

Bilan sur le plan d'action Entreprise en santé – 2019

Comité sur la santé et le mieux-être au travail

Document déposé au comité de direction du 19 mai 2020



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

Direction des services administratifs

Dernière mise à jour : 2020-05-14

Bilan sur le plan d'action Entreprise en santé – 2019

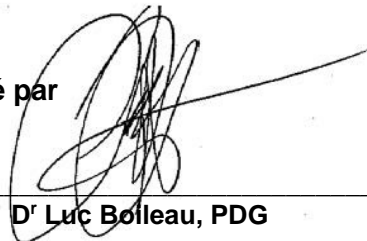
Comité sur la santé et le mieux-être au travail

Document déposé au comité de direction du 19 mai 2020

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 direction, j'approuve le *Bilan - Plan d'action Entreprise en santé – 2019*.

Original signé par



D' Luc Boileau, PDG

Le 19 mai 2020
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 19 mai 2019.

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

Membres de l'équipe du projet

Auteur principal

Sébastien Patoine, conseiller à la performance
organisationnelle

Collaborateur interne

Pierre Gendreau, conseiller en gestion des ressources
humaines

Directrice

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

Soutien administratif

Andréanne Rousseau, technicienne en administration

Équipe de l'édition

Denis Santerre
Hélène St-Hilaire
Nathalie Vanier

Sous la coordination de
Renée Latulippe, M.A.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020
Bibliothèque et Archives Canada, 2020

ISBN 978-2-550-87484-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec, 2020

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 sur le plan d'action Entreprise en santé – 2019, Comité sur la santé et le mieux-être au travail. Rapport rédigé par Sébastien Patoine. Québec, Qc : INESSS; 2020. 20 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)

M. Sébastien Patoine, conseiller à la performance organisationnelle, responsable de la mise en œuvre du programme *Entreprise en santé*

Représentantes des employés de Montréal

M^{me} Fatiha Karam, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction du médicament

M^{me} Renée Latulippe, M.A., coordonnatrice scientifique, secteur du transfert de connaissances, Vice-présidence Science et gouvernance clinique

M^{me} Christelle Leray, conseillère en gestion des ressources humaines, Direction des services administratifs

M^{me} Marie-Hélène Raymond, Ph. D., professionnelle-conseil, Direction des services sociaux

M^{me} Françoise Thomas, LL.M., adjointe à la Vice-présidence Science et gouvernance clinique

M^{me} Nathalie Vanier, agente de secrétariat, Direction des services sociaux

Représentantes des employés de Québec

M^{me} Marie-Andrée Houde, technicienne en administration, ressources matérielles de la Direction des services administratifs

M^{me} Olivia Jacques, conseillère en communication, Secrétariat général et Direction des communications

M^{me} Caroline Roy, CPA, CMA, M. Sc., directrice des services administratifs

M^{me} Catherine Truchon, Ph. D., M. Sc. Adm., adjointe par intérim, Direction des services de santé et de l'évaluation des technologies

M^{me} Julie Nieminen, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Unité polyvalente, Direction des services de santé et de l'évaluation des technologies

En congé de maternité

M^{me} Julie Lessard, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Unité d'évaluation en cancérologie, Direction des services de santé et de l'évaluation des technologies

M^{me} Geneviève Plamondon, Ph. D., professionnelle scientifique en innovation et évaluation, Unité polyvalente, Direction des services de santé et de l'évaluation des technologies

Un merci spécial aux membres qui ont commencé les travaux du CSME et qui nous ont quittés au cours de la dernière année :

M^{me} Martine Blanchet, Ph. D., professionnelle scientifique en pharmacothérapie,
Direction du médicament

M^{me} Sandrine Estienne, agente de secrétariat, Direction des services de santé et de
l'évaluation des technologies

M^{me} Hélène Laflamme, D.E.S.S. Méd., Ps. éd., professionnelle-conseil en déficience
physique, Direction des services sociaux

M^{me} Valérie Turcot, Dt.P., Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Unité de
dépistage des maladies chroniques, Direction des services de santé et de l'évaluation
des technologies

TABLE DES MATIÈRES

Comité sur la santé et le mieux-être (CSME)	1
Introduction	1
Résumé	2
Actions supplémentaires	3
HABITUDES DE VIE	
Action 1 : Animer la semaine thématique sur le soutien à l'activité physique	4
Action 2 : Valoriser la participation au Défi Entreprises	6
Action 3 : Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation sur la santé psychologique « Gestion du stress »	8
ÉQUILIBRE TRAVAIL / VIE PERSONNELLE	
Action 4 : Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation « Les finances personnelles »	10
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	
Action 5 : Animer une journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail.....	12
Action 6 : Organiser une activité de promotion du civisme sur le partage et les lieux communs	14
PRATIQUES DE GESTION	
Action 7 : Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être	16
Annexe A Bilan des coûts	18

INTRODUCTION

Soucieux de la santé et du bien-être de son personnel, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) s'est engagé dans une démarche volontaire qui porte sur la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail. L'établissement a obtenu en septembre 2019 sa désignation *Entreprise en santé*, encadrée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ).

Dans ce contexte, les données de la première collecte biennale réalisée à l'été 2018, sous la forme du *Sondage Entreprise en santé - 2018, Résultats du sondage sur la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail sur la santé et le mieux-être*, serviront d'intrant principal à l'élaboration des mesures à mettre en œuvre en 2019-2020, pour chacune des sphères d'une entreprise en santé, et ce, dans le respect des besoins des employés. En outre, ce sondage aura permis d'établir des 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.

Concernant l'intégration de la valeur de la santé dans le processus de gestion

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.*

- Lors du sondage d'août 2018, le taux d'accord positif à cet énoncé était de 83,0 %.

Concernant le maintien des conditions favorables à la santé du personnel

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.*

- Lors du sondage d'août 2018, le taux d'accord positif à cet énoncé était de 43,5 %.

Concernant l'incidence dans le milieu de travail

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.*

- Lors du sondage d'août 2018, le taux d'accord positif à cet énoncé était de 72,3 %.

