

Plan d'action Entreprise en santé – 2023-2024

Comité sur la santé et le mieux-être au travail

Plan d'action révisé déposé au comité sur la santé et le mieux-être au travail (CSME) et au comité de gestion élargi de l'INESSS (CGE) le 20 juin 2023

Plan d'action 2023-2024 adopté le 20 juin 2023



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

Direction des services administratifs

Dernière mise à jour : 2023-06-20

Plan d'action Entreprise en santé – 2023-2024

Comité sur la santé et le mieux-être au travail

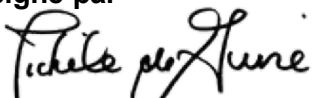
Plan d'action révisé déposé au CSME et au CGE le 20 juin 2023

Plan d'action 2023-2024 adopté le 20 juin 2023

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 par le comité de gestion élargi (CGE), j'approuve le Plan d'action *Entreprise en santé* 2023-2024.

Original signé par



Michèle de Guise, PDG

Le 20 juin 2023

Date

Le présent rapport a été soumis au comité de gestion élargi de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) lors de sa réunion du 20 juin 2023.

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

Membres de l'équipe du projet

Auteurs principales

Andrea Elgueta, coordonnatrice des ressources humaines, du partenariat d'affaires et du développement organisationnel responsable du dossier *Entreprise en santé*

Awa Kané, partenaire d'affaires ressources humaines responsable du dossier SST

Directeur

Martin Coulombe
Directeur des services administratifs

Soutien administratif

Amandine Savoye

Équipe de l'édition

Hélène St-Hilaire
Nathalie Vanier

Sous la coordination de
Catherine Olivier, Ph. D.

Avec la collaboration de
Micheline Lampron, révision linguistique

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023
ISBN 978-2-550-95202-2 (PDF)

Tous droits réservés

© Gouvernement du Québec, 2023

Ce document peut être utilisé, reproduit, imprimé, partagé et communiqué, en tout ou en partie, à des fins non commerciales, éducatives ou de recherche uniquement, à condition que l'INESSS soit dûment mentionné comme source. Les photos, images ou figures peuvent être associées à des droits d'auteur spécifiques et nécessitent une autorisation de la part de l'INESSS avant utilisation. Tout autre usage de cette publication, y compris sa modification en tout ou en partie ou visant des fins commerciales, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'INESSS. Une autorisation peut être obtenue en formulant une demande à droitdauteur@inesss.qc.ca.

Pour citer ce document : Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS). Plan d'action *Entreprise en santé* — 2023-2024 - Comité sur la santé et le mieux-être au travail. Rapport rédigé par Andrea Elgueta et Awa Kané. Québec, Qc : INESSS ; 2023. 34 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^{me} Andrea Elgueta, M.A.P., coordonnatrice des ressources humaines, du partenariat d'affaires et du développement organisationnel, Direction des services administratifs (DSA)

M^{me} Awa Kané, partenaire d'affaires en ressources humaines, Direction des services administratifs (DSA)

Représentants des employés de l'INESSS de Montréal

M. Hamid Bekri, Ph. D., professionnel scientifique en santé, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

M. Joël Brabant, coordonnateur scientifique en pharmacoéconomie, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

M^{me} Geneviève Corriveau, M. Sc., coordonnatrice scientifique en méthodologie, Bureau – Méthodologies et éthique (BME)

M^{me} Julie Dionne, B. Éd., technicienne en administration, Direction de l'évaluation et du soutien à l'amélioration des modes d'intervention – services sociaux et santé mentale (DESA)

M^{me} Laurence Giroux, M. Sc., DESS, professionnelle scientifique en pharmacoéconomie, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

M^{me} Nathalie Jobin, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

M^{me} Michèle Paré, M. Sc., professionnelle scientifique en gestion et analyse des données clinico-administratives, Bureau des données clinico-administratives (BDCA)

M^{me} Chantale Provost, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

Représentants des employés de l'INESSS de Québec

M^{me} Mélissa Côté, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation et de la pertinence des modes d'intervention en santé (DEP)

M^{me} Géraldine Foin, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement (DER)

M^{me} Claire-Marie-Legendre, Ph. D., professionnelle scientifique en méthodologie, Bureau – Méthodologies et éthique (BME)

M^{me} Julie Lessard, Ph. D., coordonnatrice scientifique, Direction de l'évaluation et de la pertinence des modes d'intervention en santé (DEP)

M. Mario Méthot, Ph. D., professionnel scientifique en santé, Direction de l'évaluation et de la pertinence des modes d'intervention en santé (DEP)

M^{me} Désirée Nsanzabera, M.A.P., professionnelle scientifique en services sociaux, Direction de l'évaluation et du soutien à l'amélioration des modes d'intervention – services sociaux et santé mentale (DESA)

M^{me} Élisabeth Pagé, Ph. D., M.B.A., adjointe à la Direction de l'évaluation et de la pertinence des modes d'intervention en santé (DEP)

Le **comité sur la santé et le mieux-être** (CSME) a été instauré pour assurer la représentation de l'ensemble des employés et du personnel de gestion, afin de soutenir l'engagement de l'Institut à offrir un environnement de travail exemplaire.

Mandat

Réaliser des actions concrètes adaptées à la réalité de l'organisation et dans le respect des principes de la norme *Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail (BNQ 9700-800)*, en visant l'amélioration continue de la santé globale de l'employé et de l'organisation, en plus de l'obtention et du maintien de la certification *Entreprise en santé*.

Comme objectifs du plan stratégique de l'organisation, l'obtention et le maintien de la certification *Entreprise en santé* constituent une priorité de l'INESSS et font l'objet d'une reddition de comptes sur le plan organisationnel.

Objectifs

- 1) Développer une culture axée sur la santé et le mieux-être du personnel.
- 2) Favoriser la mobilisation des employés en offrant un environnement de travail exemplaire.
- 3) Impliquer le personnel dans le processus d'amélioration continue du milieu de travail.

Responsabilités des membres du CSME

- Étudier l'information pertinente à la santé et au mieux-être des employés.
- Mettre à profit leur connaissance de la réalité du milieu de travail.
- Élaborer le plan d'action annuel sur la santé et le mieux-être en tenant compte des besoins du personnel, révélés par les résultats anonymisés de la collecte d'information.
- Assurer la promotion du plan d'action et réaliser les actions sous leur responsabilité.
- Évaluer les actions réalisées dans le cadre du plan d'action, en plus de préparer un bilan pour la direction.

Composition du CSME

La composition du comité repose d'abord sur la volonté d'assurer la représentativité de l'ensemble du personnel. Dans la mesure du possible, nous souhaitons que tout employé puisse se reconnaître dans les membres du comité, en considérant les critères suivants :

- la catégorie d'emploi (personnel cadre, professionnel, personnel de soutien et personnel technique);
- le lieu de travail (sites de Montréal et de Québec) ;
- l'ensemble des sept directions.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
SITUATIONS PARTICULIÈRES SIGNALÉES AU COMITÉ DE GESTION ÉLARGI	6
PLAN D'ACTION	7
HABITUDES DE VIE	7
ACTION 1 : PROMOUVOIR UNE Saine ALIMENTATION, ÉQUILBRÉE ET DIVERSIFIÉE EN CRÉANT UN LIVRE DE RECETTES INESSSIEN	7
ACTION 2 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN INTÉGRANT LES RÉSEAUX SOCIAUX OU TOUT AUTRE MOYEN TECHNOLOGIQUE, TEL QUE LE CLUB DES INESSSOUFFLABLES SUR STRAVA.....	9
ACTION 3 : PROMOUVOIR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS PHYSIQUES EN ÉLARGISSANT LES OPTIONS DE REMBOURSEMENT DE LA SUBVENTION OFFERTE PAR L'INESSS.....	12
ACTION 4 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN FACILITANT L'ACCÈS À DES COURS AUX BUREAUX DE L'INESSS ET À DES ACTIVITÉS INCLUSIVES	14
ACTION 5 : <i>DÉFI ENTREPRISE</i> POUR BOUGER TOUS ENSEMBLE.....	16
ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE	18
ACTION 6 : ORGANISER DES ATELIERS-CONFÉRENCES SUR LA GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS	18
ACTION 7 : ORGANISER DES DÎNERS-CAUSERIES – MEILLEURS TRUCS EN LIEN AVEC DES SUJETS FAVORISANT L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE.....	19
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	21
ACTION 8 : ORGANISER DES FORMATIONS RCR ET DEA	21
ACTION 9 : INFORMER ET SENSIBILISER – PROGRAMME DE SECOURISME (TROUSSE DE PREMIERS SOINS/EPIPEN/DEA ET LISTE DES SECOURISTES).....	23
ACTION 10 : AJOUTER UN ONGLET SST SUR L'INTRANET	25
ACTION 11 : ACHETER DU MATÉRIEL ERGONOMIQUE.....	27
PRATIQUES DE GESTION	29
ACTION 12 : PLANIFIER DES ACTIVITÉS DERECONNAISSANCE POUR LE PERSONNEL DE L'INESSS	29
ACTION 13 : BOÎTE À SUGGESTIONS (MISE À JOUR – ACTION EN COURS)	31
ANNEXE A	33
Synthèse du plan d'action Entreprise en santé 2023-2024.....	33
ANNEXE B	34
Estimation des coûts	34

INTRODUCTION

Amorcée en 2018, la démarche de l'INESSS au regard de la norme Entreprise en santé se poursuit, comme en témoigne l'obtention d'une nouvelle certification de la part du BNQ en novembre 2022. L'engagement de l'Institut se maintenant, il témoigne du souci de la santé et du mieux-être au travail des personnes au service de l'organisation.

