parution prévue

##### Date de parution réelle

Diffusion de l'information sur les rabais institutionnels et les activités sportives (par courriel, wiki, infolettre)

Tout le personnel à Québec

Automne 2020

Non réalisé en raison de la COVID-19

Liste de ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique (courriel, wiki, infolettre)

Tout le personnel

Automne 2020

Infolettre octobre 2020 : Étant donné que nous n'avons pu vérifier le niveau de certification des sites disponibles en ligne, nous n'avons diffusé que les informations concernant MonGymEnLigne.com

## Action 2 Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne

<b>Objectifs de participation</b>		<b>Suivi de la participation</b>	
<b>Groupes cibles</b> Tout le personnel et les gestionnaires		<b>% réel de participation</b> 35/226 (15,5%)	
<b>Objectifs de participation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cible de 5% des employés qui utilisent les rabais institutionnels négociés pour les activités sportives.</li> <li>• Augmentation de 10% du nombre d'employés qui sont abonnés à un centre d'activités sportives ou qui utilisent des ressources en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique.</li> <li>• N. B. Ces mesures pourront être obtenues lors d'un court sondage à l'intention des employés en 2020. Les mesures initiales proviendront du sondage « <i>Entreprise en santé</i> » de l'été 2020, car celles de l'été 2018 ne sont possiblement plus valides en période de confinement et de télétravail.</li> </ul>		<b>Preuves/commentaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le confinement ayant entraîné la fermeture des gymnases, seul le volet virtuel (MonGymEnLigne.com) de l'Action a pu être réalisé.</li> </ul>	
<b>Taux de satisfaction</b>		<b>Suivi de la satisfaction</b>	
<b>Mesure particulière :</b> À partir du sondage « <i>Entreprise en santé</i> » été 2020, nous viserons une augmentation de 5% aux deux questions suivantes d'ici la fin de 2020 : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Taux d'accord positif à l'énoncé sur la pratique de l'activité physique durant l'heure du dîner ou la pause.</li> <li>• Taux d'accord positif à l'énoncé sur la pratique d'activité physique 4 fois ou plus par semaine.</li> </ul> Un court sondage sera effectué à la fin de 2020. L'atteinte de l'objectif de résultats est mesurée à partir des résultats du sondage « <i>Entreprise en santé</i> » 2018-2020. Trois questions du sondage servaient d'indicateur pour cette action.		Treize (13) personnes sur 35 ont répondu au sondage. Le taux de satisfaction peu élevé (69,23%) et les commentaires reçus suggèrent certains points à retenir en lien avec ce type d'activité : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valider la qualité du programme avant de le proposer aux employés.</li> <li>• Attention aux programmes qui suggèrent de payer un supplément pour avoir accès à certaines des activités proposées.</li> <li>• Les activités proposées étaient trop bruyantes pour les personnes vivant en condo ou en appartement.</li> </ul>	
<b>Objectif de résultat</b>			
<b>Idem section « Taux de satisfaction » / Mesure particulière</b>			
<b>Suivi de l'objectif de résultat</b>			
<b>Questions des sondages EeS 2018 et 2020</b>	<b>2018</b>	<b>Cibles</b>	<b>2020</b>
Le taux d'accord positif à l'énoncé « <i>Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure du dîner ou durant ma pause.</i> »	31,7%	36,7%	42,4% (↑de 10,7% et dépassement de la cible)
« <i>Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement, quatre fois ou plus, l'équivalent de 30 minutes consécutives à la pratique d'activités physiques.</i> »	55,4%	60,4%	50,3% Cible non atteinte (↓de 5,1%)
<b>Autre énoncé en lien avec les sondages (sans cible d'amélioration identifiée)</b>			
Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « <i>Je considère que mon environnement de travail est aménagé pour favoriser la pratique d'activités physiques (p. ex. : aires de promenades, accès à un gymnase).</i> ».	32,4%		36,5% (↑de 4,1%)

## Action 2 Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- À des employés de faire de l'exercice physique malgré le confinement.

##### On constate que :



- Le contexte de pandémie et la fermeture de la majorité des centres de conditionnement physique ne permettent pas la réalisation d'une partie de l'objectif pour le volet abonnement à un gym.

##### Il est convenu que :



- Puisque le lancement des actions en ligne a été effectué à l'automne 2020, le suivi des mesures sera effectué au cours de l'année 2021.
- Mieux valider le contenu de ce type de plateforme virtuelle avant de le proposer aux employés (voir commentaires reçus en lien avec le sondage de satisfaction).

## Action 3 Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel

### SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE

#### Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord positif à l'énoncé « *Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure du dîner ou durant ma pause.* »
- « *Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement, quatre fois ou plus, l'équivalent de 30 minutes consécutives à la pratique d'activités physiques.* »

NB. Une erreur s'est glissée dans le Plan d'action EeS-2020-révisé et ce sont les questions plus haut mentionnées des sondages 2018 et 2020 qui auraient dû se retrouver dans le Plan d'action.