RÉSUMÉ

Les 7 actions prioritaires ciblées pour 2019

Habitudes de vie

1. Animer une semaine thématique sur le soutien à l'activité physique (avril 2019)
2. Valoriser la participation au *Défi Entreprises* de Québec (9 juin 2019) et Montréal (15 juin 2019)
3. Réaliser un atelier-conférence de sensibilisation sur la gestion du stress (6 au 12 mai 2019)

Équilibre travail / vie personnelle

4. Réaliser un atelier-conférence de sensibilisation sur les finances personnelles (novembre 2019)

Environnement de travail

5. Animer une journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail (fin avril 2019)
6. Organiser une activité de promotion du civisme sur le partage et les lieux communs (octobre 2019)

Pratiques de gestion

7. Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être (zone Entreprise en santé sur le wiki, infolettre aux employés, groupe Facebook intersites, diffusion de messages par l'installation de téléviseurs à la réception / dans la salle de repos, etc.) (décembre 2019)

La réalisation de chacune des actions susmentionnées 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 (Secrétariat général et Direction des communications, Direction des services administratifs, etc.).

Pour chaque action, les membres de ces 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.




ACTIONS SUPPLÉMENTAIRES

Outre les mesures proposées par le CSME, les membres du comité tiennent à aborder différents besoins qui sont ressortis lors de la consultation, et ont proposé au comité de direction de l'INESSS de soutenir les propositions suivantes.

Recommandations supplémentaires	État de réalisation
Élaborer un <i>Plan d'entretien préventif</i> pour diffuser les principales normes attendues et corriger les déficiences : <ul style="list-style-type: none"> • faire connaître les normes d'entretien général (au quotidien, hebdomadaires, mensuelles, annuelles ou <i>ad hoc</i>) ; • mettre en œuvre une solution visant à améliorer la qualité de l'air au 10^e étage (Montréal). 	En cours En cours
Soutenir le développement des infrastructures : <ul style="list-style-type: none"> • optimiser le processus de réservation des salles de rencontre « no show » ; • déployer le projet de salles de rencontre virtuelle. 	Réalisé Réalisé
Soutenir la révision de l'offre de service du <i>Programme d'ergonomie</i>	Réalisé
Favoriser l'accès au <i>Programme de soutien financier à l'activité physique</i>	Réalisé
Favoriser les mesures de conciliation travail / vie personnelle, notamment en améliorant les modalités d'application et l'accessibilité du télétravail	Réalisé
Élaborer un <i>Plan de formation</i> détaillé visant le développement des compétences des professionnels et des employés de soutien et techniques	Réalisé
Mettre en place un <i>Programme de reconnaissance</i>	En cours
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"> • favoriser les pratiques d'amélioration continue (suivi des problèmes, valorisation des bons coups, outils de gestion de projets, soutien aux salles de pilotage, etc.) ; • soutenir une culture promouvant santé et mieux-être (activités de consultation, formation sur la reconnaissance au quotidien, ateliers sur la contribution annuelle, etc.). 	En cours

HABITUDES DE VIE

Action 1 : Animer la semaine thématique sur le soutien à l'activité physique			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES (ÉTÉ 2018) Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Dans mon organisation, j'ai accès à différents programmes qui favorisent la pratique d'activités » est de 62,2 %. Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement 4 fois ou plus l'équivalent de 30 minutes consécutives à la pratique d'activités physiques : 55,4 %.		OBJECTIFS GÉNÉRAUX <ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie par le personnel Faire connaître les différentes mesures proposées pour soutenir la pratique de l'activité physique 	
DESCRIPTION DE L'ACTION <ul style="list-style-type: none"> Planification et animation d'un stand d'information Préparation d'un dépliant informatif sur les différentes mesures de soutien à l'activité Promotion des activités soutenues par les clubs sociaux Diffusion de la méthode de réclamation des frais d'inscription annuels Lancement des activités associées à l'action 2 : <i>Défi Entreprises</i> 			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Marie-Hélène Raymond (Montréal) Olivia Jacques (Québec)		CALENDRIER DE RÉALISATION du 1 ^{er} février 2019 au 5 avril 2019 DATE DE CLÔTURE : AVRIL 2019	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	Mi-mars 2019	REPORTÉ
Infolettre <i>ESanté</i> -mars / rappel sur les frais d'entraînement : 31 mars	Tout le personnel	Semaine du 18 mars 2019	MARS 2019 COMM_KIOSQUE - SOUTIEN ACTIVITÉ PHYSIQUE_2019-03-25.PDF FOR_DSA_ACTIVITE-PHYSIQUE_2019-04-01.PDF COMM_RAPPEL-KIOSQUE - SOUTIEN ACTIVITÉ PHYSIQUE_2019-04-01.PDF
Dépliant	Tout le personnel + intégré à la trousse d'accueil	Semaine du 1 ^{er} au 5 avril 2019	AVRIL 2019 DÉPLIANT_ACTIVITÉS SPORTIVES_FINAL3.PDF
Stand d'information	Tout le personnel	Semaine du 1 ^{er} au 5 avril 2019	AVRIL 2019 KIOSQUE QC= 27 MARS KIOSQUE MTL= 1 ^{er} AVRIL
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 200 \$ 140 \$ = impressions 60 \$ = articles promotionnels RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR) 7 jours-personnes (j-p.)		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) Impression à même les dépenses de gestion Pour ce qui est de la contribution de l'employeur aux frais d'inscription de l'employé dans un organisme sportif : <ul style="list-style-type: none"> Au 31 mars 2019 (50 \$ X 56 pers.) = 2 800 \$ Au 31 mars 2020 (50 \$ ou 100 \$ X 83 pers.) = 6 340,00 \$ RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR) 6,3 j-p.	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPES CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires		% RÉEL DE PARTICIPATION S. O.	
OBJECTIF DE PARTICIPATION Que 80 % des employés aient reçu le dépliant en main propre (164 / 205).		PREUVES /COMMENTAIRES <i>Le feuillet n'a pas été distribué systématiquement aux employés de Québec, ce qui a par contre été fait du côté de Montréal. Le document est intégré à la pochette</i>	