Ainsi, en septembre 2022, s'est tenu le troisième sondage biennal, dont le but est de déterminer les besoins du personnel. À la suite de cela, une enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail (Klimat) a été menée du 21 mars au 31 mars 2023.

Les résultats de ces sondages serviront d'intrants principaux à l'élaboration des mesures à mettre en œuvre en 2023 et en 2024, dans chacune des sphères d'une entreprise en santé, et ce, dans le respect des besoins des employés. Ainsi, le comité sur la santé et le mieux-être a le plaisir de vous présenter le Plan d'action *Entreprise en santé 2023-2024*.

Particularités du Plan d'action *Entreprise en santé 2023- 2024*

Ce plan d'action présente les particularités suivantes :

- Il est établi sur **deux ans**, ce qui couvrira les années civiles 2023 et 2024.
Le CSME estime qu'un plan d'action établi sur deux ans garantira une meilleure adéquation avec le cycle de réalisation de l'analyse des besoins des employés (sondage biennal *Entreprise en santé*). Nous croyons aussi que cette pratique assurera une meilleure continuité des actions. À titre d'information, le Bureau de normalisation accepte cette pratique. Si cela est requis, le CSME s'engage à intégrer de nouvelles actions qui pourraient être nécessaires en fonction de besoins ponctuels des employés.
- Le télétravail impliquant le recours à des **plateformes virtuelles**, nous est possible de proposer à nos collègues une plus large gamme d'activités et d'outils (p. ex. : accès à des balados). Plusieurs de ces activités/outils seront accessibles en tout temps pour les employés. Il est à noter que nous prévoyons que ces activités se déroulent uniquement pendant le temps personnel des employés (lors de l'annonce de la tenue de telles activités, une note apportera cette précision).

Priorités identifiées à partir des résultats du sondage 2022

Habitudes de vie

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait de mes habitudes de vie en ce qui concerne l'activité physique » est de 48 % (peu satisfaits ou pas du tout satisfaits).
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Au cours d'une semaine typique, je fais au moins 30 minutes cumulatives d'activité physique dans une même journée, à une fréquence de 3 fois ou plus par semaine » est de 46 %.

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je désire améliorer ma quantité et mon niveau d'activité physique » est de 65 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « [...] je désire améliorer mon alimentation » est de 36 %.
- Le taux d'accord avec la question suivante : « Mangez-vous des aliments transformés (restauration rapide, plats manufacturés, boissons gazeuses, croustilles, confiseries, etc.), à la maison ou à l'extérieur ? » est de 82 %.

Équilibre travail / vie personnelle

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Chaque jour, ou presque, je réussis à trouver du temps personnel pour l'exercice ou des loisirs » est de 64 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « J'arrive à maintenir un équilibre travail / vie personnelle satisfaisant » est de 84 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Chaque jour, ou presque, je réussis à trouver du temps personnel pour l'exercice ou des loisirs » est de 34 % (en désaccord ou fortement en désaccord).

Environnement de travail

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « En général, j'estime que mon environnement de travail est sain et sécuritaire » est de 96 %. Toutefois, beaucoup de répondants ne connaissent pas les mesures de contrôle SST (+/- 40 %).
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait des mesures mises en place pour prévenir les accidents au travail et les maladies professionnelles » est de 77 %.

Pratiques de gestion

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait du niveau de reconnaissance que je reçois pour mon travail » est de 79 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mes efforts et mes réalisations sont soulignés ou récompensés » est de 71 %.

Priorités identifiées à partir de l'enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail menée du 21 au 31 mars 2023 – Klimat

Habitudes de vie

On entend par « mode de vie sain » des pratiques de divers groupes qui sont destinées à soutenir, à maintenir ou à améliorer son état de santé. Ainsi, les stratégies de récupération pour pallier un rythme de travail qui peut être intense semblent être difficiles pour une majorité des répondants, malgré une alimentation saine et équilibrée maintenue.

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Chaque semaine, j'ai fait régulièrement (au moins 3 fois par semaine) de l'activité physique » est de 30 % (peu satisfaits ou pas du tout satisfaits).
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « En général, mon alimentation est saine et équilibrée » est de 82 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je dors bien et je me sens reposé(e) (quantité et qualité) » est de 71 %.

Équilibre travail / vie personnelle

Dans l'ensemble, les répondants estiment avoir un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Les gestionnaires apparaissent conciliants et ouverts en cas d'impératif personnel. Par ailleurs, les horaires de travail semblent plutôt en adéquation avec les engagements de la vie personnelle de chacun.

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mon horaire de travail est en adéquation avec les engagements de ma vie personnelle » est de 87 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mon gestionnaire fait preuve d'ouverture face à mes besoins de conciliation avec ma vie personnelle » est de 93 %.

Environnement de travail

Dans l'ensemble, les répondants évaluent positivement la mise en place du télétravail et son impact sur les relations entre les collègues. La totalité des sous-catégories est évaluée positivement, mettant notamment en avant le gain d'efficacité dans cet environnement de travail.

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis bien installé(e) sur les plans ergonomique et technologique pour le télétravail » est de 86 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mon gestionnaire parvient à maintenir le contact avec moi en contexte de télétravail » est de 87 %.

Pratiques de gestion

L'indice de mobilisation révèle une mobilisation assez importante des collaborateurs. Des axes d'amélioration résident sur les thèmes du changement et de la reconnaissance.

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait(e) de la rétroaction reçue de mon gestionnaire à propos de mon travail » est de 79 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « La fréquence des changements dans l'organisation est convenable » est de 72 %.

Afin de répondre aux besoins exprimés par les employés dans le sondage EES 2022 et dans l'enquête sur la qualité de vie et des conditions de travail, les actions suivantes ont été ciblées par le CSME.

LES 13 ACTIONS PRIORITAIRES CIBLÉES POUR 2023–2024

Habitudes de vie

1. Promouvoir une saine alimentation, équilibrée et diversifiée en développant un livre de recettes INESSSien
2. Promouvoir l'activité physique en intégrant les réseaux sociaux ou tout autre moyen technologique, tel que le club des INESSSoufflables sur Strava
3. Promouvoir la pratique d'activités physiques en élargissant les options de remboursement de la subvention offerte par l'INESSS
4. Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à des cours aux bureaux de l'INESSS et à des activités inclusives
5. *Défi entreprise* pour bouger tous ensemble

Équilibre travail / vie personnelle

6. Organiser des ateliers-conférences sur la gestion du temps et des priorités, pour favoriser une meilleure conciliation travail et vie personnelle
7. Organiser des dîners-causeries – Meilleurs trucs en lien avec divers sujets favorisant l'équilibre travail et vie personnelle

Environnement de travail

8. Organiser des formations RCR et DEA
9. Informer et sensibiliser – programme de secourisme (trousse de premiers soins / Epipen / DEA et liste des secouristes)
10. Ajouter un onglet SST sur l'intranet
11. Favoriser l'achat de matériel ergonomique

Pratiques de gestion

12. Planifier des activités de reconnaissance pour le personnel de l'INESSS
13. Boite à suggestions

La réalisation de chacune de ces actions sera confiée à un ou à des responsables, membre(s) du CSME. De plus, des sous-comités seront formés, au besoin, afin de soutenir la réalisation des actions retenues auprès des directions concernées.

Pour chaque action, les membres 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 (qui vise à générer des retombées positives pour l'établissement). D'ailleurs, le rapport d'évaluation de l'ensemble 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.

