

# Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey

## *Cahier 3*

### *Mesure du processus d'implantation mai 2006 - juin 2008*

POINT DE VUE DES PROFESSIONNELS  
DE LA DSP ET DU CSSS DE LAVAL

**Décembre 2008**



Agence de la santé  
et des services sociaux  
de Laval

Québec 

Direction de santé publique

## **Rédaction**

Nguyen Minh-Nguyet, Ph.D., conseillère en recherche, unité surveillance-évaluation  
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

Lynda Thibeault, médecin-conseil, équipe Promotion-Prévention  
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

## **Validation des résultats**

Irène Martineau, agente de planification, de programmation et de recherche  
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

France Martin, nutritionniste  
Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de Laval

Richard Delisle, Conseiller en promotion de la santé  
Centre de santé et de services sociaux de Laval

## **Mise en page**

Gretta Azouri, Direction de santé publique

## **Diffusion**

Disponible au centre de documentation de l'Agence au 450-978-2000.

Disponible gratuitement à partir du site Internet de l'Agence : [www.sssslaval.gouv.qc.ca](http://www.sssslaval.gouv.qc.ca)

Ce document peut être reproduit ou téléchargé pour une utilisation personnelle ou publique à des fins non commerciales, à la condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal – 2008

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Bibliothèque et Archives Canada, 2008

ISSN 1918-3852 Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey (*Imprimé*)

ISSN 1918-3860 Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey (*En ligne*)

© Agence de la santé et des services sociaux de Laval, 2008

# Table des matières

<b>Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>Objectif.....</b>	<b>2</b>
<b>Population cible.....</b>	<b>2</b>
<b>Méthodologie .....</b>	<b>2</b>
<b>Collectes et analyses des données.....</b>	<b>3</b>
<b>Résultats.....</b>	<b>4</b>
A. Implantation du projet 0-5-30 .....	4
Étape 1 : Sensibilisation du maire de Laval au projet 0-5-30 .....	4
Étape 2 : Sensibilisation et implication de la direction du SVCCC au déploiement du projet 0-5-30 auprès des employés de la Ville de Laval et auprès de la communauté.....	4
Étape 3 : Collaboration du SRH et implication des différents services localisés au 1333, Chomedey .....	6
Étape 4 : Animation d'un groupe de discussion au 1333, Chomedey, .....	7
Étape 5 : Réunions du Comité 0-5-30 au 1333, Chomedey,.....	10
B. Implication des professionnels de la DSP et du CSSS de Laval.....	16
<b>Constats et recommandations.....</b>	<b>18</b>
Au niveau du choix du site d'intervention et de la présence de leaders dans le milieu.....	18
Au niveau des décideurs .....	19
Au niveau des membres du Comité 0-5-30.....	20
Au niveau des ressources de la DSP et du CSSS de Laval.....	21
<b>Bibliographie .....</b>	<b>23</b>
<b>Annexe 1 : Instruments de collecte de données de processus.....</b>	<b>25</b>
<b>Annexe 2 : Démarche 0-5-30 en milieu de travail .....</b>	<b>33</b>
<b>Annexe 3 : Rôles des différentes instances.....</b>	<b>39</b>



## Introduction

Ce cahier fait partie d'une série de cahiers publiés sur l'évaluation d'un projet pilote visant à déployer les actions 0-5-30 dans un milieu de travail.

Dans cette série, deux cahiers ont déjà été publiés : le cahier 1 décrit la démarche évaluative du projet pilote<sup>1</sup> et le cahier 2 présente les résultats des comportements 0-5-30 mesurés auprès de la population cible<sup>2</sup>. Le présent cahier, le cahier 3, rapporte les résultats du processus d'implantation du projet entre mai 2006 à juin 2008, selon le point de vue des professionnels de la Direction de santé publique (DSP) et du Centre de santé et de services sociaux de Laval (CSSS de Laval). D'autres cahiers sont prévus pour faire le suivi d'implantation de ce projet pilote.

---

<sup>1</sup> Nguyen, M.N., Thibeault, L., *Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, cahier 1, Démarche évaluative*, Agence de la santé et des services sociaux de Laval, Direction de santé publique, Laval, Québec, 2008.

<sup>2</sup> Nguyen, M.N., Thibeault, L., *Projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, cahier 2, Mesure des effets-temps 1*, Agence de la santé et des services sociaux de Laval, Direction de santé publique, Laval, Québec, 2008.

## Objectif

Évaluer l'implantation du programme d'intervention.

## Population cible

Les employés de la Ville de Laval travaillant dans l'édifice situé au 1333, boulevard Chomedey.

## Méthodologie

Comme mentionné dans notre démarche évaluative (*cahier 1, p. 5*), pour atteindre les objectifs visant les mesures de processus, nous utilisons le cadre conceptuel proposé par Champagne et Denis (1992) et Contandriopoulos et collaborateurs (2000). Ce cadre s'appuie sur les trois composantes suivantes : 1) l'analyse des déterminants contextuels du degré de mise en œuvre de l'intervention; 2) l'analyse de l'influence de la variation dans l'implantation sur les effets observés et 3) l'analyse de l'influence de l'interaction entre le contexte d'implantation et l'intervention sur les effets observés. *L'analyse des déterminants contextuels du degré de mise en œuvre de l'intervention* cherche à mieux comprendre ce qui explique les variations observées sur le plan d'intervention ou de l'intégrité d'une intervention. *L'analyse de l'influence de la variation dans l'implantation sur les effets observés* permet de connaître ce qui survient à une intervention au moment de son implantation, pour éviter de commettre une erreur de troisième type et tirer des conclusions erronées sur l'efficacité d'une intervention (Dobson et Cook, 1990). *L'analyse de l'influence de l'interaction, entre le contexte d'implantation et l'intervention sur les effets observés*, permet de documenter et expliquer la dynamique interne d'une intervention.

## Collectes et analyses des données

Les résultats rapportés dans ce document proviennent de données recueillies pour évaluer le processus d'implantation du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey. Ces données ont été recueillies par les méthodes suivantes : 1) analyses documentaires; 2) compilation des grilles; 3) analyse des notes d'observation des professionnels de la DSP, et cela, pour la période de mai 2006 à juin 2008.

Les instruments de mesure utilisés incluent : a) la grille d'appréciation des réunions, remplie par les participants aux réunions du Comité 0-5-30, b) le tableau de bord des intervenants et c) la grille de suivi des activités/événements mis en place par le Comité 0-5-30, ces deux derniers instruments de mesure étant remplis par les professionnels de la DSP et du CSSS de Laval (*annexe 1*). Les variables mesurées par ces trois instruments ont été détaillées dans notre démarche évaluative (*cahier 1, p. 8*).

L'analyse documentaire est une analyse de contenu. Les données sont organisées en catégories et sous-catégories (*Mayer et Deslauriers, 2000*). Les grilles sont compilées et analysées en tenant compte des notes d'observation des intervenants (*Deslauriers et Mayer, 2000*).

D'autres données seront recueillies à l'automne 2008 par les méthodes suivantes : a) des questionnaires auprès des employés du 1333, Chomedey; et b) des entrevues, individuelles ou de groupes, auprès des membres du Comité 0-5-30. Les données obtenues par différentes méthodes et de différentes sources devraient permettre une meilleure compréhension du processus d'implantation du projet (*Babour, 2001; Blaikie, 1991; Golafshani, 2003*).

## Résultats

### A. Implantation du projet 0-5-30

Les résultats obtenus suggèrent que l'implantation de ce projet s'est faite selon les cinq étapes suivantes :

1. La sensibilisation du maire de Laval au projet 0-5-30;
2. la sensibilisation et l'implication de la direction du Service de vie communautaire de la culture et des communications (SVCCC) au déploiement du projet 0-5-30 auprès des employés de la Ville de Laval et auprès de la communauté;
3. la collaboration du Service des ressources humaines (SRH) et l'implication des différents services localisés au 1333, Chomedey;
4. l'animation d'un groupe de discussion; et
5. les réunions du Comité 0-5-30 au 1333, Chomedey.