Action 1 : Animer la semaine thématique sur le soutien à l'activité physique	
	<i>d'accueil des nouveaux employés. Le décompte du nombre d'impressions n'a donc pas été recueilli.</i>
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE GLOBALE Taux d'accord positif de 70 % à l'énoncé portant sur l'accès aux différents programmes ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Novembre 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS À venir novembre 2020
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL S. O. ORGANISATIONNEL <u>Remboursement de l'inscription annuelle (50 \$)</u> Données au 31 mars 2018 = 43 / 189 (22,8 % de l'effectif) 25 % de l'effectif (cible au 31 mars 2019 = 51 / 205) 28 % de l'effectif (cible au 31 mars 2020 = 62 / 220)	\$\$ ACTIVITÉS PHYSIQUES_18-19.XLSX RÉEL AU 31 MARS 2019 : 56 / 219 = 25,6 % RÉEL AU 31 MARS 2020 : 83 / 229 = 36,2 %
RAPPORT D'INTERVENTION	
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS L'activité a permis : <ul style="list-style-type: none">  de souligner le lancement du plan d'action; de mieux faire connaître les mesures déjà en place auprès des employés; d'introduire le concept de soutien à l'activité physique auprès des nouveaux employés. On constate que : <ul style="list-style-type: none">  l'absence de consignes écrites concernant le calcul des dépliants (nombre d'impressions) et la distribution non systématique pour Québec nous a empêchés de réaliser une première mesure de participation; l'animation sur 2 étages à Montréal ne permet pas de rejoindre tout le monde. Il est a été convenu que : <ul style="list-style-type: none">  certains confondent remboursement des frais annuels et paiement de 25 \$ des frais du <i>Défi entreprises</i>, en réclamant les deux pour le Défi. Il serait bien d'expliquer que les mesures visent à favoriser la participation récurrente sur plusieurs semaines et l'augmentation de la pratique cumulative hebdomadaire comme saine habitude de vie; les consignes de réclamation (compte de dépenses) doivent être précisées. Il faudrait revoir le processus de rappel annuel; il faudrait reconsidérer et bonifier le remboursement annuel (passer de 50 \$ à 100 \$). 	

Action 2 :

Valoriser la participation au *Défi Entreprises* de Québec (9 juin 2019) et de Montréal (15 juin 2019)

SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE

LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES

Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Dans mon organisation, j'ai accès à différents programmes qui favorisent la pratique d'activités » est de 62,2 %.

Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement 4 fois ou plus l'équivalent de 30 minutes cumulatives à la pratique d'activités physiques : 55,4 %

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Favoriser les pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire
- Agir concrètement en faveur de l'adoption de saines habitudes de vie par le personnel
- Favoriser l'esprit d'équipe et diminuer le niveau de stress au travail

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Planification et organisation du *Défi Entreprises* à l'interne
- Lancement officiel de la période d'inscription dès le 1^{er} mars 2019 et promotion de l'activité
- Animation hebdomadaire des périodes d'entraînement et compétition amicale Québec-Montréal (9 semaines)
- Déroulement de l'activité (Québec : le 9 juin ; Montréal : le 15 juin)
- Diffusion des résultats / photos
- Organisation d'une activité de reconnaissance (participation)

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ

Christelle Leray (Montréal)
Catherine Truchon (Québec)

CALENDRIER DE RÉALISATION

Mars 2019 à juin 2019

DATE DE CLÔTURE : 1^{ER} JUILLET 2019

MOYENS DE COMMUNICATION

SUIVI DES COMMUNICATIONS




MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Courriel de lancement	Tout le personnel	Mars 2019	MARS 2019 COMM_DÉFI ENTREPRISES_2019-03-20.PDF
Zone wiki	Tout le personnel	Mars 2019	REPORTÉ
Affiches + indicateur de participation	Tout le personnel	Avril-mai-juin 2019	AVRIL 2019 AFF_2019-04-12-PARTICIPANTS.PDF
Infolettre <i>ESanté</i> — rappel de l'activité	Tout le personnel	Avril-mai 2019	AVRIL 2019 COMM_RAPPEL- INSCRIPTION DÉFI ENTREPRISES_2019-04-08.PDF COMM_INFOLETTRE-MAI_2019-04-30.PDF MAI 2019 COMM_INFOLETTRE-JUIN_2019-05-29.PDF
Courriel <i>ESanté</i>	Tous les participants inscrits	Juin 2019	JUIN 2019 COMM_PARTICIPANTS-MTL_DÉFI ENTREPRISES DU 15 JUIN.PDF COMM_PARTICIPANTS-QC_DÉFI ENTREPRISES DU 9 JUIN.PDF
Infolettre <i>ESanté</i> - retombées des activités	Tout le personnel	Juin 2019	SON_DÉFI ENTREPRISES_2019.XLSX

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 1 330 \$
230 \$ = inscriptions INESSS (Montréal et Québec) 2 x 115 \$
850 \$ = 25 \$ / participant x 34
250 \$ = animation et reconnaissance
RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR)
 12 j-p.

SUIVI DES RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) :
 230 \$ INSCRIPTIONS ENTREPRISE
 1200 \$ (48 x 25 \$)
 323 \$ REPRÉSENTATION
RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR)
 7,7