#### Objectifs généraux

- Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie par le personnel.
- Promouvoir la participation au Défi Entreprises virtuel.
- Faire connaître les différentes activités du Défi Entreprises virtuel.
- Encourager l'esprit d'équipe et diminuer le niveau de stress au travail.

#### Description de l'action

- Planification et organisation du Défi Entreprises virtuel.
- Création d'une Équipe Teams Défi Entreprises virtuel pour soutenir les activités prévues du 8 au 14 juin — compétition Québec-Montréal.
- Déroulement de l'activité du 8 au 14 juin — faire la promotion.
- Recours à l'équipe Teams pour faire connaître le nombre de participants à l'activité du 8 au 14 juin et partager les photos.

#### Membres du sous-comité

Catherine Truchon  
Sara Beha  
Christelle Leray  
Marie-Hélène Raymond

#### Calendrier de réalisation

Mai-juin 2020  
**Date de clôture : 30 juin 2020**

#### Moyens de communication

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi des communications Date de parution réelle
Courriel/activités de lancement	Tout le personnel	21 mai 2020	29 mai 2020
Annonce des participants QC/Mtl — rappel de l'activité		Dernière semaine de mai 2020	5 juin 2020
Partage des résultats et photos		Semaine du 25 juin 2020	Infolettre du 19 juin 2020

#### Objectifs de participation

**Groupes cibles**  
Tout le personnel et les gestionnaires

**Objectif de participation**  
**Cible de 2020**  
Défi Entreprises virtuel : 10% = 34 employés (34/236)

#### Suivi de la participation

**% réel de participation**  
40 personnes uniques/231 (17,3%)

**Preuves/commentaires**  
Voir groupe Teams

#### Taux de satisfaction

#### Suivi de la satisfaction

#### Mesure particulière

Taux d'accord positif à l'énoncé portant sur l'appréciation générale du Défi Entreprises virtuel.  
**80%** des répondants au questionnaire d'évaluation de l'activité considèrent que la participation à celle-ci est accessible à tous, peu importe le niveau de forme physique.

#### Évaluation

L'évaluation sera réalisée par le sous-comité à partir d'un questionnaire électronique transmis aux participants en fin d'activité.

#### Nombre de répondants

20

#### Taux de réponse

50%

#### Taux de satisfaction

95%

## Action 3 Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel

Dépôt du suivi au CSME  
Automne 2020

### Objectif de résultats

#### Personnel

NB. : L'objectif de résultat formulé dans le Plan d'action n'était pas adéquat.  
L'atteinte de l'objectif de résultat est mesurée à partir des résultats du sondage « *Entreprise en santé* » 2018-2020.  
Trois questions du sondage servaient d'indicateur pour cette action.

#### Organisationnel

S. O.

### Suivi de l'objectif de résultats

Questions des sondages EeS 2018 et 2020	2018	Cibles	2020
Le taux d'accord positif à l'énoncé « <i>Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure du dîner ou durant ma pause.</i> »	31,7%	35%	42,4% (↑de 10,7% et dépassement de la cible)
« <i>Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement, quatre fois ou plus, l'équivalent de 30 minutes consécutives à la pratique d'activités physiques.</i> »	55,4%	60%	50,3% Cible non atteinte (↓de 5,1%)
<b>Autre énoncé en lien avec les sondages (sans cible d'amélioration identifiée)</b>			
Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « <i>Je considère que mon environnement de travail est aménagé pour favoriser la pratique d'activités physiques (p. ex. : aires de promenades, accès à un gymnase).</i> »	32,4%		36,5% (↑de 4,1%)

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- En période de confinement, offrir une activité rassembleuse pour promouvoir l'activité physique.
- Offrir une plateforme pour que les employés puissent partager leurs expériences.
- Motiver les employés à faire de l'activité physique.
- 95% des participants ont été satisfaits de l'alternative proposée.

##### On constate que :



- Les activités en présentiel seront toujours préférées aux défis virtuels.
- Il est difficile de mesurer la participation réelle lorsque les activités sont virtuelles.

##### Il est convenu que :



- Des activités en présentiel seront organisées dès que possible.
- Le recours à des groupes sur la plateforme Teams est une solution efficace en temps de confinement.
- D'autres activités en ligne seront envisagées.