#### Étape 1 : Sensibilisation du maire de Laval au projet 0-5-30

Au printemps 2006, la directrice et deux représentants de la DSP ont rencontré le maire de Laval et son Comité exécutif d'une vingtaine de personnes. Selon une personne de la DSP présente à la réunion, le climat de rencontre a été «convivial», le contenu de discussion «très positif à tout point de vue» et l'avancement des travaux «très satisfaisant» puisqu'au bout d'une semaine, le directeur général de la Ville de Laval a concrétisé les décisions prises lors de la rencontre, en nommant la direction du SVCCC coresponsable avec la DSP de la réalisation du projet 0-5-30 à la Ville de Laval.

#### Étape 2 : Sensibilisation et implication de la direction du SVCCC au déploiement du projet 0-5-30 auprès des employés de la Ville de Laval et auprès de la communauté

À cette étape, deux réunions ont été tenues : la première, le 30 mai 2006 et la deuxième, six mois plus tard, le 30 novembre 2006.

La première rencontre (30 mai 2006) visait à : 1) faire le point et le suivi de la rencontre qui a eu lieu entre la directrice de la DSP et le maire de Laval au printemps 2006; 2) présenter le projet 0-5-30; et 3) discuter du mode de fonctionnement et des étapes à suivre pour implanter le programme 0-5-30 à titre d'employeur et de dispensateur de services.

Deux représentants du SVCCC de la Ville de Laval et trois de la DSP ont assisté à cette réunion. Après discussion, les propositions suivantes ont été faites :

- Refaire l'étape de sensibilisation politico-administrative, c'est-à dire, obtenir un endossement du politique et de l'administratif, par le biais d'une communication destinée au Comité exécutif, même s'il y a déjà eu une rencontre officielle entre le maire de Laval et la directrice de la DSP et que la ligne hiérarchique municipale s'est approprié l'affaire;
- La Ville de Laval a été approchée dans le cadre de ce projet à titre d'employeur et à titre de dispensateur de services dans la communauté :
  - ✓ à titre d'employeur : obtenir l'autorisation du Comité exécutif afin d'impliquer le SRH dans la réalisation d'un projet pilote pour les employés œuvrant au sein de l'édifice situé au 1333, Chomedey;
  - ✓ à titre de dispensateur de services dans la communauté : *d'une part*, améliorer l'offre alimentaire dans les arénas et *d'autre part*, impliquer les Services de l'urbanisme et de l'ingénierie dans des projets relatifs à l'activité physique.

Sur les trois représentants de la DSP présents à la rencontre, deux ont indiqué qu'ils trouvaient satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de discussion et les décisions prises.

La deuxième rencontre (30 novembre 2006) visait à : 1) faire le point suite à la réunion du 30 mai 2006; et 2) discuter sur l'opérationnalisation du projet 0-5-30 dans les milieux municipal et communautaire.

Quatre représentants de la Ville de Laval et cinq de la DSP ont assisté à cette réunion. Après discussion, les propositions suivantes ont été faites :

- Déposer une communication au Comité exécutif de la Ville de Laval en janvier 2007;
- rencontrer le directeur du SRH en décembre 2006 pour obtenir sa collaboration au projet pilote qui devrait se réaliser au 1333, Chomedey, pour les employés de la Ville de Laval;
- proposer un plan d'action pour la communauté en partenariat DSP-Ville.

Parmi les cinq représentants de la DSP présents à la rencontre, deux ont indiqué qu'ils trouvaient satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe et les décisions prises; les autres n'ont pas donné leur opinion. Un représentant de la DSP a mentionné que les démarches entreprises ont atteint leurs objectifs : La Ville de Laval s'est engagée politiquement et stratégiquement par une résolution de son Comité exécutif et les représentants de la Ville de Laval se sont sentis imputables de l'implantation du projet 0-5-30. Toutefois, selon un autre représentant de la DSP, *d'une part*, aucun suivi n'a été fait au sujet de la proposition de refaire l'étape de sensibilisation politico-administrative et *d'autre part*, les travaux avançaient très lentement.

**À la suite de ces deux réunions, les représentants de la DSP ont formulé les suggestions suivantes :**

- **S'assurer que la Ville fasse des suivis rapides aux propositions faites lors des réunions;**
- **assurer des retours périodiques à la direction du SVCCC;**
- **maintenir un contact soutenu avec les régisseurs concernés du SVCCC;**
- **s'assurer que les acteurs de la Ville de Laval s'approprient le programme 0-5-30 pour que les actions qui y sont proposées viennent en aide dans leur travail.**

### **Étape 3 : Collaboration du SRH et implication des différents services localisés au 1333, Chomedey**

À cette étape, deux réunions ont été tenues, dont la première, le 12 avril 2007 et la deuxième, le 24 mai 2007.

La première rencontre (12 avril 2007) visait les points suivants : 1) présentation du programme 0-5-30 COMBINAISON PRÉVENTION LAVAL; 2) discussion sur les conditions de réussite et sur les aspects organisationnels du 1333, Chomedey; et 3) présentation des rôles et des responsabilités de chacun des acteurs participant à l'implantation du programme 0-5-30.

Quatre représentants de la Ville de Laval et trois de la DSP ont assisté à cette réunion. Après discussion, les propositions suivantes ont été faites :

- Transmettre l'information reçue sur le projet au directeur du SRH qui se chargerait de la divulguer aux directeurs des autres services;
- tenir compte qu'il y a peu de liens «sociaux» entre les différents services au 1333, Chomedey dans la mise en place des actions 0-5-30;
- promouvoir le projet, *par exemple*, par l'entremise des courriels, des talons de paie, du site web de la Ville de Laval, etc.

Des trois représentants de la DSP présents à la rencontre, deux ont indiqué qu'ils trouvaient satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de discussion et les décisions prises. Une personne a apprécié l'enthousiasme et l'ouverture relativement au projet chez les personnes présentes à la réunion, ainsi que la présence de l'assistant-directeur du SVCCC. Par contre, deux personnes ont souligné leur déception quant à l'absence du directeur du SRH.

La deuxième rencontre (24 mai 2007) visait à : 1) présenter aux délégués des différents services (*urbanisme, ingénierie, évaluation, etc.*) localisés au 1333, Chomedey, le concept et programme 0-5-30, les conditions de réussite, les rôles et les responsabilités des participants à l'implantation du projet pilote; et 2) leur expliquer le bien-fondé de la démarche.

Neuf représentants de la Ville de Laval, deux de la DSP et un du CSSS de Laval ont assisté à cette réunion. Après discussion, les propositions suivantes ont été faites :

- Informer les directeurs des différents services sur le projet 0-5-30; et
- identifier des représentants des différents services pour siéger au Comité 0-5-30.

Les représentants de la DSP et du CSSS de Laval présents à la rencontre ont tous indiqué qu'ils trouvaient satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe et les décisions prises. L'un d'eux a remarqué beaucoup d'enthousiasme chez les délégués des différents services. Par contre, un autre a mentionné qu'il n'y avait pas beaucoup de place pour les questions et les échanges lors de la présentation du projet. Par ailleurs, deux personnes ont souligné leur déception face à l'absence des personnes ayant des pouvoirs décisionnels, comme les directeurs et les directeurs adjoints.

**À la suite de ces deux réunions, les représentants de la DSP ont formulé les suggestions suivantes :**

- **S'assurer de la présence des décideurs lors de discussions portant sur des stratégies d'implantation d'un projet;**
- **organiser des rencontres périodiques avec la direction du SVCCC et du SRH pour les tenir au courant de l'évolution du projet pilote et pour discuter de stratégies ou de solutions gagnantes;**
- **assurer des suivis périodiques auprès des directeurs des différents services pour les tenir au courant de l'évolution du projet;**
- **s'assurer de la présence des directeurs aux activités du projet par des activités de communication qui les mettent en valeur publiquement et fréquemment;**
- **définir clairement les critères importants pour l'identification et la nomination des porteurs de projet au Comité 0-5-30;**
- **s'assurer de la présence du conseiller 0-5-30 dès les premières réunions sur le projet afin de faciliter ses liens avec les décideurs.**

#### **Étape 4 : Animation d'un groupe de discussion au 1333, Chomedey**

La discussion qui a duré approximativement deux heures a eu lieu le 21 juin 2007, en présence de 19 représentants de la Ville de Laval et deux de la DSP. Elle visait à identifier des actions environnementales ou individuelles, qui pourraient contribuer à l'adoption ou au maintien de comportements promus par le programme 0-5-30; ces actions seraient faisables dans le cadre de gestion de la Ville de Laval.