Action 2 : Valoriser la participation au Défi Entreprises de Québec (9 juin 2019) et de Montréal (15 juin 2019)	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION	SUIVI DE LA PARTICIPATION
GROUPE CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires	% RÉEL DE PARTICIPATION 16,8 % GLOBAL (18,8 % QC ET 15,3 % MTL)
OBJECTIFS DE PARTICIPATION Cible de 2019 : 15 % de participation réelle (31 employés + 15 accompagnateurs) (31 / 205) Données de 2018* : 10,1 % de participation réelle (19 employés + 6 accompagnateurs) (19 / 189) <i>*Initialement, 42 inscriptions, mais déplacement de l'activité de Québec en juillet.</i>	PREUVES /COMMENTAIRES DEFI_2019-07-PARTICIPANTS.XLSX INSCRIPTION QC= 21+5 ACC; MTL =26+5 ACC TOTAL : 47 / 220=21,4% D'INSCRITS PARTICIPATION RÉELLE : 18 QC ET 19 MTL + 8 ACCOMPAGNEURS 37 / 220=16,8 %
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE Taux d'accord positif à l'énoncé portant sur l'appréciation générale du Défi Entreprises 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. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Automne 2019	NOMBRE DE RÉPONDANTS 34 sur 51 (dont certains accompagnateurs) TAUX DE RÉPONSE 66,7 % TAUX DE SATISFACTION SATISFACTION GÉNÉRALE 87,6 % (MOY. PONDÉRÉE 4,38 / 5) ACCÈS À TOUS 89,4 % (MOY. PONDÉRÉE 4,47 / 5) RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS (20 RÉPONSES) Super implication des membres CSME; intéressant de rencontrer nos collègues et de fraterniser; inciter les gens à s'inscrire plus tôt; prévoir départ collectif, BBQ et photo de groupe; belle activité pour encourager le monde à bouger
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL 80 % des répondants au questionnaire d'évaluation de l'activité ont suivi un programme d'entraînement avant la tenue de l'activité. ORGANISATIONNEL S. O.	64,7 % DES RÉPONDANTS ONT SUIVI UN PROGRAMME D'ENTRAÎNEMENT PARTICULIER EN PRÉPARATION AU DÉFI. ÉCART DE -15,3 %
RAPPORT D'INTERVENTION	
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
<p>L'activité a permis :</p>  <ul style="list-style-type: none"> la participation de nouveaux venus, pour qui la course n'était pas une activité régulière; de valoriser la participation des adeptes, par une première épreuve printanière; de mieux faire connaître les membres du CSME. 	
<p>On constate que :</p>  <ul style="list-style-type: none"> l'organisation de vagues de départ, selon le calibre des coureurs, ne favorise pas la cohésion de groupe; le manque de soutien de groupe ne favorise pas la mise en place d'un programme d'entraînement particulier; l'écart entre l'inscription et la participation demeure attribuable à la météo et aux blessures des participants. 	
<p>Il est convenu que :</p>  <ul style="list-style-type: none"> la popularité de l'événement fait en sorte que les inscriptions se combleront en l'espace de quelques jours. Il faudra insister sur l'importance de s'inscrire tôt; la présence d'un kiosque aux couleurs de l'INESSS serait une valeur ajoutée; l'organisation de clubs de course ou de marche dans les semaines avant l'événement serait une bonne pratique; la participation active des membres du comité de gestion serait à souligner. 	

Action 3 :

Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation sur la santé psychologique « Gestion du stress »

SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE

LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES

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 63,5 %.

Le taux d'accord à l'énoncé suivant : « J'évalue que ma capacité à gérer mon stress est... : » (bonne, très bonne, excellente) est de 85,8 %.

32,8 % des répondants ont choisi « Apprendre à mieux gérer mon stress » comme thème en lien avec les changements souhaités pour améliorer leur santé.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Acquérir des connaissances de base sur des concepts / habiletés en lien avec la santé psychologique
- Agir concrètement en faveur de l'adoption de saines habitudes personnelles
- Informer des conséquences de la problématique abordée
- Outiller les participants pour prévenir et gérer les difficultés liées à la problématique abordée

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Lancement officiel de l'offre de conférence annuelle (mai et novembre)
- Planification et préparation de la conférence (site, webdiffusion intersites, tournage)
- Élaboration de la méthode de collecte ponctuelle des données sur la satisfaction
- Promotion de la conférence et inscription
- Présentation de l'atelier-midi et captation de la conférence
- Diffusion de la documentation pertinente par l'intermédiaire du wiki

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ

Nathalie Vanier (Montréal)
Fatiha Karam (Montréal)
Caroline Roy (Québec)

CALENDRIER DE RÉALISATION

13 juin 2019

DATE DE CLÔTURE : 30 JUILLET 2019

MOYENS DE COMMUNICATION

SUIVI DES COMMUNICATIONS

MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	Mars 2019	REPORTÉ
Affiches	Tout le personnel	Avril 2019	Mai 2019 AFF_Conférence_Stress_v3.pdf
Infolettre <i>ESanté</i> — rappel de l'activité	Tout le personnel	Avril-mai 2019	Mai 2019 COMM_Infolettre-juin_2019-05-29.pdf Juin 2019 COMM_Rappel_Conférence de jeudi_2019-06-10.pdf
Courriel <i>ESanté</i>	Tous les participants inscrits / fiche de présence	Mai 2019	Juin 2019 SONDAGE_Mammoth.pdf
Infolettre <i>ESanté</i> — retombées de l'activité	Tout le personnel	Été 2019	SON_CSME_Stress-mammoth_2019-07-05.xlsx

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

SUIVI DES RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 995 \$

500 \$ = conférencier

495 \$ = temps de travail 50 % / 50 % (12 h 30 - 13 h / 13 h - 13 h 30), participation de l'employeur (23 x 0,5 h x 43 \$)

RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR)

4 j-p.

RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) :




2898 \$ CONFÉRENCE

1312 \$ TEMPS DE TRAVAIL

(4210 \$ / 61 = 69 \$ / PARTICIPANT)



RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR)

4,4 j-p.

Action 3 : Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation sur la santé psychologique « Gestion du stress »	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION	SUIVI DE LA PARTICIPATION
GROUPES CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires	% RÉEL DE PARTICIPATION 27,7 % (61 PARTICIPANTS)
OBJECTIF DE PARTICIPATION 10 % des employés (20 / 205)	PREUVES / COMMENTAIRES PARTICIPATION RÉELLE : 61 Qc et 32 Mtl (moins CSFV et décompte manuel) Total : 61 / 220=27,7 %
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE Taux d'accord positif de 80 % à l'énoncé portant sur l'appréciation générale de la conférence ÉVALUATION L'évaluation sera réalisée par le sous-comité à partir d'un questionnaire électronique transmis aux participants en fin de rencontre. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Automne 2019	NOMBRE DE RÉPONDANTS 27 sur 61 TAUX DE RÉPONSE 44,3 % TAUX DE SATISFACTION SATISFACTION GÉNÉRALE 92,6 % (MOY. PONDÉRÉE 4,63 /5) RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS (10 RÉPONSES) <ul style="list-style-type: none"> Très belle rencontre; fort intéressant; dynamique et agréable; besoin de plus de moyens pour apprendre à gérer le stress; proposer un atelier plus long
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL 50 % des répondants se sentent davantage outillés à la suite de l'atelier pour gérer les situations liées à la problématique abordée. ORGANISATIONNEL S. o.	SENTIMENT D'ÊTRE MIEUX OUTILLÉ 81,4 % (MOY. PONDÉRÉE 4,07 /5)
RAPPORT D'INTERVENTION	
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
<p>L'activité a permis :</p>  <ul style="list-style-type: none"> de souligner combien le groupe de Dr Lupien est un pionnier dans le domaine; que 92,6 % des répondants soient satisfaits de la conférence et 81,4 %, mieux outillés; que le taux de participation de plus de 25 % soulève un intérêt marqué pour la thématique. <p>On constate que :</p>  <ul style="list-style-type: none"> ce n'est pas idéal avec les configurations de salle (visio) d'avoir un conférencier multisite; la diffusion multisite a occasionné un important retard, ce qui a suscité de l'insatisfaction, car la présentation de solutions concrètes en fin de conférence a dû être abrégée (manque de temps); la présentation d'une version plus longue a été suggérée, mais le format de 60 min demeure le plus réaliste. <p>Il est convenu que :</p>  <ul style="list-style-type: none"> l'ajout d'une caméra serait nécessaire pour faire du multisite (utiliser la visio seulement pour le contenu de présentation); les présentations en Keynote ne sont pas compatibles avec nos systèmes; prévoir PowerPoint ou lien cloud; il faudrait soutenir les présentations par des exercices d'intégration (jours ou semaines suivantes). 	