# ÉQUILIBRE TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

Action 4 Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail et les services du Programme d'aide aux employés			
Sphère d'activité : Équilibre travail – vie personnelle			
<b>Lien avec la collecte de données</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant « Je connais l'ensemble des types de congés auxquels j'ai droit » est de 72,3%.</li> <li>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant « J'ai accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire » est de 54,9%.</li> <li>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant « Je connais les modalités d'accès et les services couverts par le programme d'aide aux employés (PAE) » est de 58,7%.</li> <li>66,9% des répondants ont choisi « Accès facilité à des horaires variables (p. ex. temps à reprendre, temps repris, horaire d'été...) » comme thème priorisé en lien avec les mesures de conciliation.</li> </ul>		<b>Objectifs généraux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire connaître les différentes ressources et mesures de congés et d'aménagement du temps de travail.</li> <li>Faire connaître les ajustements possibles à l'horaire de travail selon les différents contextes personnels.</li> <li>Faire connaître et favoriser l'utilisation des services offerts par le PAE (Programme d'aide aux employés).</li> </ul>	
<b>Description de l'action</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Collecte de l'information, sélection et conception des vignettes</li> <li>Planification de la diffusion des vignettes d'information</li> <li>Conception d'une « carte de souhaits » électronique (jeunes parents, retour aux études, proches aidants, préretraite, etc.)</li> <li>Transmission de l'information sur les différents profils à tout le personnel et aux gestionnaires</li> <li>Diffusion de la documentation pertinente par le biais du Wiki</li> <li>Intégration des vignettes au processus d'accueil des nouveaux employés</li> </ul>			
<b>Membres du sous-comité</b> Sara Beha Christelle Leray Julie Lessard Michèle Paré		<b>Calendrier de réalisation</b> Août, septembre 2020 <b>Date de clôture : 30 septembre 2020</b>	
Moyens de communication			Suivi des communications
Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Date de parution réelle
Zone Wiki	Tout le personnel	Automne 2020	En continu depuis juillet 2020
Courriel ES	Tout le personnel	Automne 2020	Infolettre juillet 2020 (résorption maladie) Infolettre novembre 2020 (PAE) Infolettre novembre 2020 (Liste des congés) non réalisé
Sondage	Tout le personnel	Début 2021	Annulé
Infolettre ES	Tout le personnel	Début 2021	À venir

## Action 4 Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail et les services du Programme d'aide aux employés

Objectifs de participation	Suivi de la participation
<b>Groupes cibles</b> Tout le personnel et les gestionnaires	<b>% réel de participation</b> Le taux de participation ne peut se mesurer, cependant, tous les employés ont reçu l'information via l'infolettre EeS
<b>Objectif de participation</b> 75% des employés (180/225)	<b>Preuves/commentaires</b> Nous n'avons aucun moyen de mesure
<b>Taux de satisfaction</b>	<b>Suivi de la satisfaction</b>
<b>Mesure globale</b> À déterminer  <b>Évaluation</b> Début 2021	Nous souhaitons évaluer l'appréciation de la satisfaction pour la présentation d'une capsule sur le PAE. Nous avons dû annuler cette mesure, car nous avons changé de fournisseur de services pour le PAE.

### Objectif de résultat

- L'atteinte de l'objectif de résultat est mesurée à partir des résultats du sondage « *Entreprise en santé* » 2018-2020. Trois questions du sondage servaient d'indicateur pour cette action.

### Suivi de l'objectif de résultat

Questions des sondages EeS 2018 et 2020	2018	Cibles	2020
Le taux d'accord positif à l'énoncé : « <i>Je connais l'ensemble des types de congés auxquels j'ai droit</i> »	72,3%	77%	73,3% (↑de 1,1%, cible non atteinte)
Le taux d'accord positif à l'énoncé : « <i>J'ai la possibilité de me prévaloir d'une semaine de travail réduite</i> »	58,7%	60%	61% (↑de 2,3%, cible non atteinte)
Le taux d'accord positif à l'énoncé : « <i>Je connais les modalités d'accès et les services couverts par le Programme d'aide aux employés (PAE)</i> »	54,9%	85%	61% (↑de 15,3%)

La diffusion des vignettes ayant eu lieu tardivement dans l'année 2020 (dont certaines après la tenue du sondage 2020), nous estimons que le résultat de la diffusion de ces vignettes devra plutôt être mesuré lors du sondage EeS -2022.

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- De créer des outils pour répondre aux questions les plus fréquentes des employés et faciliter la communication.
- D'informer les employés sur des éléments pour lesquels ils ne prennent pas toujours la peine de s'informer.
- D'encourager les employés à utiliser les mesures en place pour assurer leur bien-être physique et psychologique.

##### On constate que :



- Les outils génèrent de nombreuses questions supplémentaires pour les responsables.
- Il est difficile de mesurer le nombre de personnes qui ont reçu et compris l'information.

##### Il est convenu que :



- Les vignettes devraient être bonifiées à la suite des questions et commentaires des employés.

## Action 5 Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail

### SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ÉQUILIBRE TRAVAIL – VIE PERSONNELLE

Lien avec la collecte de données

Les données du sondage mettaient en lumière les niveaux de stress chez les employés **avant le confinement**.

- Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois) à l'énoncé suivant : « Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité » est de 67,6%.
- Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... : » (bonne, très bonne, excellente) est de 85,5%.
- 32,8% des répondants ont choisi « Apprendre à mieux gérer mon stress » comme thème en lien avec les changements souhaités pour améliorer leur santé.
- La conciliation travail-vie personnelle de plusieurs a été chamboulée par les changements d'habitudes liés au confinement. Le télétravail, la présence des enfants à la maison, la modification des horaires sont de nouveaux éléments pouvant faire **augmenter le niveau de stress**.