Les participants du groupe de discussion étaient majoritairement des femmes (*tableau 1*). Ils avaient une moyenne d'âge de 45,1 ans  $\pm$  10,9. Près des deux tiers étaient mariés ou vivaient en union libre. Ils étaient tous francophones.

La majorité des répondants avaient un ou deux enfants, mais seul le tiers d'entre eux ( $n=7$ ) avaient encore des enfants qui vivaient avec eux. Sur un total de 26 enfants, la majorité ( $n=17$ ) était âgée de 18 ans et plus (*trois étaient âgés de moins de cinq ans, cinq, de 5 à 11 ans, un, de 12 à 17 ans*).

La majorité des répondants étaient du niveau collégial ou universitaire, et étaient propriétaires de leur maison. Ils étaient des employés à temps plein, et cela, depuis un an et plus. Les participants travaillaient dans sept services différents à la Ville de Laval, plus du tiers d'entre eux, au service de l'Évaluation.

Les résultats obtenus sont les suivants :

#### Concernant l'alimentation

- Les participants indiquent que leurs collègues savent qu'il faut manger au moins cinq portions de fruits et de légumes par jour. Toutefois, cette connaissance n'est pas intégrée dans leur comportement. En effet, les fruits et les légumes ne sont pas toujours présents dans les boîtes à lunch, ou ne sont pas offerts lors de financement d'un club social.
- Les principales barrières à la consommation des fruits ou légumes mentionnées par les participants sont : le temps de préparation, la planification dans la préparation, l'importance accordée aux bienfaits d'une saine alimentation, le souci des portions, le goût à développer pour les fruits et les légumes, et la grande variété des produits industriels comparée à celle plus faible des fruits et des légumes.
- Les participants s'accordent pour dire que leurs collègues seraient réceptifs à entendre parler de la consommation des fruits et des légumes dans leur milieu de travail. Ils suggèrent les thèmes suivants : la variété des fruits et des légumes, les portions, la conservation, les recettes faciles et rapides à faire, les mélanges de couleurs et de saveurs, les bienfaits et le plaisir d'une saine alimentation.
- Le contenu des messages doit être différent pour les hommes et pour les femmes. Pour les hommes, les messages doivent être axés sur la performance et les objectifs à atteindre, alors que pour les femmes, ils doivent miser sur le plaisir et les sens visuel et gustatif. La promotion des fruits et des légumes peut être faite par des dégustations, des kiosques de démonstration, des courriels et des ventes d'aliments sains par les services alimentaires de la Ville de Laval.

**Tableau 1 : Caractéristiques des participants au groupe de discussion (n=19)**

<b>Variables mesurées</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Sexe		
Masculin	1	5,3
Féminin	18	94,7
Âge		
25 à 34 ans	3	15,7
35 à 44 ans	4	21,1
45 à 54 ans	7	36,8
55 ans et plus	4	21,1
NRP *	1	5,3
Statut marital		
Marié/union libre	12	63,1
Divorcé	6	31,6
Célibataire	1	5,3
Langue		
Française	19	100,0
Nombre d'enfants		
0	4	21,1
1 à 2	14	73,6
3	1	5,3
Niveau de scolarité		
Secondaire	3	15,8
Collégial	9	47,4
Universitaire	7	36,8
Type d'habitation		
Maison	17	89,4
Condominium	1	5,3
Appartement	1	5,3
Type de location		
Propriétaire	17	89,5
Locataire	2	10,5
Occupation principale		
Temps plein	19	100,0
Ancienneté		
Moins d'un an	3	15,8
1 à moins de 5 ans	4	47,4
5 ans et plus	12	36,8
Services		
Évaluation	7	36,8
Finances	3	15,8
VCCC	2	10,5
Ingénierie	2	10,5
Contentieux	2	10,5
Urbanisme	2	10,5
Ressources humaines	1	5,2

\* ne répond pas

### Concernant l'activité physique

- Les participants donnent des réponses variées concernant la durée, la fréquence et l'intensité d'une pratique d'activités physiques recommandée. Ils soulignent qu'un nombre important d'employés pratiquent la marche ou s'entraînent à l'heure du midi.
- Selon les répondants, pour faciliter la pratique d'activités physiques, des possibilités peuvent être offertes en dehors des heures de travail aux hommes, alors qu'aux femmes, elles doivent être associées à leur horaire de travail.
- Les participants recommandent l'organisation d'activités physiques variées et adaptées aux saisons. Les activités suivantes sont suggérées : des défis entre les services, la formation d'un club de marche, la mise à disposition de vélos recyclés, le remboursement des frais d'inscription à des centres d'entraînement, des activités animées par un entraîneur (*yoga, relaxation, stretching, ballon, Pilates, cardio*) et des activités jumelant l'activité physique et l'alimentation.

### Concernant le tabagisme

- Selon les participants, les collègues qui fument font partie du noyau dur et l'intervention en milieu de travail ne réussirait pas à faire changer leur comportement.
- Les participants recommandent les activités suivantes pour diminuer l'usage du tabac et minimiser la fumée secondaire pour les non-fumeurs : le parrainage par des défis et les groupes de soutien.

## **Étape 5 : Réunions du Comité 0-5-30 au 1333, Chomedey**

Entre septembre 2007 et juin 2008, le Comité 0-5-30 au 1333, Chomedey a tenu six réunions, soit le 25 septembre 2007, le 28 novembre 2007, le 5 février 2008, le 13 mars 2008, le 6 mai 2008 et le 10 juin 2008. Certains membres de ce comité se sont aussi impliqués dans les sous-comités de travail suivants : lancement, activité physique et nutrition. Une tentative visant à mettre en place un sous-comité communication a échoué.

La **première réunion du comité 0-5-30**, tenue le 25 septembre 2007, avait comme objectifs de : 1) former le Comité 0-5-30 au 1333, Chomedey; 2) présenter un résumé des observations effectuées lors de la visite d'observation du lieu de travail par le conseiller 0-5-30 en collaboration avec le SRH; 3) présenter la synthèse des données obtenues lors du *focus group* animé auprès du personnel; et 4) présenter les principaux volets à déployer dans le cadre d'un plan d'action 0-5-30 en milieu de travail.

Huit représentants de la Ville étaient présents lors de cette rencontre, l'un d'eux en tant que porteur du dossier 0-5-30 pour la Ville de Laval.

Durant cette réunion, beaucoup de commentaires et de questionnements furent émis concernant le fait que les employés ne savaient pas s'ils étaient légitimés de décider

d'un plan d'action sans connaître l'avis de la direction concernant leur implication, les budgets alloués au programme ainsi que les actions à mettre en place. Aucun procès verbal ou suivi concernant les propos tenus lors de cette première rencontre n'a été effectué.

La **deuxième réunion du Comité 0-5-30** a eu lieu le 28 novembre 2007. Les objectifs de cette rencontre étaient de : 1) discuter du plan d'action pour le projet 0-5-30; et 2) envisager une programmation pour lancer le projet 0-5-30 au 1333, Chomedey et proposer une date pour cet événement.

Six représentants de la Ville étaient présents, dont quatre nouveaux membres qui se sont joints au comité soit en remplacement d'un membre ou parce qu'ils n'étaient pas présents à la première réunion.

Lors de cette deuxième réunion, de nouvelles idées ont été émises concernant d'autres activités potentielles pour le programme 0-5-30 et pour le lancement. Par ailleurs, certains membres ont indiqué qu'ils n'avaient pas de problème de libération pour assister aux réunions, mais qu'ils pourraient en avoir advenant la réalisation d'un grand nombre d'activités. De plus, le fait de ne pas avoir la confirmation d'un budget et de ne pas savoir si la direction de la Ville de Laval était en accord avec ce qui serait proposé était une source de questionnement.

Les propositions suivantes ont été faites lors de cette réunion :

- Former un sous-comité de travail pour planifier la programmation de la journée du lancement du projet prévue pour le 7 février 2008 et préparer un budget qui serait acheminé le plus tôt possible à la direction par le porteur de dossier;
- favoriser le maillage entre les directions.

Un représentant de la DSP s'est proposé de rédiger une première ébauche de plan d'action en fonction des discussions des deux dernières rencontres.

Parmi les trois représentants de la DSP et du CSSS de Laval présents à cette rencontre, deux ont trouvé satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de discussion et les décisions prises. Une personne a souligné la démotivation des membres du comité par rapport à la lenteur de l'avancement des travaux.