SITUATIONS PARTICULIÈRES SIGNALÉES AU COMITÉ DE GESTION ÉLARGI

Outre les mesures proposées par le CSME, les membres tiennent à porter à l'attention du comité de gestion élargi de l'INESSS la modification de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST), qui a un impact direct sur le comité. En effet, la *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail* (LMRSST), approuvée en octobre 2021, définit de nouvelles exigences en matière de santé et de sécurité du travail différentes de celles découlant de l'ancienne *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST).

La LMRSST vient donc modifier les obligations de l'INESSS en matière de prévention et de sécurité du travail. Ainsi, depuis avril 2022, les organisations qui comptent plus de 20 employés ont l'obligation de créer un comité de santé et sécurité (CSS) en collaboration avec un représentant en santé et sécurité ainsi qu'un programme de prévention.

Les changements en matière de santé et sécurité ayant un impact sur le CSME sont les suivants.

- Intégrer le CSS au CSME en tant que sous-comité (voir document comparaison CSS et CSME).
- Élaborer conjointement les plans d'action du CSS et du CSME.
- Déterminer les membres du CSS par élection (représentants de l'employeur et des employés).
- Offrir une formation aux membres du CSS sur sa création ainsi que sur le fonctionnement du CSME.
- Intégrer le programme de secourisme en milieu de travail aux activités de formation offertes par le CSS.
- Mettre en place un programme de prévention.

PLAN D'ACTION

HABITUDES DE VIE			
ACTION 1 PROMOUVOIR UNE Saine ALIMENTATION, ÉQUILBRÉE ET DIVERSIFIÉE EN CRÉANT UN LIVRE DE RECETTES INESSSIEN			
Objectif général Favoriser une saine alimentation équilibrée et diversifiée en échangeant nos meilleures recettes			
Objectifs spécifiques <ul style="list-style-type: none"> Faire appel à tous les employés de l'INESSS pour recueillir leurs meilleures recettes (avec photo, si possible) Former une équipe dirigée par un(e) nutritionniste afin de sélectionner les meilleures recettes santé à intégrer dans le livre Créer un livre de recettes INESSSiens en ligne Favoriser les échanges entre employés 			
Lien avec la collecte de données <ul style="list-style-type: none"> Le pourcentage d'employés qui « désirent améliorer leur alimentation » est de 36 %. Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mangez-vous des aliments transformés (restauration rapide, plats manufacturés, boissons gazeuses, croustilles, confiseries, etc.), à la maison ou à l'extérieur ? » est de 82 %. 			
Membres du sous-comité Joël Brabant Mélissa Côté		Échéancier de réalisation Printemps 2023 Date de clôture : printemps 2024	
DESCRIPTION DE L'ACTION			
<ul style="list-style-type: none"> Prévoir une communication afin d'expliquer le concept et de recueillir les recettes Former une équipe dirigée par un(e) nutritionniste afin de sélectionner les recettes santé reçues Créer un livre de recettes : <ul style="list-style-type: none"> format papier pour le lancement (payé à l'unité par les employés intéressés); en ligne (intranet) en fonction des recettes reçues. Ce format pourra être mis à jour annuellement; faire la promotion des recettes INESSSiennes en mettant en vedette une recette par semaine 			
MOYENS DE COMMUNICATION			
Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Appel de recettes (courriel, infolettre) Diffusion du livre de recettes en ligne (courriel, infolettre) 	Tout le personnel	Printemps 2023 Printemps 2024	Date de parution réelle :
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES			
<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : N/A 		Ressources financières investies (\$) :	
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : <ul style="list-style-type: none"> prévoir du temps pour l'appel de recettes et l'annonce de la création du livre de recettes en ligne (1 j par année ou 8 h) prévoir du temps pour les communications concernant la mise en ligne des recettes sur l'intranet (3 jours par année) 		Ressources humaines réelles (j) :	

HABITUDES DE VIE

ACTION 1 PROMOUVOIR UNE SAINTE ALIMENTATION, ÉQUILBRÉE ET DIVERSIFIÉE EN CRÉANT UN LIVRE DE RECETTES INESSSIEN

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none">Clientèle cible : tout le personnel	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none">Objectifs de participation :<ul style="list-style-type: none">cible de 10 % des employés qui partagent leurs recettes;consultation du livre de recettes par 20 % des employés de l'INESSS <p>* N.B. Ces mesures pourront être obtenues lors d'un court sondage auprès des employés en 2024.</p>	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none">À partir du sondage <i>Entreprise en santé</i> (été 2020), nous viserons une diminution de 5 % à la l'énoncé suivant d'ici la fin de 2024 : taux d'accord positif avec l'énoncé portant sur le désir d'améliorer l'alimentation.Dépôt du suivi au CSME : décembre 2024 (résultats du sondage CSME)	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

HABITUDES DE VIE

ACTION 2 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN INTÉGRANT LES RÉSEAUX SOCIAUX OU TOUT AUTRE MOYEN TECHNOLOGIQUE, TEL QUE LE CLUB DES INESSSOUFFLABLES SUR STRAVA

Objectif général

Utiliser les réseaux sociaux ou tout autre moyen technologique comme moyens de promouvoir l'activité physique

Objectifs spécifiques

- Promouvoir l'activité physique pour tous, telle que la marche, le jogging, toutes les activités accessibles par l'entremise de la plateforme [énergie cardio virtuel](#) ou toute autre activité physique (promotion)
- Faire connaître le club sportif [INESSSoufflables sur Strava](#), ouvert à tous (communication)
- Utiliser les réseaux sociaux ou tout autre moyen technologique pour promouvoir l'activité physique. Créer un canal sur Microsoft Teams nommé INESSS – activités physiques, pour partager des activités (motivation et partage d'activités)
- Compétition amicale entre unités, directions, bureaux (Montréal et Québec) (participation). Il pourrait y avoir plusieurs sous-groupe et une forme de pointage pour encourager la compétition.
- Refaire une compétition en 2024 ou à une date ultérieure ([Défi entreprise](#))

Lien avec la collecte de données

- À la question suivante (Q2) : « Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? », 48 % des 159 répondants ont répondu être peu ou pas du tout satisfaits.
- À une autre question (Q8) : « En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? », 46 % ont répondu en faire plus de 3 fois par semaine.
- À une question où l'on demandait de prioriser ce que l'on souhaiterait améliorer (Q15), 65 % (n=103) ont mentionné « ma quantité / mon niveau d'activité physique ».

Membres du sous-comité

Joël Brabant
Mélissa Côté

Laurence Giroux

Échéancier de réalisation

Printemps 2023
Date de clôture : novembre 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Encourager l'activité physique sous toutes ses formes et pour tous, sans égard au niveau de mise en forme actuelle. L'objectif est la promotion de l'activité physique et non de l'atteinte d'un certain niveau de performance. S'inspirer d'[ACTIZ](#) pour les outils et conseils de promotion de l'activité physique.
- Prévoir une campagne de diffusion de sur l'existence du club sportif [INESSSoufflables sur Strava](#) et sur un canal Microsoft Teams à créer, qui seraient des endroits pour partager des activités passées et/ou à venir. Les moments visés sont : la rentrée scolaire de l'automne (septembre), le retour des fêtes (janvier) et la fin des classes scolaires (juin).
- Offrir la possibilité, à celles et ceux qui le désirent, de faire du sport ensemble à un endroit qui convient aux participants. Encourager le partage de matériel spécialisé pour favoriser l'accessibilité à des activités spécifiques (p. ex. : matériel de plein-air)
- Faire la promotion des activités physiques et s'encourager à maintenir l'adoption de bonnes habitudes de vie (Énergie cardio, Strava et canal Microsoft Teams)
- Se remettre graduellement en forme et peut-être se réinscrire à *Défi entreprise* en 2024, selon le niveau de participation et d'intérêt
- Dans un contexte de retour graduel au bureau, la promotion d'activités sportives peut être une raison positive de retourner sur les lieux de travail ainsi qu'un moyen d'attraction et de rétention pour les employés (p. ex. : abonnement énergie cardio multi-usagers).