#### Objectifs généraux

L'atelier vise à donner des outils aux employés afin de bien gérer les changements auxquels ils font face en mode télétravail dans le contexte particulier du confinement et pour l'avenir.

#### Objectifs spécifiques

- Comprendre le concept de conciliation travail / vie personnelle.
- Identifier les éléments qui peuvent être influencés par le télétravail.
- Identifier des trucs et astuces pour conserver un équilibre.

#### Description de l'action

Organiser une conférence en ligne ou un webinaire sur les thèmes de la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail.

#### Membres du sous-comité

Michèle Paré  
Nathalie Vanier  
Julie Nieminen

#### Calendrier de réalisation

Été 2020  
**Date de clôture : 30 septembre 2020**

#### Moyens de communication

#### Suivi des communications

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Date de parution réelle
Zone Wiki	Tout le personnel	Été 2020	9 septembre 2020
Courriel ES	Tout le personnel	Été 2020	Infolettre du 19 juin et rappel infolettre du 24 août 2020
Sondage	Tout le personnel	Septembre 2020	10 septembre
Infolettre ES	Tout le personnel	Septembre 2020	Juillet / août 2020

#### Objectifs de participation

#### Suivi de la participation

##### Groupes cibles

Tout le personnel et les gestionnaires

##### % réel de participation

117 personnes/231 (50,6%)

##### Objectif de participation

25% des employés (50/200)

##### Preuves/commentaires

Vidéo Teams

## Action 5 Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail

Taux de satisfaction	Suivi de la satisfaction																		
<b>Mesure globale</b> À déterminer <b>Évaluation</b> Septembre 2020 <b>Dépôt du suivi au CSME</b> À déterminer	<b>Nombre de répondants</b> 40 <b>Taux de réponse</b> 34% <b>Taux de satisfaction</b> 87% <b>Résumé des commentaires recueillis</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>« Merci, je ne connaissais pas la conférencière. Une belle découverte »</li> <li>« Même si je n'ai pas nécessairement appris beaucoup de nouvelles notions, ça m'a permis de réfléchir à mes actions actuelles et en ce sens ça m'a aidé. »</li> <li>« Merci beaucoup pour l'organisation de cette conférence. J'espère qu'il y en aura plusieurs autres! »</li> <li>« D'autres conférences du même genre seraient vraiment bienvenues! Il faudrait proposer d'autres outils pour favoriser notre nouvelle normalité. Merci »</li> <li>« C'est une conférencière hors pair avec un contenu tellement pertinent pour nous. Merci de cette opportunité. »</li> <li>« Excellente conférencière! Contenu riche et discours parfaitement adapté à notre réalité. La barre est haute pour le (la) prochain(e) conférencier (ère)... Merci énormément à l'organisation! »</li> <li>« Je trouve que le sujet principal de conciliation télétravail et vie personnelle n'a pas été abordé de façon évidente. »</li> </ul>																		
<b>Objectif de résultat</b>																			
L'atteinte de l'objectif de résultat n'avait pas été établie lors de l'élaboration du plan d'action. Nous avons choisi de la mesurer à partir des résultats du sondage « <i>Entreprise en santé</i> » 2018-2020. Une question du sondage servait d'indicateur pour cette action.																			
<b>Suivi de l'objectif de résultat</b>																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Question des sondages EeS 2018 et 2020</th> <th>2018</th> <th>Cible</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « <i>J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... (bonne, très bonne, excellente)</i> »</td> <td>85,8%</td> <td>85%</td> <td>85,5% (stable)</td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;"><b>Autre énoncé en lien avec les sondages (sans cible d'amélioration identifiée)</b></td> </tr> <tr> <td>Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois) à l'énoncé suivant : « <i>Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité</i> »</td> <td>36,5%</td> <td></td> <td>32,4% (Situation légèrement améliorée)</td> </tr> </tbody> </table>				Question des sondages EeS 2018 et 2020	2018	Cible	2020	Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « <i>J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... (bonne, très bonne, excellente)</i> »	85,8%	85%	85,5% (stable)	<b>Autre énoncé en lien avec les sondages (sans cible d'amélioration identifiée)</b>				Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois) à l'énoncé suivant : « <i>Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité</i> »	36,5%		32,4% (Situation légèrement améliorée)
Question des sondages EeS 2018 et 2020	2018	Cible	2020																
Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « <i>J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... (bonne, très bonne, excellente)</i> »	85,8%	85%	85,5% (stable)																
<b>Autre énoncé en lien avec les sondages (sans cible d'amélioration identifiée)</b>																			
Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois) à l'énoncé suivant : « <i>Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité</i> »	36,5%		32,4% (Situation légèrement améliorée)																
<b>NB. : L'activité a été réalisée après la tenue du sondage EeS 2020</b>																			

## Action 5 Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- Le sujet de la conférence était très approprié.
- Plus de 80% des participants sont satisfaits.
- La conférencière a été très appréciée.