ÉQUILIBRE TRAVAIL / VIE PERSONNELLE

Action 4 : Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation sur « Les finances personnelles »			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ÉQUILIBRE TRAVAIL / VIE PERSONNELLE			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES		OBJECTIFS GÉNÉRAUX	
Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « De façon générale, je réussis à concilier mon travail et ma vie personnelle » est de 89,8 %.		<ul style="list-style-type: none"> Acquérir des connaissances de base sur des concepts ou habiletés en lien avec l'équilibre travail / vie personnelle Élaborer des trucs et des astuces applicables en lien avec le maintien de l'équilibre travail / vie personnelle 	
DESCRIPTION DE L'ACTION			
<ul style="list-style-type: none"> Planification et préparation de la conférence (site, webdiffusion intersites, tournage) Promotion de la conférence et inscription Présentation de l'atelier-midi et captation de la conférence Diffusion de la documentation pertinente par le wiki 			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ		CALENDRIER DE RÉALISATION	
Nathalie Vanier (Montréal) Fatiha Karam (Montréal) Caroline Roy (Québec)		(d'août 2019 à novembre 2019) DATE DE RÉALISATION 27 NOVEMBRE 2019 (SIMULTANÉMENT À MONTRÉAL ET QUÉBEC AVEC DEUX CONFÉRENCIERS DIFFÉRENTS DATE DE CLÔTURE JANVIER 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	Août 2019	Avril 2019 https://wiki.inesss.qc.ca/Ees_cours
Affiches	Tout le personnel	Septembre 2019	Aucune affiche n'a été réalisée NON REQUIS
Infolettre <i>ESanté</i> - rappel de l'activité	Tout le personnel	Septembre - octobre 2019	5 septembre 2019 COMM_Infolettre-septembre_2019-09-05
Courriel <i>ESanté</i>	Tous les participants inscrits / fiche de présence	18 au 22 novembre 2019	22 novembre 2019 Courriel_Conférence sur les finances personnelles_2019-11-22
Infolettre <i>ESanté</i> - retombées de l'activité	Tout le personnel	Décembre 2019	19 décembre 2019 COMM_Infolettre_décembre_2019-12-19
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 995 \$ 500 \$ = conférencier 495 \$ = temps de travail 50 % / 50 % (12 h 30 - 13 h / 13 h - 13 h 30) participation de l'employeur (23 x 0,5 h x 43 \$) RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR) 4 j-p.		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) : 0 \$ CONFÉRENCIER FOURNI PAR LE GROUPE LA CAPITALE 495 \$ TEMPS DE TRAVAIL RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR) : 3,9 j-p	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPES CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires		% RÉEL DE PARTICIPATION 54 (30 QC, 24 MTL) / 205 EMPLOYÉS = 26,3 %	

Action 4 : Réaliser l'atelier-conférence de sensibilisation sur « Les finances personnelles »	
OBJECTIF DE PARTICIPATION 10 % des employés (20 / 205)	PREUVES /COMMENTAIRES LISTE DES PARTICIPANTS FOURNIE PAR LE GROUPE LA CAPITALE DISPONIBLE ...
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE Taux d'accord positif de 80 % à l'énoncé portant sur l'appréciation générale de la conférence ÉVALUATION L'évaluation sera réalisée par le sous-comité à partir d'un questionnaire électronique transmis aux participants en fin de rencontre. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME 10 janvier 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS : 50 / 54 TAUX DE RÉPONSE : 93 % TAUX DE SATISFACTION : TAUX GLOBAL DE 95,4 % RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS POINTS POSITIFS Les explications et les commentaires du conseiller sont intéressants, clairs et bien vulgarisés. Bonne présentation. La simulation azimuth était très intéressante. Les personnes-ressources donnaient beaucoup d'exemples concrets et avaient une bonne maîtrise du sujet. POINTS À AMÉLIORER Demander à l'avance aux gens d'apporter leurs feuillets CARRA. Aller plus en profondeur dans les explications. Prendre plus de temps pour les explications et y aller plus en profondeur.
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL 50 % des répondants se sentent davantage outillés à la suite de l'atelier pour gérer les situations liées à la problématique abordée. ORGANISATIONNEL S. O.	Nous estimons que cet objectif est largement atteint vu les résultats du sondage aux questions 6 et 7 : « Les recommandations proposées vous semblent-elles adéquates? » (taux d'accord agrégé de 95,5 %). « Avez-vous appris lors de cette rencontre ? » (Taux d'accord agrégé de 81,7 %).
RAPPORT D'INTERVENTION	
L'activité a permis : <ul style="list-style-type: none">  de souligner l'intérêt et la préoccupation des employés pour obtenir des informations et outils concernant la gestion de leurs finances personnelles; que 95,4 % des répondants soient satisfaits de l'activité et se disent mieux outillés; que le taux de participation de plus de 25 % (26,3 %) révèle bien l'intérêt marqué des employés pour la thématique. Il est convenu que : <ul style="list-style-type: none">  la tenue d'une conférence sur les outils de planification financière serait un sujet d'intérêt. 	