Pour faire suite à sa proposition émise lors de la réunion du 28 novembre 2007, le représentant de la DSP a acheminé au porteur de dossier une première ébauche d'un plan d'action en lien avec les propositions d'actions discutées depuis le début des rencontres. Le porteur de dossier a proposé de rencontrer le représentant du CSSS de Laval pour discuter du plan d'action soumis avant de consulter les autres membres du comité.

Le 11 décembre 2007, le porteur de dossier, un membre du Comité 0-5-30 et les représentants de la DSP et du CSSS de Laval se sont donc rencontrés. Certaines activités proposées dans le plan d'action ne furent pas retenues. Les raisons invoquées concernaient une impression que ces activités étaient avancées par des personnes qui n'étaient pas des représentants de la Ville de Laval. Ces activités portaient majoritairement sur le tabagisme. Il a été convenu que le porteur de dossier apportait lui-

même les modifications souhaitées. Par la suite, il ferait le suivi auprès des autres membres du comité et les inviterait à participer au sous-comité du lancement.

### **Deux réunions du sous-comité du lancement du projet 0-5-30 au 1333, Chomedey**

Composé de six personnes, dont quatre représentants de la Ville de Laval, un, de la DSP et un, du CSSS de Laval, le sous-comité du lancement a tenu deux réunions, soit les 15 et 23 janvier 2008. Ces rencontres avaient comme objectifs de : 1) planifier la programmation de la journée du lancement et de prévoir une demande budgétaire à la direction de la Ville de Laval; 2) déterminer des stratégies qui permettraient d'assurer la présence des directeurs lors de cette journée; et 3) vérifier la possibilité de libérer les employés une quinzaine de minutes supplémentaires sur leur heure du dîner pour faciliter leur participation aux activités organisées.

À la première rencontre de ce sous-comité, seuls trois représentants de la Ville de Laval étaient présents dont, encore là, un nouveau membre qui n'était pas au courant de la teneur des discussions antérieures.

Les membres du sous-comité du lancement ont émis leur inquiétude à l'effet que le but du lancement était de présenter un plan d'action et que ce dernier n'était pas encore connu de tous les membres du Comité 0-5-30. Une demande a immédiatement été acheminée au porteur du dossier à l'effet de soumettre à ces derniers la proposition de plan d'action discuté à la rencontre du 11 décembre 2007. Par ailleurs, la journée du lancement, prévue pour le 7 février 2008, a été repoussée au 18 mars 2008 et cela pour les raisons suivantes : éviter l'essoufflement des membres du sous-comité du lancement et permettre aux membres du Comité 0-5-30 de prendre connaissance du plan d'action.

La majorité des participants ont trouvé très satisfaisants l'animation de la rencontre, le climat, la participation ainsi que le contenu de la discussion. Un participant a toutefois précisé qu'il faudrait, lors de rencontres subséquentes, s'en tenir à l'ordre du jour et respecter le temps alloué à chaque sujet. Un autre participant a souligné la faible implication des représentants de la Ville de Laval dans ce sous-comité. Plusieurs participants ont également émis leur inquiétude quant à la participation des directeurs des différents services aux activités de lancement.

Lors de la deuxième rencontre du sous-comité du lancement tenue le 23 janvier, six personnes étaient présentes, soit quatre représentants de la Ville de Laval, un, de la DSP et un, du CSSS de Laval. Des points d'information furent présentés par le porteur du dossier en suivi à la rencontre précédente. Une confirmation fut apportée à l'effet que le directeur du SRH serait présent lors du lancement et que ce dernier inviterait personnellement les autres directeurs à y participer. Un budget et différentes activités furent proposés pour la journée du lancement.

Cette rencontre n'a pas été évaluée par le biais de la grille d'appréciation des réunions. Un compte-rendu a toutefois été produit.

La **troisième réunion du Comité 0-5-30** eut lieu le 5 février 2008. Elle avait comme objectifs de : 1) présenter la programmation de la journée de lancement du projet planifiée par le sous-comité du lancement et 2) discuter du plan d'action et des prévisions budgétaires du projet.

Dix personnes ont assisté à cette réunion, soit huit représentants de la Ville de Laval, un, du CSSS de Laval et un, de la DSP de Laval. Après discussions et suggestions pour des modifications mineures, la programmation de la journée du lancement et le plan d'action du projet ont été acceptés à l'unanimité. Dans le but de contribuer à la réalisation des activités prévues au plan d'action, deux sous-comités ont été formés : le sous-comité nutrition et le sous-comité activité physique.

Sur les dix participants à cette rencontre, deux n'ont pas rempli les grilles d'appréciation des réunions; les huit autres ont trouvé satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de la discussion et les décisions prises. Un participant a souligné l'enthousiasme et la motivation des membres du comité devant une brochette d'activités qui allaient enfin se concrétiser.

La **quatrième réunion du comité 0-5-30**, tenue le 13 mars 2008 en présence de huit membres du comité, avait comme objectif de solliciter la participation des membres aux activités du lancement du 18 mars 2008.

Les personnes présentes à cette rencontre ont trouvé satisfaisants le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de la discussion et les décisions prises. Une personne a souligné que certains membres du Comité 0-5-30 déléguaient souvent leurs collègues pour les remplacer sans toutefois les informer des développements récents du projet. Briefer les nouveaux venus lors des réunions en grand groupe s'avérait répétitif, lourd et démotivant pour les autres participants.

La **cinquième réunion du Comité 0-5-30**, tenue le 6 mai 2008, en présence de tous les membres du comité, avait comme objectifs de : 1) faire le «post-mortem» de la journée du lancement; et 2) actualiser le plan d'action.

Concernant le «post-mortem» de la journée de lancement, les personnes présentes, soit six membres du Comité 0-5-30 et un représentant de la DSP, ont indiqué que les activités réalisées ont été un succès et qu'elles ont eu un impact positif sur les participants, en particulier, sur la fréquence d'utilisation des escaliers dans les journées qui ont suivi cet événement. Toutefois, ces effets se sont estompés parce que des activités 0-5-30 supplémentaires n'ont pas été mises en place pour renforcer l'impact obtenu. Par contre, certains membres ont ajouté qu'il ne fallait pas saturer les employés du 1333, Chomedey par une promotion de 0-5-30 à outrance.

Les participants à cette rencontre ont déploré l'absence de la Direction générale et de plusieurs directeurs de service lors du lancement. Ils ont souligné l'importance de mieux les impliquer lors de prochains événements d'envergure et ont recommandé d'assurer une liaison avec les décideurs.

De plus, un participant à cette rencontre a indiqué que l'espace d'accueil des employés était restreint, et que beaucoup d'informations étaient données en un court laps de temps, ce qui pouvait être perçu par le public-cible comme du harcèlement. Un autre participant a souligné qu'il était difficile de joindre les employés qui ne rentraient pas dans la salle où se tenaient plusieurs activités. Toutefois, ce même participant a estimé qu'environ 200 employés ont participé aux activités de la journée, qu'il y a eu mobilisation du milieu et que les objectifs de la journée du lancement ont été atteints.

Concernant l'actualisation du plan d'action, les propositions suivantes ont été faites lors de cette réunion :

- Présenter le plan d'action à l'ensemble des directeurs lors d'une rencontre formelle;
- concernant l'activité physique :
  - ✓ recruter des membres pour le sous-comité de travail;
  - ✓ faire avancer le dossier «supports à vélo»;
- concernant la nutrition :
  - ✓ rédiger un document de politique alimentaire;
  - ✓ réaliser un sondage auprès des employés sur les lunchs du concessionnaire, acheminer les résultats à ce dernier et obtenir sa collaboration pour mieux répondre aux besoins des consommateurs;
  - ✓ sensibiliser les responsables des fonds sociaux.

Les membres du sous-comité nutrition ont souligné la collaboration nonchalante et peu enthousiaste du concessionnaire face aux changements proposés sur la manipulation, la fraîcheur ou les portions des aliments, sur le choix des lunchs et sur les nouvelles recettes.