##### On constate que :



- Des problèmes techniques ont fait perdre les premières minutes à l'enregistrement et l'affichage à l'écran n'était pas optimal.

##### Il est convenu que :



- D'autres conférences sur cette thématique seraient bienvenues.
- Une planification technique plus adéquate est requise.

# ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

## Action 6 Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie

### Sphère d'activité : Environnement de travail

#### Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « J'ai reçu l'information sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail (ergonomie, mesures préventives, etc.) » est de 43,5%.
- 51% des répondants ont choisi « Prévention des accidents et des maladies professionnelles (p. ex. : douleurs chroniques associées à la posture, trouble de la vision liée aux écrans, symptôme d'allergie, etc.) » comme thème à traiter en priorité en lien avec les mesures de l'environnement de travail.

#### Objectifs généraux

- Faire connaître les différentes mesures proposées dans le Programme d'ergonomie dans le cadre du télétravail.
- Sensibiliser les employés au sujet des mesures préventives en matière d'ergonomie et de télétravail.
- Favoriser les pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire.

#### Description de l'action

- Promotion des activités soutenues par le Programme d'ergonomie (capsules).
- Tenue d'une activité en ligne avec les ergonomes.
- Fournir aux employés des conseils et des modalités pour faciliter l'achat de chaises ergonomiques personnelles (télétravail).

#### Membres du sous-comité

Annabelle Suire  
Julie Nieminen  
Pierre Gendreau

#### Calendrier de réalisation

Été 2020  
**Date de clôture : 30 septembre 2020**

#### Moyens de communication

Moyens prévus			Clientèle cible	Parution prévue	Suivi des communications
					Date de parution réelle
Zone Wiki/courriel			Tout le personnel	Juin 2020	Printemps 2020
Infolettre EeS – rappel de l'activité			Tout le personnel	Été 2020	Juin 2020 Septembre 2020
Dépliant, affiche			Tout le personnel	Été 2020	Octobre 2020
Activité d'éducation avec les ergonomes			Tout le personnel	Septembre 2020	Annulé : COVID-19
Infolettre EeS – modalité pour achat de chaises ergonomiques			Tout le personnel	Septembre 2020	Octobre 2020

#### Objectifs de participation

**Groupes cibles**  
Tout le personnel, les gestionnaires et les stagiaires.

**Objectif de participation**  
15% des employés ont visionné les capsules (31/205).

#### Taux de satisfaction

##### Mesure particulière

Sondage

##### Mesure globale

Taux d'accord positif de 60% à l'énoncé portant sur les bonnes postures à adopter.

##### Évaluation

L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage « *Entreprise en santé* » de l'été 2020.

#### Suivi de la participation

**% réel de participation**  
Il n'est pas possible de mesurer le nombre de « clics » en lien avec le visionnement de capsules vidéos.

**Preuves/commentaires**  
Il n'est pas possible de mesurer le nombre de personnes qui visionnent les capsules. La participation sera mesurée par sondage en 2022.

Voir section « **Suivi de l'objectif de résultat** »

## Action 6 Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie

**Dépôt du suivi au CSME**

Automne 2020

### Objectif de résultat

L'atteinte de l'objectif de résultat n'avait pas été établie lors de l'élaboration du plan d'action, elle est mesurée à partir des résultats du sondage « *Entreprise en santé* » 2018-2020. Une question du sondage servait d'indicateur pour cette action.

### Suivi de l'objectif de résultat

Questions des sondages EeS 2018 et 2020	2018	Cible	2020
Le taux d'accord positif à l'énoncé « <i>J'ai reçu l'information sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail (ergonomie, mesures préventives, etc.)</i> »	43,5%	60%	78,3% (↑ de 34,8% et dépassement de la cible)

### Rapport d'intervention

#### Analyse et interprétation des résultats

##### L'activité a permis :



- D'offrir aux employés de meilleures connaissances sur l'ergonomie en contexte de télétravail.
- D'offrir aux employés des conseils et des rabais pour l'achat de chaises ergonomiques.

##### On constate que :



- Malgré le fait que l'information ait été transmise à quelques reprises, plusieurs employés nous ont mentionné ne pas avoir vu passer l'information.

##### Il est convenu que :



- Étant donné le grand nombre d'activités prévues à l'automne 2020, la formation en ligne avec les ergonomes sera reportée.