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Action 5 : Animer une journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail			
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 %. 51,0 % des répondants ont choisi « Prévention des accidents et des maladies du travail (ex. : douleurs chroniques associées à la posture, troubles de la vision liés aux écrans, symptômes d'allergie, etc.) » comme thème à traiter en priorité en lien avec les mesures environnementales.		OBJECTIFS GÉNÉRAUX <ul style="list-style-type: none"> Faire connaître les différentes mesures proposées dans le <i>Programme d'ergonomie</i> de bureau Sensibiliser les employés au sujet des mesures préventives accessibles Favoriser les pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire Favoriser l'esprit d'équipe et réduire le niveau de stress au travail 	
DESCRIPTION DE L'ACTION <ul style="list-style-type: none"> Planification et animation d'un stand d'information Promotion des activités soutenues par le <i>Programme d'ergonomie</i> Lancement du logiciel « Adapte » Animation d'une pause active sur chaque étage / lieu de travail de l'INESSS 			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Christelle Leray (Montréal) Julie Nieminen (Québec) Pierre Gendreau (Québec)		CALENDRIER DE RÉALISATION 29 MAI 2019 DATE DE CLÔTURE 30 JUIN 2019	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	Fin février 2019	REPORTÉ
Infolettre <i>ESanté</i> - rappel de l'activité	Tout le personnel	Mars 2019	AVRIL 2019 COMM_INFOLETTRE-MAI_2019-04-30.PDF
Dépliant	Tout le personnel + intégré à la trousse d'accueil	Semaine du 18 au 22 mars 2019	MARS 2019 DÉPLIANT_ACTIVITÉS SPORTIVES_FINAL3.PDF
Stand d'information	Tout le personnel	Semaine du 18 au 22 mars 2019	MAI 2019 HTTPS://WIKI.INESSS.QC.CA/ ERGONOMIE_BUREAU AFFICHE - INESSS-ERGONOMIE_V2.PDF
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 200 \$ 140 \$ = impression 60 \$ = articles promotionnels RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR) 7 j-p.		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) 316 \$ IMPRESSION (5 COPIES) RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR) 16 j-p.	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPES CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires		% RÉEL DE PARTICIPATION 36,4 %	
OBJECTIF DE PARTICIPATION 15 % des employés (31 / 205)		PREUVES / COMMENTAIRES Les présences ont été de 38 à Québec et 42 à Montréal : 80 / 220 personnes.	

Action 5 : Animer une journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail	
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE ÉVALUATION MESURE GLOBALE Taux d'accord positif de 55 % à l'énoncé portant sur les bonnes postures à adopter ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Novembre 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS MESURE ANNULÉE, SURUTILISATION DU SONDAGE TAUX DE RÉPONSE S. O. TAUX DE SATISFACTION S. O. RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS S. O.
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL 50 % des répondants se sentent davantage outillés à la suite de l'atelier de prévention des troubles de la posture. ORGANISATIONNEL <u>Évaluation en ergonomie</u> Taux de participation de 30 % aux activités « Adapte » (68 / 225 employés) au 31 mars 2020	IL N'EST PAS POSSIBLE D'ÉVALUER L'UTILISATION DE « ADAPTE ». SATISFACTION : 20 / 28 RÉPONDANTS (AU 30 JUIN 2019) TAUX 71,4 % 95 % DE SATISFACTION GÉNÉRALE
RAPPORT D'INTERVENTION	
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	
L'activité a permis : <ul style="list-style-type: none">  de présenter le nouveau modèle de service en ergonomie; de favoriser la prévention à l'arrivée des nouveaux employés; de poursuivre le sondage d'appréciation auprès des employés à la suite de la rencontre ressources/ visite ergonomiste. 	
On constate que : <ul style="list-style-type: none">  il n'y a pas de moyen de mesurer le trafic INESSS sur le site de « Adapte »; certains utilisateurs veulent néanmoins passer directement aux services de l'ergonomie; la mise en œuvre des mesures d'aménagement (achat de chaises adaptées, claviers ou souris, etc.) présente des retards qui alimentent l'insatisfaction. 	
Il est convenu que : <ul style="list-style-type: none">  la prévention et le soutien en ergonomie reposent sur des mesures à moyen terme : persévérer; des aménagements de bureaux en « projets pilotes » seraient à prévoir (position debout, zones de travail orientées sur la tâche à accomplir, etc.). 	

Action 6 : Organiser une activité de promotion du civisme sur le partage et les lieux communs




SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES		OBJECTIFS GÉNÉRAUX	
<p>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je suis satisfait des mesures en place pour contrôler le niveau de bruit de mon aire de travail » est de 49,3 %.</p> <p>62,6 % des répondants ont choisi les « Mesures préventives de contrôle du bruit, de la température ou de la ventilation (au-delà des exigences de la loi) » comme thème à traiter en priorité en lien avec les mesures environnementales.</p> <p>Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Dans mon équipe, on se concerta pour trouver des solutions aux problèmes » est de 82,4 %.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la mise en place d'une culture de civilité en précisant les comportements attendus. • Soutenir les attitudes de savoir-vivre en lien avec : <ul style="list-style-type: none"> ○ l'entretien préventif des appareils (fridaire, micro-ondes, lave-vaisselle) ; ○ la participation collective à la préservation des lieux communs (vider le lave-vaisselle, laver les torchons, entretenir les cafetières, acheter des denrées, etc.) ; ○ le contrôle du bruit dans les aires ouvertes. 	
DESCRIPTION DE L'ACTION			
<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'un code de conduite et définition de comportements attendus et à éviter • Administration d'un questionnaire sur la civilité en milieu de travail • Interprétation des résultats et détermination des thèmes à développer • Élaboration de vignettes visuelles humoristiques pour les salles à café (affiches) et les aires ouvertes (capsules-vidéos) • Présentation, lors de réunions de secteur, des résultats / des vignettes et animation d'une discussion collective • Intégration des vignettes au processus d'accueil des nouveaux employés 			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ		CALENDRIER DE RÉALISATION	
Françoise Thomas (Montréal) Julie Nieminen (Québec)		Juin 2019 à octobre 2019 DATE DE CLÔTURE 19 mai 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	Juin 2019	AVRIL 2019 HTTPS://WIKI.INESSS.QC.CA/EES_COURS
Questionnaire	Tout le personnel	Automne 2019	4 OCTOBRE 2019
Infolettre <i>ESanté</i> - rappel de l'activité	Tout le personnel	Septembre-octobre 2019	NON RÉALISÉ
Rencontres de secteurs et présentation de vignettes (5) sur le thème du civisme dans les lieux de travail : bruits en lien avec les discussions de corridor; utilisation du cellulaire (sonneries et notifications); propreté de la cuisine; emprunt d'ustensiles de table; ordre dans les salles de rencontre	Tout le personnel	Octobre 2019	NON RÉALISÉ Devait être reporté en avril 2020 : départ du responsable de dossier ES et restructuration organisationnelle majeure. De nouveau reporté à cause de la pandémie. Le report est indéterminé en lien avec les mesures de déconfinement. En raison de la pandémie, la production et la présentation des affiches n'ont pu être réalisées.