HABITUDES DE VIE

ACTION 2 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN INTÉGRANT LES RÉSEAUX SOCIAUX OU TOUT AUTRE MOYEN TECHNOLOGIQUE, TEL QUE LE CLUB DES INESSSOUFFLABLES SUR STRAVA

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Reprise des midis avec jogging au bureau de Montréal (par courriel, intranet, infolettre) 	Tout le personnel de Montréal	Printemps 2023	Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion de l'information sur l'existence du club et des activités sportives sur Strava (par courriel, intranet, infolettre) 	Tout le personnel	Printemps 2023	Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> Création d'un canal TEAMS pour s'encourager et partager des idées (par courriel, sondage et boîte à suggestions) 			Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : N/A 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : Prévoir du temps pour la campagne de communication visant à diffuser les informations pertinentes (environ 2-3 demi-journées par année ou 2-3 blocs de 4 heures, selon les moments visés) 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs de participation : <ul style="list-style-type: none"> augmenter le nombre de participants au club sportif INESSSoufflables sur Strava (10 membres à la fin février 2023); augmenter le nombre de personnes qui déclarent faire de l'activité physique plus de 3 fois par semaine 	Preuves et commentaires Évolution des résultats de sondage à venir

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> À partir des sondages <i>Entreprise en santé</i> à venir : <ul style="list-style-type: none"> augmenter le taux de satisfaction. Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? (48 % des répondants ne sont pas satisfaits actuellement) ; augmenter la fréquence. En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? (54 % rapportent en faire moins de 3 fois) À partir d'un canal TEAMS s'intéressant exclusivement aux habitudes de vie : 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis Évolution des résultats de sondage à venir

HABITUDES DE VIE

ACTION 2 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN INTÉGRANT LES RÉSEAUX SOCIAUX OU TOUT AUTRE MOYEN TECHNOLOGIQUE, TEL QUE LE CLUB DES INESSOUFFLABLES SUR STRAVA

- sonder les membres 2-3 fois par année (moments visés : rentrée scolaire de l'automne, janvier et juin).

HABITUDES DE VIE

ACTION 3 : PROMOUVOIR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS PHYSIQUES EN ÉLARGISSANT LES OPTIONS DE REMBOURSEMENT DE LA SUBVENTION OFFERTE PAR L'INESSS

Objectif général

Favoriser la pratique d'activités physiques (à l'extérieur ou à la maison) pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire

Objectifs spécifiques

- Fournir des informations concernant les ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique
- Favoriser l'inscription ou l'achat d'équipement pour faciliter la pratique d'activités physiques (à l'extérieur ou à la maison)

Lien avec la collecte de données

- À la question suivante (Q2) : « Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? », 48 % des 159 répondants ont répondu être peu ou pas du tout satisfaits.
- À une autre question (Q8) : « En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? », 46 % ont répondu en faire plus de 3 fois par semaine.
- À une question où l'on demandait de prioriser ce que l'on souhaiterait améliorer (Q15), 65 % (n=103) ont mentionné « ma quantité / mon niveau d'activité physique ».

Membres du sous-comité

Joël Brabant
Mélissa Côté
Laurence Giroux

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : automne 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Revoir la politique de frais remboursables pour l'activité physique pratiquée, qui se limite actuellement à des activités de type aérobique ou de relaxation dûment planifiées et supervisées par des professionnelles Y ajouter :
 - cours de yoga, zumba, pilates, cardiotonus, etc.;
 - laissez-passer saisonnier (centre de ski, club de golf, etc.);
 - inscription à une équipe ou ligue sportive (DekHockey, etc.);
 - séances à la carte (8 séances minimum);
 - participation à un événement sportif ponctuel (tournoi sportif, marathon, etc.);
 - achat d'appareil d'entraînement (extérieur, stationnaire, pour usage à la maison et sous le bureau)
- Fournir des informations concernant les ressources disponibles en ligne, pour soutenir la pratique de l'activité physique
 - Élaboration d'une liste de ressources avec spécifications (p. ex. : actiz, mongymenligne.tv, cardiopleinair.ca, monyogavirtuel.com, etc.)

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion de la nouvelle politique de remboursement (courriel, infolettre) 	Tout le personnel	Automne 2023	Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> • Liste de ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique (courriel, infolettre) 		Automne 2023	Date de parution réelle :

HABITUDES DE VIE

ACTION 3 : PROMOUVOIR LA PRATIQUE D'ACTIVITÉS PHYSIQUES EN ÉLARGISSANT LES OPTIONS DE REMBOURSEMENT DE LA SUBVENTION OFFERTE PAR L'INESSS

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : pas de changement; la subvention reste la même (100 \$) 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : 5 jours-personnes 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectif de participation : <ul style="list-style-type: none"> augmenter de 10 % le nombre d'employés qui déposent une demande de remboursement pour l'activité physique <p>* N. B. : Ces mesures pourront être obtenues lors d'un court sondage auprès des employés en 2024.</p>	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> À partir du sondage <i>Entreprise en santé</i> à venir : <ul style="list-style-type: none"> augmenter le taux de satisfaction de 5 %. Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment? (48 % des répondants ne sont pas satisfaits actuellement); augmenter la fréquence. En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense? (54 % rapportent en faire moins de 3 fois) 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

HABITUDES DE VIE

ACTION 4 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN FACILITANT L'ACCÈS À DES COURS AUX BUREAUX DE L'INESSS ET À DES ACTIVITÉS INCLUSIVES

Objectif général

Favoriser l'activité physique en facilitant l'accès à des cours aux bureaux de l'INESSS et en planifiant des activités inclusives

Objectifs spécifiques

- Fournir des informations concernant la procédure d'inscription au cours de Yoga (Montréal) et de cardio plein air (Québec)
- Favoriser l'inscription et la participation à l'activité physique, potentiellement dans les installations de l'INESSS
- Organiser des activités physiques inclusives, tant pour les sportifs que pour les moins sportifs

Lien avec la collecte de données

- À la question suivante (Q2) : « Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? », 48 % des 159 répondants ont répondu être peu ou pas du tout satisfaits.
- À une autre question (Q8) : « En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? », 46 % ont répondu en faire plus de 3 fois par semaine.
- À une question où l'on demandait de prioriser ce que l'on souhaiterait améliorer (Q15), 65 % (n=103) ont mentionné « ma quantité / mon niveau d'activité physique ».

Membres du sous-comité

Joël Brabant
Mélissa Côté

Laurence Giroux

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : automne 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Prévoir un sondage pour questionner les membres du personnel sur les activités physiques qu'ils aimeraient retrouver aux bureaux de Montréal et de Québec. Est-ce toujours le yoga et le cardio plein air?
- Prévoir une communication avec les professeurs de yoga et de cardio plein air pour obtenir des renseignements sur les services offerts, les dates et les coûts pour les participants
- Faire la promotion du retour des cours de yoga en présentiel à Montréal et de cardio plein air à Québec, et diffuser tous les renseignements concernant les cours
- Avoir un responsable attiré pour gérer les communications avec les professeurs responsables des activités et les questions en lien avec l'inscription, en plus de gérer les inscriptions
- Organiser une compétition Québec-Montréal de marche, dans laquelle les kilomètres parcourus de chacun des membres des équipes seraient comptabilisés. La première équipe parcourant la distance préétablie serait déclarée vainqueur (p. ex. : distance Montréal-Québec). Cette activité plus inclusive favoriserait l'activité physique.

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> • Sonder les membres du personnel sur leurs préférences en termes d'activités physiques 	Tout le personnel	2023	Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> • Diffusion des informations concernant les dates, les coûts et l'inscription aux activités (courriel, infolettre) 		Automnes 2023 et 2024 Printemps 2024	Date de parution réelle :

HABITUDES DE VIE

ACTION 4 : PROMOUVOIR L'ACTIVITÉ PHYSIQUE EN FACILITANT L'ACCÈS À DES COURS AUX BUREAUX DE L'INESSS ET À DES ACTIVITÉS INCLUSIVES

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion des informations concernant l'activité compétitive de marche Montréal-Québec (courriel, infolettre) 		1 activité en 2023 et 1 activité en 2024	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : <ul style="list-style-type: none"> Plan A : assumer les coûts des activités du personnel <ul style="list-style-type: none"> yoga et cardio plein air : environ 3000 \$ par session pour les deux, donc un total de 6000 \$ par année pour les deux activités Plan B : laisser les participants assumer les frais des activités) 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : 4 jours par année (ou 28 heures) 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs de participation : <ul style="list-style-type: none"> atteindre le minimum de 10 personnes pour permettre la tenue des activités; avoir des membres participants de chaque direction pour la tenue d'une compétition inclusive Québec-Montréal par année 	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> À partir du sondage <i>Entreprise en santé</i> à venir : <ul style="list-style-type: none"> augmenter le taux de satisfaction de 5 %. Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment? (48 % des répondants ne sont pas satisfaits actuellement); augmenter la fréquence de l'activité. En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense? (54 % rapportent en faire moins de 3 fois) Dépôt du suivi au CSME : résultats du sondage CSME à venir 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

HABITUDES DE VIE

ACTION 5 : DÉFI ENTREPRISE POUR BOUGER TOUS ENSEMBLE

Objectif général

Profiter de l'événement *Défi entreprise* automne 2023 pour promouvoir l'activité physique au courant de l'été et favoriser le dépassement de soi, tout en tissant des liens durables entre les employés

Objectifs spécifiques

- Promouvoir la marche et la course en favorisant la participation des employés au [Défi entreprises](#)
- Encourager le dépassement de soi lors de l'événement final du *Défi entreprise*
- Créer, chez les employés, un sentiment d'appartenance à un groupe actif de l'INESSS
- Permettre une visibilité supplémentaire de l'INESSS
- Compétition amicale entre Montréal ou Québec sur le taux de participation à l'événement final
- Couronner les « INESSSoufflables » de Montréal, de Québec et du défi virtuel (les meilleurs temps de chacun des défis)

Lien avec la collecte de données

- À la question suivante (Q2) : « Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? » 48 % des 159 répondants ont répondu être peu ou pas du tout satisfaits.
- À une autre question (Q8) : « En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? », 46 % ont répondu en faire plus de 3 fois par semaine.
- À une question où l'on demandait de prioriser ce que l'on souhaiterait améliorer (Q15), 65 % (n=103) ont mentionné « ma quantité / mon niveau d'activité physique ».