La majorité des personnes présentes à la rencontre ont trouvé satisfaisants l'animation, le climat de la rencontre, le contenu de la discussion, le processus de décisions et les décisions prises; par contre, une personne a indiqué que l'animation de la rencontre manquait d'efficacité et de contrôle, car plusieurs sujets abordés n'ont pas été approfondis, qu'il y avait beaucoup de discussions inutiles et qu'il n'y avait pas de décision prise pour guider l'action. Par ailleurs, bien que la majorité ait évalué satisfaisant l'avancement des travaux, plusieurs personnes ont mentionné leur insatisfaction face aux modifications continues apportées au plan d'action, ce qui a retardé sa mise en œuvre sur le terrain et a démotivé des membres du comité. Une autre personne a également souligné les fréquentes absences des membres aux réunions du comité.

La **sixième réunion du Comité 0-5-30**, tenue le 10 juin 2008, en présence de huit anciens membres, de deux nouveaux membres et de quatre représentants de la DSP, avait comme objectif de présenter les résultats du questionnaire de sondage qui avait été administré aux employés du 1333, Chomedey en janvier 2008. Ce sondage portait sur les comportements, les connaissances, les croyances, les attitudes, la perception du contrôle comportemental et de l'encouragement de l'entourage face au tabagisme, à l'alimentation et l'activité physique.

Depuis le début des activités du comité, il avait été convenu que les résultats seraient présentés aux membres afin de les sensibiliser aux comportements 0-5-30 de leurs collègues et aux barrières associés aux changements de comportements. Ces informations devraient permettre d'apporter des ajustements au plan d'action du comité.

La présentation a été suivie d'une période de discussion. Aucun procès verbal n'a été rédigé sur cette réunion.

## Réunions des sous-comités nutrition et activité physique

Le sous-comité nutrition, composé de quatre personnes dont un représentant de la DSP, s'est réuni une fois, soit le 17 avril 2008. Les membres de ce sous-comité ont évalué satisfaisants l'animation de groupe, le climat de la rencontre, la participation du groupe, le contenu de discussion, le processus de décisions, les décisions prises et l'avancement des travaux. Par ailleurs, une personne a apprécié que l'animation de groupe fût plus directive permettant ainsi de limiter les discussions aux points à l'ordre du jour. Toutefois, lors de la rencontre des membres de ce sous-comité avec les comités sociaux concernant l'offre des collations santé, une personne a souligné que «... *trois des cinq services concernés n'étaient pas présents à la rencontre soit parce qu'il n'a pas été possible de les identifier ou parce qu'ils n'ont pas donné suite à l'invitation. Par ailleurs, sur les trois personnes présentes, une n'est pas très motivée à modifier l'offre alimentaire sous prétexte qu'il y a peu d'utilisateurs et que cela ne répond pas à un besoin de ceux-ci. Une autre rencontre est à planifier*».

Le sous-comité activité physique composé de deux représentants de la Ville et du représentant du CSSS de Laval a tenté de tenir une réunion le 28 mai 2008. Toutefois, lors de cette réunion, un représentant de la Ville a donné sa démission et la rencontre a donc été annulée. Une démarche de recrutement s'est avérée infructueuse au moment de cette collecte de données, soit fin juin 2008.

**À la suite de ces réunions, les représentants de la DSP et du CSSS de Laval ont formulé les suggestions suivantes :**

### **Concernant les décideurs**

- **S'assurer que le «mieux-être et la santé» soient des valeurs partagées par le Comité exécutif de la Ville de Laval et que ces valeurs soient transmises aux différents services et endossées par tous les directeurs;**
- **s'assurer que des engagements fermes soient pris au sujet des ressources humaines en terme de temps dévolu pour la participation à des réunions du comité et pour la mise en place d'activités ainsi que pour le budget alloué à la mise en place des interventions;**
- **l'implication du SVCCC en tandem avec le SRH comme porteurs du projet gagnerait à être plus officialisée;**
- **s'assurer d'un plan de communication efficace pour promouvoir le projet par la mise en place d'un sous-comité de communication;**
- **faire le suivi auprès des directions porteuses du projet sur une base périodique et prévoir des rencontres formelles avec la direction de la Ville pour faire état des problématiques, des réalisations et des impacts du projet.**

### **Concernant le Comité 0-5-30**

- **Définir clairement les mandats et les rôles attendus des membres du Comité 0-5-30 et des représentants de la DSP et du CSSS de Laval;**
- **s'assurer que le porteur du dossier, ou un autre membre du Comité 0-5-30 agisse comme interface avec les décideurs et fasse état régulièrement aux autres membres du comité des teneurs des discussions;**
- **s'assurer que les décisions soient prises en consensus de groupe et non uniquement par le porteur du dossier;**
- **s'assurer de la présence d'un «champion» de projet;**
- **s'assurer que les membres du Comité 0-5-30 possèdent les informations et les habiletés nécessaires pour être autonomes dans la planification des plans d'action et dans l'organisation des activités 0-5-30;**
- **s'assurer que les dates de rencontre soient compatibles aux emplois du temps des participants et annoncer ces dates aux directeurs des différents services;**
- **obtenir l'accord des directeurs pour que les membres du Comité 0-5-30 soient libérés pendant les heures de travail pour planifier, organiser et réaliser les activités 0-5-30;**
- **produire des comptes-rendus systématiques des rencontres pour faire état du travail accompli par les membres du comité durant et en dehors des réunions;**
- **s'assurer d'un plan de communication pour promouvoir les activités organisées par les membres du Comité 0-5-30 auprès de leurs collègues de travail;**
- **en raison de nombreux remplacements parmi les membres du Comité 0-5-30, s'assurer que les remplaçants reçoivent l'information sur le projet, sur leur rôle et sur leurs responsabilités.**

## **B. Implication des professionnels de la DSP et du CSSS de Laval**

Dans le but d'évaluer l'implication des deux professionnels de la DSP et du CSSS de Laval dans le projet 0-5-30 au 1333, Chomedey, nous leur avons demandé de nous remplir les tableaux de bord des intervenants. Selon les données recueillies entre janvier et juin 2008 (6 mois) et présentées au tableau 2 :

- L'intervenant « 1 » a réalisé en moyenne sept activités par mois, en raison de 1 heure 13 minutes par activité, et a agi comme responsable dans la mise en place d'environ 95 % de ces activités; l'intervenant « 2 » a effectué 9,5 activités par mois, en raison de 2 heures 50 minutes par activité et a agi comme responsable dans la mise en place d'environ 86 % de ces activités;
- pour les deux intervenants, au moins 40 % des activités réalisées étaient de la planification et de l'outillage;
- pour l'intervenant « 1 », l'activité la moins fréquemment effectuée était la formation, et pour l'intervenant « 2 », l'accompagnement ou la formation.

**Tableau 2 : Compilation des données inscrites aux tableaux de bord des intervenants (janvier à juin 2008)**

<b>Variables mesurées</b>	<b>Intervenant 1</b>	<b>Intervenant 2</b>
<b>Nombre d'activités</b>	42	57
<b>Type d'activités *</b>		
Planification	18	30
Outillage	17	26
Suivi	14	11
Réunion	13	10
Accompagnement	15	7
Formation	4	8
<b>Rôle de l'intervenant</b>		
Responsable	40	49
Participant	2	8
<b>Temps requis pour réaliser les activités</b>	50h55	160h30

\*les répondants peuvent attribuer plusieurs types à chacune des activités réalisées

Les deux intervenants ont souligné le manque de collaboration de la Ville de Laval dans la logistique : locaux mal adaptés aux activités, locaux non réservés, et aucune aide dans l'installation et la désinstallation des appareils audio-visuels. Un intervenant a mentionné le faible taux de participation des employés du 1333, Chomedey aux activités organisées, tout en précisant que c'étaient toujours les mêmes personnes qui y participaient et qui, à son avis, avaient déjà de saines habitudes de vie.

## Constats et recommandations

Les données recueillies indiquent que la sensibilisation du maire de Laval et de son Comité exécutif a permis la nomination rapide de la direction du SVCCC comme coresponsable avec la DSP du projet 0-5-30 dès mai 2006, et l'acceptation d'implanter un projet pilote au 1333, Chomedey dès novembre 2006.