Action 6 : Organiser une activité de promotion du civisme sur le partage et les lieux communs			
Ajout : Un « Guide Mieux vivre ensemble à l'INESSS » a été élaboré pour réaliser notre objectif de produire un code de conduite et de définir les comportements attendus et à éviter.	Tout le personnel	Avril 2020	Le document a été produit, adopté par le CSME et adopté par le CODIR le 19 mai 2020. Publié le ??? Déposé sur LE WIKI
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 350 \$ 200 \$ = graphisme 150 \$ = impressions RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR) 10 j-p.		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) NON RÉALISÉ : 350 \$ RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR) 10	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPE CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires		% RÉEL DE PARTICIPATION S.O.	
OBJECTIF DE PARTICIPATION 80 % des secteurs rencontrés		PREUVES / COMMENTAIRES S.O.	
TAUX DE SATISFACTION		SUIVI DE LA SATISFACTION : S.O.	
MESURE GLOBALE Taux d'accord positif de 55 % à l'énoncé portant sur les mesures en place pour contrôler le niveau de bruit ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Novembre 2020		NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS •	
OBJECTIF DE RÉSULTATS		SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS : S.O.	
PERSONNEL Cible 2019 : ↗ taux de participation aux activités collectives d'entretien (hausse du nombre de participants) Données 2018 : participation au lavage des torchons (Québec) = 13 employés ORGANISATIONNEL S. O. (Prévoir pérenniser l'activité sur plus d'une année)			
RAPPORT D'INTERVENTION			
NOUS CONSIDÉRONS QUE CETTE ACTION EST RÉALISÉE À 75 %. L'activité a permis : <ul style="list-style-type: none"> de réfléchir sur l'importance de mettre en place des moyens pour assurer un climat de travail sain; de pousser la réflexion à un plus haut niveau et de produire un « Guide Mieux vivre ensemble à l'INESSS ». Il est convenu : <ul style="list-style-type: none"> de réaliser l'action dès que les conditions seront plus propices afin qu'elle soit efficace. 			

PRATIQUES DE GESTION

Action 7 : Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : PRATIQUES DE GESTION			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Les communications entre les différentes équipes de l'INESSS sont satisfaisantes » est de 29,8 %. Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « La direction communique régulièrement les objectifs de l'INESSS ainsi que les résultats atteints » est de 65,1 %. 49,7 % des répondants ont choisi « Communications efficaces au sein de son équipe de travail » comme thème à traiter en priorité en lien avec la sphère « Pratiques de gestion ».		OBJECTIFS GÉNÉRAUX <ul style="list-style-type: none"> Favoriser la mise en place d'une culture promouvant santé et mieux-être en multipliant les occasions de parler des initiatives constructives. Soutenir la diffusion par différents moyens : <ul style="list-style-type: none"> Zone wiki (intranet) <i>Entreprise en santé</i> (en continu) ; Infolettre <i>ESanté</i> (mensuelle) ; Impression d'affiches (événements) et de dépliants (pérennité) ; Diffusion des résultats de sondage (données globales et résultats <i>ad hoc</i>) ; Diffusion de capsules sur écran (diaporama ou vidéo) dans la salle d'attente / de repos (trimestriel) ; Portrait annuel des données sur les ressources humaines ; Intégration des outils <i>ESanté</i> au processus d'accueil des nouveaux employés. 	
DESCRIPTION DE L'ACTION <ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne de la zone wiki <i>Entreprise en santé</i> (en continu) Publication mensuelle de l'infolettre <i>ESanté</i> (9-10 parutions par an) Diffusion des retombées après chacune des activités Planification et préparation de contenus vidéos (saisonnier) Élaboration de portraits de ressources humaines propres à chaque direction (message ciblé) 			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Renée Latulippe (Montréal) Olivia Jacques (Québec)		CALENDRIER DE RÉALISATION (de février 2019 à décembre 2019) DATE DE CLÔTURE	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Déployer la zone wiki		Février 2019	Avril 2019
Infolettre ES-mensuelle (9 parutions, le 15 du mois)		Fréquence de parution : mars, avril, mai, juin, septembre, octobre, novembre	30 avril 2019 29 mai 2019 15 juillet 2019 6 septembre 2019 30 septembre 2019 31 octobre 2019 19 décembre 2019 https://wiki.inesss.qc.ca/EeS_infolettres
Diffusion de capsules vidéos (3 parutions – trimestriel)		Juin, septembre, décembre	Cette activité n'a pas été réalisée puisque nous n'avons pas installé de téléviseurs dans les salles communes.