Membres du sous-comité

Joël Brabant
Mélissa Côté

Laurence Giroux

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : novembre 2023

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Inscrire l'INESSS au *Défi entreprise*
- Demander à la direction générale de contribuer aux dépenses d'inscription des participants ou à l'achat des t-shirts
- Promouvoir la marche et la course via le *Défi entreprise* automne 2023
- Former une équipe Teams et/ou Strava pour motiver les participants à s'entraîner avant le défi final encourager les échanges (trucs, motivation, objectifs, photos) entre les participants
- Faire imprimer des t-shirts portant le nom ou le slogan gagnant des participants au défi
- Réaliser le défi
- Couronner les « INESSSoufflables » de Montréal, de Québec et du défi virtuel (les meilleurs temps via Strava de chacun des défis), en annonçant les résultats par courriel et via l'intranet
- Répéter ces actions pour le défi 2024 en fonction du taux de participation

HABITUDES DE VIE

ACTION 5 : DÉFI ENTREPRISE POUR BOUGER TOUS ENSEMBLE

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Infolettre pour promouvoir le <i>Défi entreprise</i> et les moyens de remboursement (subvention pour l'activité physique et contribution de l'employeur pour l'événement) 	Tout le personnel	Étés et automnes 2023 et 2024	Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion concernant l'utilisation de Strava et de Teams pour faciliter les échanges (par courriel, intranet, infolettre) 			Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> Création d'un canal TEAMS pour s'encourager et partager des idées 			Date de parution réelle :
<ul style="list-style-type: none"> Diffusion des résultats des INESSSoufflables de Montréal, de Québec et du défi virtuel (les meilleurs temps de chacun des défis) via l'intranet et par courriel 		Automnes 2023 et 2024	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : <ul style="list-style-type: none"> inscription de l'INESS au <i>Défi entreprise</i> : 250 \$ + T.; matériel pour l'événement (tente, table, chaises) : maximum de 480\$ + T.; contribution de l'employeur à l'inscription des employés : à venir impression de 60 t-shirts : 1 206 \$ + T. 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : prévoir du temps pour diffuser les informations pertinentes (environ 2-3 demi-journées par année ou 2-3 blocs de 4 heures, selon les moments visés) et 2 journées (1 à Montréal et 1 à Québec) pour l'organisation et l'accueil à l'événement final. 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectif de participation : <ul style="list-style-type: none"> Augmenter le nombre de participants de 1 % en 2022 à 10 % (environ 20 participants par bureau) 	Preuves et commentaires Évolution des résultats de sondage à venir

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> À partir des sondages <i>Entreprise en santé</i> à venir : <ul style="list-style-type: none"> augmenter le taux de satisfaction. Êtes-vous satisfait de vos habitudes de vie en ce moment ? (48 % des répondants ne sont pas satisfaits actuellement); augmenter la fréquence. En général, au cours d'une semaine, combien de fois faites-vous 30 minutes consécutives d'activités physiques qui requièrent un effort modéré ou intense ? (54 % rapportent en faire moins de 3 fois) 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis Évolution des résultats de sondage à venir

ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ACTION 6 : ORGANISER DES ATELIERS-CONFÉRENCES SUR LA GESTION DU TEMPS ET DES PRIORITÉS

Objectif général

Favoriser une meilleure conciliation travail et vie personnelle

Objectifs spécifiques

- Outiller les employés de l'INESSS pour être efficaces et proactifs dans la gestion du temps, des tâches et des priorités

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Chaque jour, ou presque, je réussis à trouver du temps personnel pour l'exercice ou des loisirs » est de 64 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « J'arrive à maintenir un équilibre travail / vie personnelle satisfaisant est de 84 % ».

Membres du sous-comité

Julie Dionne Julie Lessard
Nathalie Jobin Élisabeth Pagé

Échéancier de réalisation

Printemps 2024
Date de clôture : mai 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

Offrir un atelier-conférence sur la gestion du temps, des tâches et des priorités

- Rechercher des entreprises offrant un atelier-conférence sur la gestion du temps et des priorités
- Sélectionner l'entreprise qui répond le mieux à notre organisation
- Déterminer une ou des dates pour réaliser l'atelier (selon le nombre de participants possible par atelier et pour rejoindre le maximum d'employés)
- Assurer la logistique de réservation de salles si l'atelier est en présentiel (Montréal – Québec)
- Vérifier la possibilité d'offrir 2 ateliers pour maximiser la participation

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> • Infolettre (invitation lancée pour l'atelier) • Intranet 	Tout le personnel	À déterminer	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

- | | |
|--|---|
| • Ressources financières planifiées (\$) : Atelier (2500 \$) | Ressources financières investies (\$) : |
| • Ressources humaines prévues (j) : 45 jours-personnes | Ressources humaines réelles (j) : |

OBJECTIF DE PARTICIPATION

- | | |
|---|---|
| • Clientèle cible : tout le personnel | Pourcentage réel de participation (%) : |
| • Objectifs de participation : Un taux de participation d'au moins 60 % | Preuves et commentaires |

TAUX DE SATISFACTION

- | | |
|--|---|
| Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> • Un sondage à cet égard sera effectué à la fin de l'activité. • Dépôt du suivi au CSME : décembre 2023 et mai 2024 (résultats du sondage CSME). | Nombre de répondants : |
| | Taux de réponse :
Taux de satisfaction : |
| | Résumé des commentaires recueillis |

ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ACTION 7 : ORGANISER DES DÎNERS-CAUSERIES – MEILLEURS TRUCS EN LIEN AVEC DES SUJETS FAVORISANT L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Objectif général

Faciliter, chez les employés, la prise en charge de leur emploi du temps et l'entraide entre ceux-ci, afin d'améliorer la conciliation travail et vie personnelle

Objectifs spécifiques

- Échanger des trucs et conseils pour améliorer divers aspects de la conciliation travail et vie personnelle
- Organiser des dîners-causeries (rencontres trimestrielles) portant sur des thèmes en lien avec la conciliation travail et vie personnelle

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Chaque jour, je réussis à trouver du temps personnel pour l'exercice ou des loisirs » est de 64 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « J'arrive à accomplir toutes mes tâches importantes à la maison » est de 84 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « J'arrive à maintenir un équilibre travail et vie personnelle satisfaisant » est de 84 %.

Membres du sous-comité

Julie Dionne
Nathalie Jobin

Julie Lessard
Élisabeth Pagé

Échéancier de réalisation

Aux 4 mois, sur un an et demi, de septembre 2023 à décembre 2024

Date de clôture : décembre 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

Offrir un atelier-conférence sur la gestion du temps, des tâches et des priorités

- Organiser une rencontre de lancement (Le Moi inc.)
- Mettre en place des dîners-causeries portant sur des thèmes prédéterminés
- Déterminer les thèmes des rencontres :
 - Comment réussir à se trouver dégager du temps personnel;
 - Gestion et planification des repas;
 - Trucs pour alléger la charge mentale;
 - Trucs pour réduire le stress;
 - Idées de balados coups de cœur;
 - Comment faire face aux imprévus en riant;
 - Comment intégrer l'activité physique à notre routine;
 - Trucs pour mieux vivre la routine familiale du matin et du soir;
 - Gestion du temps passé devant un écran
- Déterminer les dates des dîners-causeries et publier le calendrier
- Envoyer une invitation à tout le personnel

Partage de trucs et conseils sur un babillard électronique à l'échelle organisationnelle

- Créer un babillard
- Une à deux semaines avant chaque dîner-causerie (rencontre d'échanges), envoyer un courriel invitant les gens à publier leurs trucs et conseils sur le babillard. Ces informations pourront alimenter la discussion lors des dîners-causeries.

ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

ACTION 7 : ORGANISER DES DÎNERS-CAUSERIES – MEILLEURS TRUCS EN LIEN AVEC DES SUJETS FAVORISANT L'ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Rencontre TEAMS Babillard 	Tout le personnel	En continu 2023-2024	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : <ul style="list-style-type: none"> conférence de lancement (automne 2023) – Le Moi inc.: (6250 \$ plus taxes en virtuel; 5500 \$ plus taxes en présentiel) (1 emplacement); dîners-causeries – desserts et café, thé (600 \$ pour l'année 2024) (600 \$ par dîner x 3 dîners/an x 2 sites x 1 an) 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : <ul style="list-style-type: none"> 30 jours-personnes pour la conférence de lancement (1 h x 200 personnes + préparation logistique); Aucuns frais lié au temps passé aux dîners-causeries (heure de dîner non payée) 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs de participation : <ul style="list-style-type: none"> un taux de participation d'au moins 80 % est visé pour la conférence; un taux de participation d'au moins 10 % est visé pour les dîners-causeries 	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> Un sondage à la suite de la conférence sera effectué. Un sondage à la suite de chacun des dîners-causeries sera réalisé. Dépôt du suivi au CSME : décembre 2023 et décembre 2024 (résultats du sondage CSME) 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 8 : ORGANISER DES FORMATIONS RCR ET DEA

Objectif général

Offrir une formation courte (1 h) sur technique de RCR et de défibrillation automatique (DEA)

Objectifs spécifiques

- Recenser les formations disponibles à Québec et à Montréal; à la fois pour le volet RCR et pour le volet DEA – (FAIT; *soumissions en main* : nous proposons « Formation FPS »)
- Sonder les employés pour leur intérêt et leur disponibilité à participer à de telles formations
- Négocier des ententes de formation et planifier les formations à Québec et à Montréal

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « En général, j'estime que mon environnement de travail est sain et sécuritaire » est de 96 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait des mesures mises en place pour prévenir les accidents au travail et les maladies professionnelles » est de 77 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « La sécurité personnelle » est de 32 %.
*Note : 37 % des gens ont déclaré ne pas être au courant de telles mesures.

Membres du sous-comité

Claire-Marie Legendre	Désirée Nsanzabera
Mario Méthot	Michèle Paré
Awa Kané	Géraldine Foin
Chantale Provost	Hamid Bekri
Elisabeth Pagé	

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : décembre 2023 (sondage sur la satisfaction)

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Procéder à la cueillette de l'information sur les formations disponibles en RCR et DEA à Québec et à Montréal; comparer : prix, ce qui est couvert par la formation, durée de la formation, flexibilité horaire - (FAIT; 4 *soumissions en main*)
- Effectuer un sondage (inscription) auprès de tous les employés de l'INESSS, à la fois pour sonder leur intérêt à participer à la formation et pour faire la pré-inscription
- Conclure l'entente de formation avec une compagnie, pour les formations à Québec et Montréal
- Planifier les formations à Québec et à Montréal; sur heures de travail

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> • Sondage/inscription des employés pour les formations RCR et DEA via courriel; rappels via courriel, info-lettre, et intranet). 	Tout le personnel	Été 2023	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> • Ressources financières planifiées (\$) : 977,50 \$ (soit 488,75 \$ / emplacement* (Qc ou Mtl) x 2) 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> • Ressources humaines prévues (\$) : 7 841,28 \$ (soit 61,26 \$ / h * 1 h * 128 pers.) * à valider avec direction; si formation sur jours travaillés autorisée. Calcul avec taux horaire moyen de 61,26 \$ / h incluant avantages sociaux 	Ressources humaines réelles (j) : * : coût net de 488,75 \$ pour une demi-journée de formation, avec possibilité de former 4 groupes (1 h) de 16 personnes par emplacement (Qc ou Mtl); soit 64 personnes au maximum par emplacement

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 8 : ORGANISER DES FORMATIONS RCR ET DEA

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel et les gestionnaires 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectif de participation : <ul style="list-style-type: none"> objectif visé de 128 personnes pour Québec ET Montréal (soit environ 43 % des 300 employés de l'INESSS) <p>N. B. : Ces mesures pourront être obtenues lors d'un court sondage auprès des employés à l'été 2023.</p>	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> Un sondage à cet égard sera effectué à la fin de l'activité. Dépôt du suivi au CSME : décembre 2023 (résultats du sondage CSME) 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 9 : INFORMER ET SENSIBILISER – PROGRAMME DE SECOURISME (TROUSSE DE PREMIERS SOINS/EPIPEN/DEA ET LISTE DES SECOURISTES)

Objectif général

Réaliser des actions d'information et de sensibilisation auprès des employés quant à l'utilisation du Programme de secourisme

Objectifs spécifiques

- Connaître l'emplacement de la trousse de premiers soins et son contenu dans les bureaux de Montréal et de Québec.
- Diffuser l'information relative à l'achat d'Epipen.
- Diffuser l'information relative à l'achat de défibrillateurs externes automatisés (DEA) et à leur emplacement dans les bureaux de Montréal et de Québec.
- Diffuser la liste des secouristes des bureaux de Montréal et de Québec.

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : N/A
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : N/A

Membres du sous-comité

Claire-Marie Legendre Désirée Nsanzabera
Mario Méthot Michèle Paré

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : en continu

DESCRIPTION DE L'ACTION

Campagne d'information auprès des employés

- Diffuser l'information relative à :
 - 1) l'achat d'Epipen et de DEA;
 - 2) l'existence et au contenu des trousse de premiers soins;
 - 3) la liste des secouristes et leur présence au bureau :
 - lors d'une activité inter-directions
 - lors des rencontres de coordination
 - lors des rencontres de direction
- Fournir l'information lors de la rencontre d'accueil des nouveaux employés;
- Envoyer un rappel par courriel 1 fois par an à tous les employés;
- Afficher sur l'intranet.

Création et installation d'un affichage (affiches, fléchage) permettant d'identifier rapidement les trousse de premiers soins et les DEA dans les bureaux de Montréal et de Québec

- Interpeller l'équipe de graphistes du BME afin d'obtenir un soutien;
- Déterminer les emplacements des affiches;
- Installer les affiches.

Suivi de la campagne d'information

- Faire parvenir un sondage à tous les employés afin de vérifier l'efficacité de la campagne.

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 9 : INFORMER ET SENSIBILISER – PROGRAMME DE SECOURISME (TROUSSE DE PREMIERS SOINS/EPIPEN/DEA ET LISTE DES SECOURISTES)

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Affichage intranet Envoi de courriel à tous les employés Mise en place de l'affichage 	Tout le personnel	Printemps 2023	Date de parution réelle :
		1 fois par année	Date de parution réelle :
		Printemps 2024	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues : <ul style="list-style-type: none"> - temps graphiste (3 h ?); - temps équipe communication (pour envoi 1 x par an) (1 h ?); - temps professionnelle scientifique (Claire-Marie Legendre) : coordination des étapes et suivis (4 h ?) 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%)
<ul style="list-style-type: none"> Objectif de participation : que 80 % des membres du personnel connaissent l'existence et le contenu des trousse de premiers soins 	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> Un sondage à cet égard sera effectué à la fin de l'activité. Dépôt du suivi au CSME : résultats du sondage CSME à venir 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 10 : AJOUTER UN ONGLET SST SUR L'INTRANET

Objectif général

Utiliser l'intranet pour diffuser des messages sur la santé et le mieux-être (SME) et sur la santé et la sécurité au travail (SST)

Objectifs spécifiques

- Organiser et rendre facilement accessibles à la communauté de l'INESSS les informations sur la SME et la SST (p. ex. : le nom des secouristes ou l'emplacement du matériel de premier secours)
- Effectuer des rappels périodiques des informations importantes en matière de SST
- Utiliser l'intranet pour valoriser les initiatives d'entretien et d'amélioration de l'environnement physique (mesures de contrôle SST)
- Procurer à la communauté de l'INESSS un espace où elle peut soumettre des idées, des questions et des suggestions pour améliorer l'environnement de travail

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord à l'énoncé suivant : N/A