Toutefois, dans l'opérationnalisation de ce projet pilote, les données suggèrent plusieurs difficultés :

### **Au niveau du choix du site d'intervention et de la présence de leaders dans le milieu**

- Le choix du site du 1333, Chomedey a été fait de façon aléatoire, sans connaissance préalable des caractéristiques du milieu (*les travailleurs, l'environnement de travail*), et des problématiques du milieu (*l'organisation du travail en services, les horaires, la proximité avec les services aux citoyens*). Le besoin ou le désir des travailleurs de voir leur environnement de travail s'améliorer au regard des habitudes de vie n'a pas été évalué.
- Il n'y avait pas de champion préalablement identifié à l'intérieur même du milieu pour porter ce projet spontanément. On avait présumé que le SVCCC allait exercer un certain leadership ce qui ne fut pas le cas, autant au niveau décisionnel qu'opérationnel.

**Ces données tendent à suggérer la nécessité de respecter un principe essentiel en intervention dans les milieux communautaires soit celui de répondre aux demandes formulées par les milieux eux-mêmes. Les problématiques (*ici on parle d'habitudes de vie, d'obésité*) doivent être reconnues et acceptées par la population qui est visée par l'intervention. En milieu de travail, on parle autant des employés que des employeurs.**

**La présence de leaders dans le milieu est un élément clé qu'il ne faut pas négliger et ceux-ci peuvent se retrouver aux deux niveaux, ce qui est souhaitable et augmente les chances de réussite ainsi que le taux de participation des membres du personnel aux activités déployées.**

**De plus, les projets *clé en main* répondent peu aux besoins spécifiques des organisations. Pour permettre d'adapter le projet 0-5-30 aux réalités du terrain, une analyse des principales caractéristiques du milieu de travail ou diagnostic organisationnel (*infrastructures, services et activités déjà en place, environnement social et politique*) est donc essentiel. Ce diagnostic du milieu est en lien avec les barrières environnementales liées aux modifications ou au maintien de saines habitudes de vie chez les travailleurs. Cet exercice permet de dégager avec la haute direction le niveau d'implication désiré, les actions environnementales à réaliser et les budgets qui seront consentis pour la réalisation du projet. Il est essentiel que cette étape précède la mise en place du comité 0-5-30. La direction doit être partie prenante de cette première phase de déploiement du 0-5-30 (*voir l'annexe 2*).**

## Au niveau des décideurs

- Le projet 0-5-30 est porté par la DRH de la Ville parce que l'implication de cette direction en milieu de travail constitue un élément clé pour assurer le succès sur le plan organisationnel. D'autres acteurs essentiels impliqués dans la mission santé de l'entreprise soit les comités paritaires en santé sécurité ainsi que les bureaux de santé n'ont pas été systématiquement impliqués dans la phase initiale.
- La DRH est un service très sollicité (*lors de conflit de travail, pénurie de ressources*) et les priorités risquent de dévier loin de la promotion de la santé et de la prévention, notamment lorsque la santé ne fait pas partie de la mission première de l'entreprise.
- Le porteur du dossier fut désigné par la DRH. Son mandat n'a pas été identifié dès le départ ni présenté spécifiquement au comité pour approbation et suivi.
- L'absence de retour périodique auprès de la Direction générale et des directeurs des services a été fréquemment soulignée par les membres du comité. Ceci a eu de l'impact sur l'implication des membres du comité et sur leur motivation car le manque de communication s'est concrétisé lors de la journée de lancement du projet.
- Le SVCCC s'était engagé à soutenir la DSP dans le projet, ce qui témoigne d'une interprétation erronée des rôles respectifs car c'est plutôt la DSP qui doit être en soutien au Comité 0-5-30 pour la réalisation d'un plan d'action.
- Il existe un bris de continuité entre l'implication du SVCCC et celle du SRH. Après la réunion d'avril 2008, où l'assistant directeur du SVCCC était présent, c'était uniquement le SRH qui a mené le projet par la suite, sans interpeller le SVCCC.
- Lors de la réalisation des activités, les intervenants de la DSP et du CSSS de Laval perçoivent un manque de collaboration de la Ville de Laval dans l'organisation de la logistique.

Ces données tendent encore là, à suggérer la nécessité d'obtenir *au préalable* des engagements fermes et officiels en ce qui concerne les ressources humaines et financières avant d'implanter un projet pilote dans un milieu de travail et ceci afin d'assurer l'autonomie et la survie du Comité 0-5-30.

Dans un milieu de travail de plusieurs centaines d'employés, un tandem de directions pourrait être envisagé, surtout lorsque plusieurs directions sont interpellées par le projet.

Dans un milieu de travail qui accepte d'investir dans la démarche 0-5-30, un représentant officiel du bureau de santé ainsi qu'un représentant du comité paritaire en santé-sécurité (*lorsque présent dans le milieu*) ou d'un délégué syndical devraient être impliqués.

Le porteur du dossier devrait avoir le mandat d'acheminer officiellement les requêtes du Comité 0-5-30 à la Direction générale et aux autres directions et d'assurer un retour systématique de l'information aux membres de ce comité qui est opérationnel et non décisionnel. Il est recommandé que la ou les directions porteuses du projet 0-5-30 mettent en place des mécanismes permettant une circulation d'information auprès des autres directions comme celui d'ajouter de façon statutaire le programme 0-5-30 à l'agenda des réunions des directeurs.

### **Au niveau des membres du Comité 0-5-30**

- Les attentes de la DSP et du CSSS de Laval concernant la prise en charge des interventions sur des habitudes de vie 0-5-30 par la Ville de Laval et par son Comité 0-5-30 n'ont pas été clairement explicitées aux membres du comité. Inversement, les attentes des membres du comité envers les intervenants de la DSP et du CSSS de Laval n'ont jamais fait l'objet de discussion.
- On remarque un manque de continuité dans l'implication des membres du comité. Puisque leurs tâches quotidiennes ne sont pas allégées par le fait de participer à ce projet, il semble quelquefois difficile de se libérer de leur travail quotidien. Conséquemment, les membres doivent se faire remplacer par des collègues lorsqu'ils ne peuvent pas assister aux réunions. Ils n'ont pas toujours le temps de transférer les informations essentielles à leurs remplaçants.
- Les membres du comité ont souvent émis le commentaire à l'effet que l'exercice de faire un plan d'action leur paraissait long. Plusieurs commentaires se recoupaient d'une réunion à l'autre et un questionnement concernant l'octroi de budget (*lancement, financement d'activités, etc.*) était toujours présent.

- Le taux de participation des employés du 1333, Chomedey aux activités organisées par le comité semble plus bas que celui escompté. Il est possible que ce projet pilote ayant été accepté par des décideurs de la Ville de Laval, n'a pas fait l'objet d'une demande de la part des employés du 1333, Chomedey : ceux-ci ne ressentent pas nécessairement le besoin de changer leurs habitudes de vie. Par ailleurs, il est possible que la promotion du comité et de ses activités soit insuffisante pour créer un engouement dans ce milieu de travail : la mise sur pied d'un sous-comité communication fonctionnel pourrait assurer cette promotion.

**Ces données tendent à suggérer la nécessité d'éclaircir les mandats, rôles et tâches de l'intervenant du CSSS de Laval, du Comité 0-5-30 et de ses membres, du porteur du dossier dans le milieu, des directions porteuses et des décideurs afin d'assurer une compréhension commune du degré d'implication et d'assurer une poursuite des activités en 0-5-30, peu importe les personnes impliquées (voir annexe 3).**

**Le « 0-5-30 » en milieu de travail est un projet qui ne doit pas compter seulement sur le dynamisme de quelques personnes car cela risque de surcharger ceux qui y croient plus fermement que les autres. L'implication des membres du Comité 0-5-30 doit se poursuivre au-delà de leur participation aux réunions. Il est donc nécessaire d'établir clairement leurs rôles et leurs tâches.**

**La direction doit communiquer clairement à tous les employés l'importance que revêt ce projet pour l'organisation. Par ailleurs, il faut prévoir des mécanismes de reconnaissance du travail effectué par les membres du comité.**

### **Au niveau des ressources de la DSP et du CSSS de Laval**

- De janvier à juin 2008, des professionnels de la DSP et du CSSS de Laval ont été responsables de la planification de la majorité des activités organisées par le Comité 0-5-30.
- La planification des activités et des stratégies d'action en milieu de travail ont impliqué beaucoup de temps et d'énergie puisque ce projet est prioritaire pour les deux organisations et qu'il constitue un observatoire pour le déploiement d'interventions en milieu de travail sur le plan régional.
- Entre janvier et juin 2006, les professionnels ont investi beaucoup de temps dans l'outillage des membres du comité mais peu de temps dans leur développement de connaissances et d'habiletés au regard des trois habitudes de vie.