Action 7 : Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être	
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES	SUIVI DES RESSOURCES
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 2 500 \$ 2 500 \$ = installation d'écrans (réception-repos) 5 x 500 \$ RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (JR) 16 j-p.	RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) NOUS N'AVONS PAS INSTALLÉ D'ÉCRANS. LE COMITÉ DE DIRECTION N'A PAS RETENU CETTE PROPOSITION. RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (JR) 3,5 j-p
OBJECTIFS DE PARTICIPATION	SUIVI DE LA PARTICIPATION
GROUPES CIBLES Tout le personnel + les gestionnaires OBJECTIF DE PARTICIPATION Nombre de clics mensuels sur le wiki : 1 % trafic = zone <i>ESanté</i>	% RÉEL DE PARTICIPATION NON MESURÉ PREUVES /COMMENTAIRES N'A PU ÊTRE MESURÉ
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE GLOBALE Taux d'accord positif de 70 % à l'énoncé portant sur les communications régulières au sein de l'INESSS ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Novembre 2020	En attente des résultats du sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020 NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS NB. : NOUS N'AVONS PAS RÉALISÉ DE SONDAGE CONCERNANT LA LECTURE DES INFOLETTRES. NOUS SOUHAITONS UN DÉLAI PLUS LONG APRÈS L'IMPLANTATION DE CETTE MESURE AVANT D'EN EFFECTUER L'ÉVALUATION. DE PLUS, NOUS NE VOULIONS PAS SUBMERGER LES EMPLOYÉS PAR UN GRAND NOMBRE DE SONDAGES.
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL S. O. ORGANISATIONNEL S. O.	S. O.
RAPPORT D'INTERVENTION	
ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS L'ACTIVITÉ A PERMIS :  <ul style="list-style-type: none"> - DE FAVORISER LA COMMUNICATION INTERNE AU SEIN DU PERSONNEL; - D'UNIFORMISER LE MESSAGE VÉHICULÉ AU SEIN DES ÉQUIPES; - D'AUGMENTER LA PARTICIPATION AUX ACTIVITÉS PROPOSÉES. ON CONSTATE QUE :  <ul style="list-style-type: none"> - IL N'Y A PAS DE MOYEN DE MESURER LE TRAFIC SUR LA PAGE ESANTÉ DU WIKI; - MÊME SI NOUS ENVOYONS UN COURRIEL À TOUT LE PERSONNEL, NOUS NE POUVONS PAS NOUS ASSURER DE SA LECTURE. IL EST CONVENU QUE :  <ul style="list-style-type: none"> - LA COMMUNICATION EST ESSENTIELLE AU SEIN D'UNE ORGANISATION. IL EST BIEN IMPORTANT DE CONSERVER ET AMÉLIORER LES DIFFÉRENTS MOYENS (COURRIEL, INTRANET, RÉUNION VIRTUELLE, ETC.); - LA COMMUNICATION PERMET DE FAVORISER UN SENTIMENT D'APPARTENANCE À UNE ORGANISATION. 	

ANNEXE A

Bilan des coûts

Actions	Planifié		Réal	
	Ressources humaines (j-p.)	Ressources financières (\$)	Ressources humaines (j-p.)	Ressources financières (\$)
Action 1 : Animer la semaine thématique sur le soutien à l'activité physique	7	200 \$	6,3	0 \$
Action 2 : Valoriser la participation au Défi Entreprises	12	1 330 \$	7,7	1 753 \$
Action 3 : Réaliser l'atelier-conférence « Gestion du stress »	4	995 \$	4,4	5 534 \$
Action 4 : Réaliser l'atelier-conférence « Finances personnelles »	4	995 \$	3,9	495 \$
Action 5 : Animer une journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail	7	200 \$	16	396 \$
Action 6 : Organiser une activité de promotion du civisme sur le partage et les lieux communs	10	350 \$	10	350 \$
Action 7 : Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être	16	2 500 \$	3,5	0 \$
Sous-total	60	6 570 \$	51,8	8 528 \$
Libération du CSME	60 jr x 7 h x 45 \$	18 900 \$	16 317 \$	16 317 \$
	Contrat du BNQ	2 900 \$	2 900 \$	2900 \$
	Mesures de soutien à l'activité physique*	2 630 \$	6 340 \$	6340 \$
Total		31 000 \$		34 085 \$

*Inclut la hausse prévue de 650 \$ relative à l'utilisation des mesures de soutien à l'activité physique (2018 = 1 987 \$).

N° action	Sphère ES	Titre	Date de réalisation	État de réalisation de l'action	Appréciation globale activité	N. part. / (taux)	\$ investis (incl. MO)
1		Semaine thématique sur le soutien à l'activité physique	Avril	Kiosque information réalisé, dépliant, infolettre, Wiki 100 %	À venir : sondage 2020	83 mars 2020 (36,2 %)	8 436 \$
2		Participation au Défi Entreprises	Juin	Défi Entreprises réalisé pour Québec et Montréal 100%	87,6 %	37 (16,8%)	4 070 \$
3		Atelier-conférence sur la gestion du stress	Mai	Tenue de 2 conférences, à Mtl et Québec 100%	92,6 %	61 (30 %)	5 534 \$
4		Atelier-conférence sur la gestion des finances personnelles	Novembre	Tenue de 2 conférences, à Mtl et Québec 100 %	95,4 %	54 (26,3 %)	1 670 \$
5		Journée thématique sur les bonnes postures à adopter au travail	Mars - Mai	Dépliants et activités Québec et Montréal 100 %	95 %	80 (36,4 %)	5 132 \$
6		Promotion du civisme sur le partage des lieux communs	Octobre	Questionnaire sur la civilité Code de conduite Vignettes sur la civilité Sera complété entre mars et avril 2020 75 %			
7		Soutenir la communication d'une culture promouvant santé et mieux-être	Décembre	Zone Wiki Infolettre Portrait des RH 100 %			

CONCLUSION

- Le plan comportait 7 actions, dont au moins une dans chacune des 4 sphères ES.
- Il a été réalisé à plus de 96,4 % (6,75 actions réalisées / 7). Pour ce qui est de l'action 6, , il restait la partie « livraison » à réaliser, en raison de la conjoncture décrite dans le bilan.
- Ainsi qu'en témoigne l'annexe B, la participation, les taux de satisfaction sont excellents, variant de 87,6 % à 95,4 % pour les activités dont la satisfaction pouvait déjà être mesurée. Pour deux actions, nous sommes en attente des résultats du sondage portant sur la mobilisation du personnel, qui se tiendra à l'automne 2020 afin de déterminer une mesure de satisfaction.
- Nous espérons que la réalisation du Plan d'action Entreprise en santé 2019 a des impacts significatifs sur le niveau de santé et mieux-être de nos employés. Nous espérons aussi que ses impacts se traduiront dans le prochain sondage portant sur la mobilisation du personnel, qui se tiendra à l'automne 2020.
- Nous observons déjà l'engouement créé par la réalisation du Plan d'action Entreprise en santé 2019. Cet intérêt pour la démarche s'est traduit par :
 - le grand nombre de candidatures reçues (10) pour renouveler les postes laissés vacants par les membres sortants (4) ;
 - le haut niveau d'engagement et l'enthousiasme des membres tant nouveaux qu'anciens, les deux groupes étant branchés sur les besoins de leurs collègues ;
 - le comité de direction mobilisé.
- Complément : Revue de l'année 2019

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

Québec 

Siège social

2535, boulevard Laurier, 5^e étage
Québec (Québec) G1V 4M3
418 643-1339

Bureau de Montréal

2021, avenue Union, 12^e étage, bureau 1200
Montréal (Québec) H3A 2S9
514 873-2563
inesss.qc.ca