Membres du sous-comité

Claire-Marie Legendre Désirée Nsanzabera
Mario Méthot Michèle Paré

Échéancier de réalisation

Automne 2023
Date de clôture : N/A

DESCRIPTION DE L'ACTION

- En ce moment, l'information sur l'environnement de travail est répartie sous différents onglets sur l'intranet de l'organisation.
- Dans un premier temps, les comités SME et SST vont proposer une réorganisation de l'information, en visant l'accessibilité rapide de l'information, la proximité des thèmes et la convivialité de la présentation.
- Dans un deuxième temps, le comité sur la santé et le mieux-être au travail va collaborer avec le secteur des communications pour réorganiser les onglets et les contenus selon les approches retenues. Un graphiste ainsi qu'un spécialiste de la conception vidéo pourraient également être mis à contribution pour concevoir un visuel attrayant.
- Une boîte à questions et suggestions spécifique à la SST sera également incluse dans un nouvel onglet sur l'intranet de l'organisation.
- Après réorganisation, une activité interdirections sera organisée pour « inaugurer » le nouvel espace SME/SST et présenter ses fonctionnalités.
- Un plan de communication pour l'intranet, conçu pour une période de 12 mois, sera élaboré par le comité SST. Tous les mois, un article sur un thème différent sera mis en ligne (sur le modèle « Connaissez-vous les Inesssiens? »). Les thèmes pourront être de nouveaux sujets, des rappels, des sujets plus ludiques sur des questions SST, comme des quiz, de petites capsules vidéos, etc.
- Les contenus seront conçus par les membres des comités SME ou SST, à tour de rôle, appuyés au besoin par le secteur des communications.
- Lorsque les nouveaux thèmes seront mis en ligne, la communauté sera informée par courriel.

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
• ???	Tout le personnel	À déterminer (selon approbation CGE)	Date de parution réelle :
• ???		À déterminer (selon approbation CGE)	Date de parution réelle :

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 10 : AJOUTER UN ONGLET SST SUR L'INTRANET

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

• Ressources financières planifiées (\$) :	Ressources financières investies (\$) :
• Ressources humaines prévues :	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

• Clientèle cible : tout le personnel	Pourcentage réel de participation (%) :
• Objectifs de participation : - une publication de nouveau contenu par mois; - nombre de consultations de l'onglet SST/mois	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières • Un sondage à cet égard sera effectué à la fin de l'activité. • Dépôt du suivi au CSME : résultats du sondage CSME à venir	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 11 : ACHETER DU MATÉRIEL ERGONOMIQUE

Objectif général

Acheter du matériel ergonomique afin de prévenir les troubles musculosquelettiques chez les employés

Objectifs spécifiques

- Installer deux bureaux à hauteur réglable (un à Montréal et un à Québec)
- Acheter six chaises ballon (trois à Montréal et trois à Québec)

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait des mesures mises en place pour prévenir les accidents au travail et/ou maladies professionnelles » est de 87 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « En général, j'estime que mon environnement de travail est sain et sécuritaire » est de 96 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « J'ai accès aux outils / équipements qui me permettent de bien faire mon travail » est de 91 %.
- Taux de satisfaction concernant mon poste de travail :
 - aménagement 69 %;
 - ergonomie 73 %
- Taux de satisfaction lié aux méthodes de contrôle mises en place contre le risque de blessures physiques (cou, dos, poignet, genou, autre) :
 - 35 % des répondants considèrent que les mesures mises en place sont satisfaisantes;
 - 33 % ne sont pas au courant de l'existence d'une quelconque mesure de contrôle.

Membres du sous-comité

Claire-Marie Legendre Désirée Nsanzabera
 Mario Méthot Michèle Paré
 Marie-Ève Riou

Échéancier de réalisation

Printemps 2023
 Date de clôture : novembre 2024

DESCRIPTION DE L'ACTION

Matériel ergonomique

- Rechercher du matériel ergonomique approprié
- Acheter du matériel ergonomique :
 - deux bureaux à hauteur réglable;
 - six chaises ballon → deux de chacune de ces hauteurs :
 - pour personne de moins de 1,65 m : 55 cm
 - pour personne entre 1,65 et 1,85 m : 65 cm
 - pour personne de plus de 1,85 m : 75 cm
- Installer le matériel sur les deux emplacements géographiques de l'INESSS;
- Promouvoir le nouveau matériel ergonomique disponible au printemps 2023;
- Prévoir des moyens pour réserver ce matériel, afin de collecter des données sur la fréquence de son utilisation.

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le nouveau matériel ergonomique disponible (par courriel, infolettre, intranet) 	Tout le personnel	Printemps 2023	Date de parution réelle :

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

ACTION 11 : ACHETER DU MATÉRIEL ERGONOMIQUE

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : <ul style="list-style-type: none"> deux bureaux à hauteur réglable <ul style="list-style-type: none"> option électrique : $1000 \\$ \times 2 = 2\ 000 \\$ option manuelle : $300 \\$ \times 2 = 600 \\$; six chaises ballon : $120 \\$ \times 6 = 720 \\$; frais de livraison : ? \$; frais d'installation : ? \$ 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : 5 jours par personne 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectif de participation : <ul style="list-style-type: none"> cible de 5 % des employés qui utiliseront ce matériel ergonomique 	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> Un sondage à cet égard sera effectué à la fin de l'activité. Dépôt du suivi au CSME : résultats du sondage CSME à venir 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

PRATIQUES DE GESTION

ACTION 12 : PLANIFIER DES ACTIVITÉS DERECONNAISSANCE POUR LE PERSONNEL DE L'INESSS

Objectif général

Favoriser la reconnaissance des années de service des employés

Objectifs spécifiques

- Organiser une activité reconnaissance annuelle afin de souligner les anniversaires et les réalisations
- Offrir un certificat aux employés en guise de remerciement pour leurs années de service
- Offrir un cadeau aux employés selon des années de service spécifiques afin de démontrer l'appréciation de l'employeur
- Créer un fond d'écran pour les employés fêtant un anniversaire charnière

Lien avec la collecte de données

- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Je suis satisfait du niveau de reconnaissance que je reçois pour mon travail » est de 79 %.
- Le taux d'accord avec l'énoncé suivant : « Mes efforts et mes réalisations sont soulignés et récompensés » est de 71 %.

Membres du sous-comité

Marie-Hélène Chastenay Julie Lessard
Julie Dionne

Échéancier de réalisation

1^{re} soirée reconnaissance : printemps 2024
Date de clôture : 30 octobre 2023 (1^{re} année);
en continu par la suite

DESCRIPTION DE L'ACTION

Organiser une soirée reconnaissance annuelle afin de souligner les anniversaires et les réalisations

- À l'aide de la liste d'ancienneté de tous les employés, déterminer ceux pour lesquels un anniversaire d'embauche devrait être souligné, par direction (années charnières aux 5 ans)
- Informer tous les employés de l'initiative
- Informer les employés dont l'anniversaire sera souligné
- Solliciter les collègues des employés fêtés pour souligner des réalisations particulières
- Assurer la logistique de la soirée : invitations, réservation de salle, commande de nourriture/brevages

Offrir un certificat aux employés en guise de remerciement pour leurs années de service

- Collaborer avec le service de graphisme pour créer un certificat de remerciement
- Préparer les certificats pour tous les employés à remercier
- Imprimer les certificats sur du papier spécialisé
- Remettre les certificats lors de la soirée reconnaissance

Offrir un cadeau aux employés selon des années de service spécifiques, afin de démontrer l'appréciation de l'employeur

- Pour la première année de réalisation de cette activité, offre d'une carte-cadeau du même commerce aux employés désignés lors de la soirée reconnaissance (commerce à déterminer)
- Les années suivantes, offre d'une carte-cadeau ou d'un cadeau d'entreprise, selon le nombre d'années de service
- Recherche auprès de compagnies offrant des cadeaux d'entreprise, afin de faire une sélection
- Soumettre la sélection pour approbation des coûts
- Commander/acheter les cadeaux

Créer un fond d'écran temporaire pour les employés fêtant un anniversaire d'embauche charnière

- Collaborer avec le graphisme pour créer un fond d'écran temporaire (durée de 1 à 2 semaines) pour les employés fêtés

PRATIQUES DE GESTION

ACTION 12 : PLANIFIER DES ACTIVITÉS DERECONNAISSANCE POUR LE PERSONNEL DE L'INESSS

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
<ul style="list-style-type: none"> Annonce de la soirée reconnaissance (Intranet, Infolettre) Diffusion des autres initiatives de reconnaissance (certificat, cadeau, fond d'écran) 	Tout le personnel	Automne 2023	Date de parution réelle :