Ces données tendent à suggérer que la planification d'un projet pilote devrait être complétée avant son implantation. Puisque la mise en place des actions environnementales implique des ressources financières, une première étape doit être effectuée avec l'équipe de direction en collaboration avec le porteur de dossier 0-5-30. Cette étape préliminaire ne nécessite pas l'implication de tous les membres du comité et permet d'éviter de longues discussions lors des réunions.

Il est nécessaire, une fois le Comité 0-5-30 formé dans le milieu de travail, d'investir *a priori* du temps professionnel dans la motivation et la formation des membres et ce, pour consolider le comité et assurer son autonomie. Pour cela, le conseiller 0-5-30 doit produire un document d'accompagnement qui présente tous les outils<sup>3</sup> : c'est un outil personnalisé associé à son expérience professionnelle. Advenant le cas où l'agent de changement est absent, les membres du comité ou d'autres professionnels accompagnateurs du CSSS de Laval peuvent s'y référer. Si cette étape de transfert d'habileté au milieu est omise, le déploiement du programme 0-5-30 sur l'ensemble du territoire lavallois en est ralenti, voire compromis.

Le déploiement du 0-5-30 dans plusieurs milieux (*municipal, de travail, cliniques, etc.*) interpelle également la DSP pour la production d'outils standardisés. Du matériel comportant majoritairement des outils de communication (*affiches, boîte à tirage, quelques articles informatifs, outils individualisés, etc.*) pourrait être offert aux employeurs ou partenaires des milieux intéressés.

Selon les données du tableau 2, le nombre d'heures consacrées au projet 0-5-30 au 1333, Chomedey par le conseiller 0-5-30 (*l'intervenant du CSSS de Laval*) correspond à 27 heures par mois, soit environ sept heures par semaine. Ce nombre d'heures nous paraît nettement insuffisant pour assurer un démarrage optimal et une pérennité à un projet d'une telle envergure. Ainsi, lors de l'implantation d'un projet pilote dans un milieu de travail de plus de 500 employés, dont la mission n'est pas dédiée à la santé, il serait justifié d'octroyer des heures additionnelles aux intervenants.

<sup>3</sup> Des exemples d'outils seraient des feuillets sur *Comment partir un groupe de marche en milieu de travail* ou *Aide-mémoire pour planifier un kiosque de dégustation de fruits de saison*.

## Bibliographie

- Babour, R.S., «Checklists for improving rigour in qualitative research: a case of the tail wagging the dog? », *British Medical Journal*, (2001), 322:1115-1117.
- Blaikie, N., «A critique of the use of triangulation in social research», *Qualitative and Quantitative*, (1991), 25:115-136.
- Champagne, F., Denis, J.L., «Pour une évaluation sensible à l'environnement des interventions : l'analyse de l'implantation», *Service Social*, (1992), 41:143-163.
- Contandriopoulos, A.P., Champagne, F., Denis, J.L., Avargues, M.C., «L'évaluation dans le domaine de la santé : concepts et méthodes», *Revue d'Épidémiologie et de Santé Publique*, (2000), 48:517-539.
- Deslauriers, J.P., Mayer, R., «L'observation directe», dans R Mayer et collaborateurs, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (2000), Montréal (Qc) : Gaëtan Morin éditeur, chap. 6, pp. 135-157.
- Dobson, L.D., Cook, T.J., «Avoiding type III error in program evaluation: results from a field experiment», *Evaluation and Program Planning* (1990), 3:269-276.
- Golafshani, N., «Understanding reliability and validity in qualitative research», *The Qualitative Report*, (2003), 8:597-607.
- Mayer, R., Deslauriers, J.P., «Quelques éléments d'analyse qualitative», dans Mayer R et collaborateurs édés, *Méthodes de recherche en intervention sociale*, (2000), Montréal (Qc): Gaëtan Morin éditeurs, chap. 7, pp. 159-189.

---

---

**Annexe 1 :**  
**Instruments de collecte de données de processus**



## Grille d'appréciation des réunions

Date de la réunion : \_\_\_\_\_

Nombre de participants : \_\_\_\_\_

Nous aimerions maintenant connaître votre opinion sur le déroulement de la réunion à laquelle vous venez de participer. Vous cochez  la réponse qui vous convient le mieux :

---

Animation de la rencontre :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Processus de décisions :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Le climat de la rencontre :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Décisions prises :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Participation du groupe :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Avancement des travaux :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Contenu de discussion :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Peu satisfaisant
- Insatisfaisant

Points à améliorer :

---

---

---



## TABLEAU DE BORD DES INTERVENANTS (CSSS DE LAVAL ET DSP)

Nom de l'intervenant : \_\_\_\_\_

Domaine de l'événement/l'activité :    Tabac \_\_\_\_\_Alimentation \_\_\_\_\_Activité physique

Nom de l'événement : \_\_\_\_\_

Date	Nom de l'activité	Type d'activité						Rôle de l'intervenant		Nombre de participants	Temps requis pour réaliser l'activité	Facilitateurs et barrières rencontrés	Commentaires
		réunion	planification	suivi	formation	accompagnement	outillage	responsable	participant				



## Grille de suivi des activités/événements mis en place par le Comité 0-5-30

Date : \_\_\_\_\_

Nom du répondant : \_\_\_\_\_

Nom de l'événement : \_\_\_\_\_

Nom de l'activité	Statut de planification de l'activité			Échéanciers fixés	Statut de déroulement de l'activité			Explications des écarts entre les échéanciers et le statut de déroulement de l'activité	Nombre de participants à l'activité	Mobilisation du milieu		Atteinte de l'objectif fixé		Facilitateurs et obstacles rencontrés lors de la réalisation de l'activité
	conforme à la planification	modifiée	ajoutée		selon l'échéancier	en retard	en avance			Oui	Non	Oui	Non	



**Annexe 2 :**  
**Démarche 0-5-30 en milieu de travail**



## **Phase 1 : Démarrage**

### **Cible prioritaire : les décideurs du milieu de travail**

#### Étape no 1

Rencontre formelle avec la Direction générale et le SRH.

Objectifs :

Faire connaître la raison d'être de ce programme, les avantages pour l'employeur et déterminer la faisabilité d'un tel projet relativement à l'intensité et aux enjeux.

Outils :

Présentation du 0-5-30 en milieu de travail (*Power Point*).

Livrables :

Prévoir une date officielle de présentation au comité de direction élargie.

#### Étape no 2

Rencontre formelle avec le Comité de direction de l'organisation.

Objectif :

Présenter le programme, la démarche en milieu de travail et les étapes, les niveaux d'intensité et l'implication liée à l'engagement pour chacune des directions (*participation de la direction à des activités de lancement, mécanisme de circulation de l'information dans chacune des directions envers les employés, messages cohérents, etc.*).

Outils :

Pochette avec exemple d'outils et présentation power point

Lettre d'entente

Exemple de lettre de communication de l'entente au personnel cadre, représentants syndicaux et responsables des services alimentaires.

Livrables :

- Nommer les membres du comité de démarrage (*désigner un porteur de dossier provenant du SRH détenant un poste décisionnel, un employé du bureau de santé, la pertinence d'impliquer le comité paritaire, un porteur de la codirection responsable et l'agent de promotion du CSSS de Laval, un membre du service des communications*)

- Désigner une personne chargée de faire circuler les informations aux travailleurs du milieu et qui fera le lien avec le service
- Nommer les enjeux liés au climat de travail
- Mécanisme d'engagement signé (*lettre d'entente, proposition, etc.*)
- Annonce de l'engagement au personnel cadre, aux représentants syndicaux.

### Étape no 3

Visite des installations par l'agent de changement et le porteur de dossier.

Analyses des mesures touchant les environnements physiques, sociaux, économiques et politiques déjà en place avec des informateurs clés du milieu.

Des rencontres avec des travailleurs ou possiblement un sondage à distribuer à cette étape.

Objectifs :

Faire une analyse des principales caractéristiques du milieu en lien avec les barrières au changement d'habitudes de vie chez les travailleurs (*diagnostic organisationnel*) en fonction des installations où le projet est déployé.

Cibler les employés intéressés par le projet et qui seraient susceptibles de participer à la mise en place d'activités (*en passant par des cadres ou par le personnel qui détient un poste de chef de division ou de coordonnateur*).