# PRATIQUE DE GESTION

Action 7 Organiser des activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections			
Sphère d'activité : SAINES PRATIQUES DE GESTION			
<b>Lien avec la collecte de données</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Les communications entre les différentes équipes de l'INESSS sont satisfaisantes » est de 29,8%.</li> <li>Priorité numéro 4 identifiée dans le sondage : Favoriser les initiatives de collaboration entre les services.</li> </ul>		<b>Objectifs généraux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informar sur les productions (au sens large) de l'INESSS, ainsi que sur l'expertise interne des employés.</li> <li>Privilégier une vision et une compréhension communes des orientations de l'INESSS sur les plans méthodologique et scientifique.</li> <li>Reconnaître les accomplissements professionnels du personnel.</li> <li>Favoriser les liens interpersonnels au sein de l'Institut, particulièrement dans un contexte de réorganisation structurelle.</li> </ul>	
<b>Description de l'action</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisation d'activités interdirections par le biais de la plateforme Microsoft Teams.</li> <li>L'esprit de l'activité originale pourrait être préservé en adoptant des formules similaires à celles d'un colloque :               <ul style="list-style-type: none"> <li>Des présentations orales sur des thèmes scientifiques (p. ex. : une équipe présente une production qui a récemment été publiée), mais également sur des sujets plus généraux (p. ex. : des stratégies de communication et de transfert des connaissances).</li> <li>Des panels de discussion (p. ex. : un thème transversal pour lequel des professionnels de différentes directions présentent un point de vue).</li> <li>Des activités sous le thème de la méthodologie (p. ex. : présentation de bonnes pratiques).</li> </ul> </li> <li>Les activités devraient rejoindre l'ensemble du personnel, et non seulement les professionnels scientifiques.</li> <li>L'horaire de la journée serait établi par un comité organisateur. La participation en tant que présentateur se ferait sur une base volontaire.</li> <li>Trois activités pourraient être proposées.</li> </ul>			
<b>Membres du sous-comité (Provisoire)</b> Sarah Beha Gino Boily Olivia Jacques Geneviève Plamondon Catherine Truchon Julie Nieminen Une personne du personnel administratif à déterminer		<b>Calendrier de réalisation</b> En continu, à partir de l'automne 2020 <b>Date de clôture : Décembre 2020</b>	
Moyens de communication			Suivi des communications
Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Date de parution réelle
Infolettre CSME/Colloque INESSS	Tout le personnel	Au moment opportun	Juin 2020 Août 2020 Septembre 2020 Octobre 2020 Novembre 2020
Communication spécifique	Tout le personnel	Au moment opportun (p. ex. : appel de candidatures, invitation pour une activité)	Juin 2020 Août 2020 Septembre 2020 Octobre 2020 Novembre 2020

## Action 7 Organiser des activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections

<b>Estimation des ressources requises</b>	<b>Suivi des ressources</b>
<b>Ressources financières planifiées (\$) :</b> 3 h X 40 participants à 58,15 \$ = 20 934 \$	<b>Ressources financières investies (\$)</b> à venir décembre 2020 <b>Ressources humaines réelles (J-P.)</b> 6 jours/personne
<b>Objectifs de participation</b>	<b>Suivi de la participation</b>
<b>Groupes cibles</b> Tout le personnel	<b>% réel de participation S.o</b> • Voir les données de participation dans la section ci-dessous.
<b>Objectifs de participation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Être informé sur les réalisations et les expertises internes.</li> <li>Favoriser une vision et une compréhension communes des orientations de l'INESSS sur les plans méthodologique et scientifique.</li> <li>Développer des liens interpersonnels et professionnels avec les collègues.</li> <li>Être reconnu, en tant que personne, comme un contributeur au succès de l'INESSS.</li> </ul>	<b>Preuves/commentaires</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Juillet 2020 : conférence « Bilan rétrospectif de 2004 à 2020 des travaux réalisés au sein de l'Unité d'évaluation en cardiologie en lien avec la prise en charge des infarctus aigus du myocarde » : 102 participants.</li> <li>Octobre 2020 : conférence « Le partenariat avec les patients, les usagers et leurs proches : des pistes d'action pour l'INESSS » : données non disponibles.</li> <li>Novembre 2020 : conférence « Portrait des personnes ayant reçu un diagnostic d'infection par le virus SRAS-CoV-2 au Québec » : 161 participants.</li> <li>Décembre 2020 : conférence « Mémoire déposé dans le cadre de la Commission Laurent » : 122 participants.</li> </ul>
<b>Taux de satisfaction</b>	<b>Suivi de la satisfaction</b>
<b>Mesure globale</b> Mesure directe de la satisfaction des employés quant à leur participation aux conférences <b>Évaluation</b> L'évaluation des retombées sera intégrée aux résultats du sondage « <i>Entreprise en santé</i> » 2022. <b>Dépôt du suivi au CSME</b> Décembre 2020	Le taux de satisfaction élevé de 98,7% témoigne de l'appréciation de cette activité par le personnel.
<b>Objectif de résultats</b>	<b>Suivi de l'objectif de résultats</b>
<b>Personnel</b> Taux de participation des employés à 75%. <b>Organisationnel</b> Taux de satisfaction au sondage post-événement à 95%.	Le taux de participation aux différentes activités variait de 44,3% à 70%. Taux de satisfaction : 98,7%.
<b>Rapport d'intervention</b>	
<b>Analyse et interprétation des résultats</b>	
<p><b>L'activité a permis :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>De créer des événements rassembleurs en période de pandémie.</li> <li>De faire rayonner les travaux dans toutes les directions de l'INESSS (activité de reconnaissance en plus de partage d'information).</li> </ul> <p><b>On constate que :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Certains employés se sentent moins interpellés par les sujets provenant d'autres directions.</li> </ul> <p><b>Il est convenu que :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La participation des gestionnaires est requise pour promouvoir les activités et assurer une participation maximale.</li> </ul>	