Outils :

Grilles d'analyse du milieu : ces grilles sont remplies par des observations et des visites des infrastructures de même que par des entrevues auprès de responsables de différents secteurs d'activités (*ressources humaines, le ou les concessionnaires des services alimentaires, représentants syndicaux, personnel décisionnel, sondages auprès du personnel*).

Livrables :

- Rapport d'analyse et recommandations en fonction de l'intensité des actions
- Rencontre du comité de démarrage pour discuter des recommandations
- Présentation des grandes lignes au Comité de direction par le comité de démarrage
- Proposition concernant l'allocation de ressources en fonction de l'intensité du projet et du déploiement des interventions selon les sites incluant : les actions environnementales, le budget, l'échéancier et les modalités d'évaluation.
- Proposition d'un mécanisme d'annonce aux employés associée à l'invitation à répondre au sondage et à s'impliquer
- Outils de communication 0-5-30 (*trousse 0-5-30 en milieu de travail*).

## **Phase 2 : Implantation de mesures**

### **Cibles prioritaires : les travailleurs et le milieu de travail**

#### Étape no 1

Déployer le ou les sondages sur les activités potentiellement disponibles.

Objectifs :

Débuter la visibilité du message 0-5-30 auprès des employés et évaluer l'intérêt des employés sur les mesures environnementales et sur les activités potentielles en habitude de vie.

Outils :

Sondage électronique et papier

Kiosques

Courriels, intranet, affiches, chèques de paye, lettre au personnel-cadre

Livrables :

- Rapport d'évaluation du ou des sondages
- Présentation des résultats au comité de démarrage
- Mise en place de Comités 0-5-30 aux sites désignés et de comités de travail (*politique alimentaire/offre alimentaire, accessibilité à des infrastructures*).

#### Étape no 2

Réunir les comités 0-5-30

Objectif :

Faire un plan d'action commun 0-5-30 par site de travail pour les différents secteurs d'activité. Ces réunions seront animées initialement par des membres du comité de démarrage.

Outils :

Présentation des résultats aux comités 0-5-30

Présentation des rôles, mandats et tâches des membres

Présentation du processus de liaison avec la direction de l'organisation (*par le comité de démarrage*).

Grille plan d'action pour deux ans en trois volets (*environnement, communication, activités*) avec échéancier et budget

Livrables :

Procès verbaux des rencontres



## **Annexe 3 : Rôles des différentes instances**



### **Comité de gestion du programme 0-5-30 (porteur de dossier, directeurs) :**

- ✓ Porter l'orientation promoteur de santé et assurer une cohérence du message avec la mission de l'organisation, son engagement sur le plan régional et le plan de rétention et de recrutement du personnel
- ✓ Assurer la place de la promotion des saines habitudes de vie au sein de la vision de l'entreprise ainsi que dans la réorganisation des services à la population
- ✓ Assurer l'engagement des directeurs par des mécanismes de suivi efficaces (*énoncé, lettre d'entente, mise à l'agenda des rencontres sur une base périodique, etc.*)
- ✓ Dégager les ressources nécessaires à l'élaboration et au déploiement des initiatives du programme
- ✓ Prévoir périodiquement des mises au point sur l'avancement du programme au sein de l'organisation
- ✓ Mettre en place un processus de communication interne des mesures auprès des différents services par le biais d'un plan de communication en soutien aux activités.

### **Porteur du comité 0-5-30**

- ✓ Animer les rencontres du Comité 0-5-30 (*entre 4 et 6 par année*) : réserver les salles, prévoir les rencontres et dresser un ordre du jour, faire le lien avec le conseiller en habitudes de vie et s'assurer d'un mécanisme pour la prise de notes durant les rencontres
- ✓ Assurer le leadership pour rendre plus efficaces les rencontres du comité, soit :
  - s'approprier le mécanisme de mise en place du plan d'action
  - assumer l'animation des activités, les inscriptions, les finances et les communications aux employés (*mise en place de sous-comités à évaluer*)
- ✓ Établir un processus de collaboration avec le conseiller en habitudes de vie (*présence aux rencontres, soutien technique, etc.*)
- ✓ Assurer la visibilité des initiatives auprès des employés (*dans les gros sites, un sous-comité en communication doit soutenir cette tâche*)
- ✓ Collaborer au volet évaluation des actions (*recueil de l'information et des données nécessaires*).

### **Direction de santé publique**

- ✓ Collaborer à l'élaboration d'outils spécifiques d'évaluation (*sondages d'intérêt, besoins des milieux, évaluation de la démarche ou des effets de l'intervention*) en fonction des disponibilités des professionnels de l'équipe de Surveillance-évaluation et des experts de contenu (*nutritionnistes, kinésiologues et répondants en tabac*).
- ✓ Développer des outils d'analyse des milieux (*en 0, 5 et 30*)
- ✓ Soutenir les milieux de travail dans l'analyse des besoins (*visites, rencontres*) dans le but d'assurer l'adaptabilité et la pertinence des outils d'évaluation
- ✓ Déterminer avec le milieu concerné les stratégies d'interventions qui sont prouvées efficaces dans le changement des comportements en tabagisme, nutrition et activité physique, et ce, en fonction des besoins identifiés dans le milieu et de l'intensité que le milieu désire entreprendre.

- ✓ Collaborer à l'évaluation du plan d'action 0-5-30 au regard d'interventions efficaces pour agir sur des habitudes de vie avec un échéancier réaliste et en fonction des ressources humaines disponibles sur le terrain
- ✓ Développer ou mettre à disposition les outils standardisés ou déjà validés (*trousses de départ*) pour tous les partenaires ou pour les organisations qui veulent mettre en place le programme 0-5-30 en milieu de travail
- ✓ Participer à des comités de projets spécifiques (*communication, politiques alimentaires, etc.*)

### **Conseiller en promotion de la santé et en 0-5-30**

- ✓ Développer les outils et le matériel d'accompagnement des comités 0-5-30 dans les milieux
- ✓ Présenter le projet 0-5-30 auprès des milieux intéressés par le programme.
- ✓ Accompagner le démarrage du projet 0-5-30 :
  - Analyser les principales caractéristiques des installations et sites de déploiement des projets 0-5-30 ainsi que les barrières potentielles : diagnostic organisationnel à l'aide des grilles d'analyse des milieux de travail. Pour ce faire, le porteur du dossier doit accompagner la démarche et/ou agir à titre d'intermédiaire pour des rencontres avec différents acteurs essentiels (*syndicats, concessionnaires, cadres, représentants de comités sociaux, etc.*)
  - Analyser les résultats et recommander des mesures environnementales en lien avec le degré d'engagement souhaité par les directions des organisations
  - Organiser le déploiement d'activités de sondage dans les milieux et analyser les données. Préparer des présentations pour faire connaître les résultats aux comités 0-5-30.
  - Co-animer les rencontres des comités 0-5-30 des milieux du travail.
  - Mettre à la disposition du porteur du dossier des outils de travail (*grille pour la prise de note et canevas pour les ordres du jour, procès verbaux, plan d'action, animation de rencontre*)
  - Former et outiller les membres du comité pour qu'ils puissent compléter le plan d'action 0-5-30, prendre en charge certaines activités (*mise en place de groupes de marche, etc.*).
  - Établir avec le milieu des processus de diffusion des outils de sensibilisation au message 0-5-30 ainsi que les articles, outils éducatifs et publicisation des activités du comité.
  - Dresser un calendrier des événements et activités et campagnes pertinentes en cessation tabagique, saine alimentation et activité physique sur le territoire lavallois, le mettre à jour et assurer un processus de promotion de ces activités auprès des milieux de travail qu'il accompagne.
  - Rechercher et mettre à disposition les partenaires de la communauté lavalloise pour soutenir les activités du comité (*spécialistes en activité physique, centres sportifs, infrastructures sportives, nutritionnistes, etc.*)
  - Animer lorsque requis des activités en lien avec le déploiement du projet 0-5-30.
  - Faciliter l'accès à des services spécialisés et ressources spécialisées en lien avec la cessation et organiser des services en soutien (*groupe ou individualisé*) lorsque requis
  - Collaborer avec la DSP à l'évaluation de la démarche 0-5-30 en milieu de travail lorsque ce processus est mis en marche.