## CONCLUSION

- Le plan comportait 7 actions, dont au moins une dans chacune des quatre (4) sphères EeS.
- Il a été réalisé à 95 % (voir [Annexe B](#)). Pour ce qui est de l'[action 4](#), cette dernière a été complétée à 67 %. Une des capsules planifiées qui concernait les mesures d'aménagement du temps de travail n'a pu être réalisée dans les délais prévus.
- Ainsi qu'en témoigne l'[Annexe B](#), la participation aux activités et les taux de satisfaction sont excellents, variant de 69,2% à 98,7 % pour les activités dont la satisfaction pouvait déjà être mesurée.
- Ce rapport nous permet de constater la pertinence du Plan d'action « *Entreprise en santé* » 2019 et ses effets bénéfiques sur la santé et le mieux-être de nos employés. Nous espérons également que ces impacts se traduiront dans le prochain sondage portant sur la mobilisation du personnel, qui se tiendra à l'automne 2022.
- L'année 2020 marque un jalon témoignant du haut niveau d'adhésion et d'intégration de l'organisation dans le cadre de la démarche EeS. Forts de ce constat, nous entrevoyons 2021 de façon très positive.
- En terminant, il convient de remercier la direction de l'INESSS pour sa confiance et son support envers la démarche EeS. Des remerciements sont aussi adressés aux membres du CSME pour leur contribution et leur engagement.

## REVUE DE L'ANNÉE 2020

L'année 2020 fut particulièrement riche en événements et développements pour la démarche « *Entreprise en santé* ». Voici les principaux faits saillants de cette troisième année « *Entreprise en santé* » de l'INESSS:

### Tenue de trois (3) sondages pour apprécier les besoins des employés

- Comme prescrit dans le cadre de la démarche EeS, l'INESSS a tenu son second sondage biennal d'évaluation des perceptions et besoins de ses employés. Le « sondage sur la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé et au mieux-être en milieu de travail » s'est tenu du 10 au 28 septembre 2020. Ce sondage servira de cueillette de données pour l'élaboration des plans d'action EeS 2021 puis 2022. Mentionnons que les résultats du sondage sont fort positifs et illustrent bien la progression de l'organisation dans le cadre de la démarche EeS.
- En plus de ce sondage prescrit dans le cadre de la démarche EeS, l'Institut a tenu deux sondages portant spécifiquement sur la situation de pandémie et le télétravail :
  - Un premier en contexte de télétravail /pandémie : « Sondage sur la prestation de travail dans le contexte de pandémie (COVID-19) » a eu lieu du 8 au 14 avril. L'organisation cherchait à comprendre comment le personnel s'était adapté afin de le soutenir.
  - Un second intitulé « Sondage sur le télétravail » s'est tenu du 31 juillet au 26 août, il visait à connaître les intentions de nos employés eu égard au télétravail après la pandémie.

### Maintien de la certification de l'INESSS à la norme « *Entreprise en santé* » 2020 :

- Le 26 novembre, l'Institut a été audité par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ). Cet audit marquait aussi le passage de la norme EeS-2008 à la norme EeS-2020. La confirmation du maintien de la certification a été transmise par le BNQ en date du 15 décembre 2020.

### Renouvellement des membres du CSME :

- Chaque année, le CSME renouvelle une partie de ses membres. En décembre, on comptait six (6) membres qui ont été remplacés. Notons que pour pourvoir les postes laissés vacants, il y avait 14 candidatures.

## Atteinte des objectifs généraux établis pour les années 2019 et 2020

Les données de la première collecte biennale réalisée à l'été 2018, compilées sous la forme du Sondage « Entreprise en santé » - 2018, ont servi d'intrant à la mise en œuvre d'objectifs pour l'amélioration de la santé et du mieux-être du personnel. Voici les objectifs généraux poursuivis par l'INESSS pour les années 2019-2020 :

### 1. Intégration de la valeur de la santé dans le processus de gestion

**Objectif :** D'ici le 30 septembre 2020, obtenir un taux d'accord positif de 86 % ou plus à l'énoncé suivant : « *De façon générale, mon supérieur immédiat démontre un intérêt sincère vis-à-vis de ma santé et de mon bien-être* ».

**Résultats :** Août 2018 – taux d'accord positif de 83,0 %  
Septembre 2020 – taux d'accord positif de 92,9 %

↑ de 9,9 % et dépassement de la cible

### 2. Maintien des conditions favorables à la santé du personnel

**Objectif :** D'ici le 30 septembre 2020, obtenir un taux d'accord positif de 46 % ou plus à l'énoncé suivant : « *J'ai reçu l'information sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail* ».

**Résultats :** Août 2018 – taux d'accord positif de 43,5 %  
Septembre 2020 – taux d'accord positif de 78,3 %

↑ de 34,8 % et dépassement de la cible

### 3. Incidence dans le milieu de travail

**Objectif :** D'ici le 30 septembre 2020, obtenir un taux d'accord positif de 75 % ou plus à l'énoncé suivant : « *De manière générale, je considère mon environnement de travail sécuritaire et adapté.* »

**Résultats :** Août 2018 – taux d'accord positif de 72,3 %  
Septembre 2020 – taux d'accord positif de 86,2 %

↑ de 13,9 % et dépassement de la cible

Les **objectifs généraux** établis dans les plans d'action EeS ont tous été largement dépassés. Nous pouvons qualifier les résultats d'éloquents, notamment pour l'objectif général portant sur « l'information fournie aux employés sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail » : amélioration de 34,8 %. Notons également que l'atteinte de l'objectif numéro 1 est centrale et essentielle pour la poursuite de la démarche organisationnelle EeS de l'INESSS.








L'année 2020 marque un jalon témoignant du haut niveau d'adhésion et d'intégration de l'organisation dans le cadre de la démarche EeS. Forts de ce constat, nous entrevoyons l'année 2021 de façon très positive.

Pour clore cette revue de l'année, nous insérons les commentaires de quelques acteurs de la démarche EeS à l'INESSS.

## ANNEXE A BILAN DES COÛTS DU PLAN D'ACTION « ENTREPRISE EN SANTÉ » 2020

Actions		Budget Salaire Hres	Budget Salaire Montant \$	Budget Autres dépenses \$	Réel Salaire Hres	Réel Salaire Montant \$	Réel Autres dépenses \$	Total Budget	Total Réel
Action 1	Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil	42	2 450\$		14	3 348\$	997\$	2 450\$	4 345\$
Action 2	Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à mongymenligne.com	10	600\$	1 950\$	3	154\$	758\$	2 550\$	912\$
Action 3	Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel	10			3	154\$			154\$
Action 4	Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail ou sur les services du Programme d'aide aux employés	5	300\$		2	77\$		300\$	77\$
Action 5	Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail	77	4 450\$		26	2 607\$	3 000\$	4 450\$	5 607\$
Action 6	Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie	4	250\$		12	363\$		250\$	363\$
Action 7	Organiser des activités virtuelles de partage et d'échanges interdirections	360	20 934\$		122	5 456\$		20 934\$	5 456\$
<b>SOUS-TOTAL</b>		<b>508</b>	<b>28 984\$</b>	<b>1 950\$</b>	<b>182</b>	<b>12 158\$</b>	<b>4 755\$</b>	<b>30 934\$</b>	<b>16 913\$</b>
Comité CSME								1 861\$	2 290\$
Coordination, élaboration et préparation rapport sondage									15 678\$
Premier audit de maintien du BNQ								2 700\$	3 104\$
<b>TOTAL</b>								<b>35 495\$</b>	<b>37 985\$</b>

## ANNEXE B SYNTHÈSE DU PLAN D'ACTION « ENTREPRISE EN SANTÉ » 2020

No	ACTION	SPHÈRE	NIVEAU DE RÉALISATION	DATE DE RÉALISATION	N. PART./ (TAUX)	TX SATISFACTION
1	Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil	 Habitudes de vie	100%	4 juin	94 (40,7%)	76,8%
2	Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un gym ou à <b>Mongymenligne.com</b>	 Habitudes de vie	100%	Du 1 <sup>er</sup> octobre au 31 décembre	35 (15,5%)	69,2%
3	Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel	 Habitudes de vie	100%	Juin	40 (17,3%)	95%
4	Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants et sur les services du PAE	 Équilibre travail-vie personnelle	67%	Juillet Novembre	Non dispo.	S. o.
5	Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail	 Équilibre travail-vie personnelle	100%	3 septembre	117 (50,6%)	87%
6	Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie	 Environnement de travail	100%	Juin, septembre et octobre	Non dispo.	S. o.
7	Organiser des activités virtuelles de partages et d'échanges interdirections	 Pratiques de gestion	100%	29 juillet 14 octobre 11 novembre 9 décembre	102 Non dispo. 161 122	98,7%
<b>TOTAUX</b>		<b>4 SPHÈRES</b>	<b>95%</b>			

*Institut national  
d'excellence en santé  
et en services sociaux*

**Québec** 

### Siège social

2535, boulevard Laurier, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1V 4M3  
418 643-1339

### Bureau de Montréal

2021, avenue Union, 12<sup>e</sup> étage, bureau 1200  
Montréal (Québec) H3A 2S9  
514 873-2563

[inesss.qc.ca](http://inesss.qc.ca)