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

<ul style="list-style-type: none"> Ressources financières planifiées (\$) : <ul style="list-style-type: none"> nourriture/brevages soirée reconnaissance (1000 \$ / an) papier spécialisé pour certificats et enveloppes (175 \$ 1^{re} année) cartes-cadeaux (25 \$ 1^{re} année; 2500 \$) budget annuel cadeaux (après 1^{re} année; 2000 \$) 	Ressources financières investies (\$) :
<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines prévues (j) : 10 jours par personne 	Ressources humaines réelles (j) :

OBJECTIF DE PARTICIPATION

<ul style="list-style-type: none"> Clientèle cible : tout le personnel 	Pourcentage réel de participation (%) :
<ul style="list-style-type: none"> Objectifs de participation : <ul style="list-style-type: none"> tous les employés pour lesquels un anniversaire d'embauche charnière est souligné (présence à la soirée); les gestionnaires (présence à la soirée); les collègues des employés fêtés pour recueillir l'information sur les réalisations; les autres employés, sur une base volontaire (présence à la soirée) 	Preuves et commentaires

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> Bilan de la soirée reconnaissance Sondage auprès des employés ayant reçu un témoignage de reconnaissance, pour connaître leur degré de satisfaction Dépôt du suivi au CSME : octobre 2023 (résultats du sondage CSME) 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse : Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

PRATIQUES DE GESTION

ACTION 13 : BOÎTE À SUGGESTIONS (MISE À JOUR – ACTION EN COURS)

Objectif général

Donner l'occasion aux employés de participer activement à l'amélioration continue des pratiques à l'INESSS

Objectifs spécifiques

- Trouver des solutions novatrices à des enjeux existants
- Saisir de nouvelles occasions de développement
- Mobiliser les membres du personnel en les consultant et en les associant à l'identification de solutions (valorisation de la contribution)

Lien avec la collecte de données

Le taux d'accord (« fortement en accord », « en accord » et « parfois ») avec l'énoncé suivant : « J'ai suffisamment d'influence sur les décisions qui affectent mon travail » est de 75 %.

Membres du sous-comité

Membres du CSME : Joël Brabant, Laurence Giroux, Claire-Marie Legendre, Élisabeth Pagé

Membres hors CSME : Véronique Baril, Mélissa Caron, Marie-Hélène Chastenay, Myriam Gagné

Échéancier de réalisation

Activité en cours de réalisation (mars 2023)
Date de clôture : septembre 2023

DESCRIPTION DE L'ACTION

- Mettre en place une boîte virtuelle à suggestions pour les 4 axes de la norme *Entreprise en santé* et en faire la promotion
- Mettre en place un processus de traitement des suggestions
- Réaliser un projet pilote sur 12 mois
- Produire un rapport bilan du projet pilote

MOYENS DE COMMUNICATION

Moyens prévus	Clientèle cible	Parution prévue	Suivi
• Intranet	Tout le personnel	Automne 2022	2022-09-30
• Rencontre du personnel		Automne 2022	2023-03-31
• Courriel EeS avec hyperlien vers la boîte à suggestions		Automne 2022	2022-09-30
• Infolettre EeS (relance et premiers résultats)		Automne 2022	2022-11-08 (rappel) 2023-02-23 (premiers résultats)
• Courriel EeS avec sondage de satisfaction (Survey Monkey)		Début septembre 2023	À venir
• Infolettre EeS — retombées de l'activité (bilan)		Novembre 2023	À venir

PRATIQUES DE GESTION

ACTION 13 : BOÎTE À SUGGESTIONS (MISE À JOUR – ACTION EN COURS)

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

• Ressources financières planifiées (\$) :	Ressources financières investies (\$) : 500 \$ (en date du 2023-03-28)
• Ressources humaines prévues (j) :	Ressources humaines réelles (j) : 35 heures au total (en date du 2023-03-27)

OBJECTIF DE PARTICIPATION

• Clientèle cible : tout le personnel	Pourcentage (%) : <ul style="list-style-type: none"> - de personnes connaissant la boîte - de personnes qui jugent la boîte utile pour améliorer la santé et le mieux-être du personnel - de personnes qui penseraient soumettre une suggestion
• Objectifs de participation : <ul style="list-style-type: none"> - ombre de suggestions reçues (objectif : 20); - nombre d'employés ayant soumis des suggestions (objectif : 15); - nombre et proportion de suggestions acceptées; - nombre et proportion de suggestions réalisées ou en cours de réalisation 	Preuves et commentaires En date du 17 avril 2023 <ul style="list-style-type: none"> - 29 suggestions reçues - 15 employés ayant soumis des suggestions

TAUX DE SATISFACTION

Mesures particulières <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants • Niveau de satisfaction des participants (via sondage) • Dépôt du suivi au CSME : novembre 2023 	Nombre de répondants :
	Taux de réponse :
	Taux de satisfaction :
	Résumé des commentaires recueillis

ANNEXE A

Synthèse du plan d'action Entreprise en santé 2023-2024

No	ACTION	SPHÈRE	DATES DE RÉALISATION	RESPONSABLE
1.	Promouvoir une saine alimentation, équilibrée et diversifiée en développant un livre de recettes INESSSien	 Habitudes de vie	Printemps 2023 Clôture : printemps 2024	Joël Brabant Laurence Giroux Mélissa Côté
2.	Promouvoir l'activité physique en intégrant les réseaux sociaux ou tout autre moyen technologique tel que le club des INESSSoufflables sur Strava	 Habitudes de vie	Printemps 2023 Clôture : novembre 2024	
3.	Promouvoir la pratique d'activités physiques en élargissant les options de remboursement de la subvention offerte par l'INESSS	 Habitudes de vie	Automne 2023 Clôture : automne 2024	
4.	Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à des cours aux bureaux de l'INESSS et à des activités inclusives	 Habitudes de vie	Automne 2023 Clôture : automne 2024	
5.	Défi entreprise pour bouger tous ensemble	 Habitudes de vie	Automne 2023 Clôture : novembre 2023	
6.	Organiser des ateliers-conférences sur la gestion du temps et des priorités pour favoriser une meilleure conciliation travail et vie personnelle	 Équilibre travail-vie personnelle	Printemps 2024 Clôture : mai 2024	Julie Dionne Nathalie Jobin Julie Lessard Élisabeth Pagé
7.	Organiser des dîners-causeries – Meilleurs trucs en lien avec divers sujets favorisant l'équilibre travail et vie personnelle	 Équilibre travail-vie personnelle	Aux 3 mois, sur 2 ans de janvier 2023 à décembre 2024 Clôture : décembre 2024	
8.	Organiser des formations RCR et DEA	 Environnement de travail	Printemps et été 2023 Clôture : novembre 2023	Hamid Bekri Géraldine Foin Claire-Marie Legendre Mario Méthot Désirée Nsanzabera Michèle Paré Chantal Provost
9.	Informier et sensibiliser – programme de secourisme (trousse de premiers soins/Epipen/DEA et liste des secouristes)	 Environnement de travail	Automne 2023 Clôture : en continu	
10.	Ajouter un onglet SST sur l'intranet	 Environnement de travail	Automne 2023 Clôture : N/A	
11.	Favoriser l'achat matériel ergonomique	 Environnement de travail	Printemps 2023 Clôture : novembre 2024	
12.	Planifier des activités pour reconnaître le personnel de l'INESSS	 Pratiques de gestion	Printemps 2024 Clôture : 30 octobre 2023 (1 ^{re} année); En continu par la suite	Marie-Hélène Chastenay Julie Dionne Julie Lessard
13.	Planifier des activités pour reconnaître le personnel de l'INESSS	 Pratiques de gestion	Activité en cours de réalisation (mars 2023) Clôture : septembre 2023	Joël Brabant Laurence Giroux Claire-Marie Legendre Élisabeth Pagé

ANNEXE B

Estimation des coûts

Actions		Budget Salaire Hres	Budget Salaire Montant \$	Budget Autres dépenses \$	Total Budget
Action 1 :	Ressources financières planifiées Ressources humaines prévues (8h+21h/année)	28	1 715 \$	0 \$	1 715 \$
Action 2 :	Ressources financières planifiées Campagne de communication (8h/personne)	12	735 \$	0 \$	735 \$
Action 3 :	Ressources financières planifiées Ressources humaines prévues (5jrsX8h)	35	2 144 \$	0 \$	2 144 \$
Action 4 :	Ressources financières planifiées (Plan A pour 1 an, Plan B 0\$) Ressources humaines prévues (28h/personne)	28	1 715 \$	6 000 \$	1 715 \$
Action 5 :	Inscription (250\$ + tx), matériel (480\$ + tx), t-shirts (1206\$ + tx), contribution employeur (à venir) Ressources humaines prévues (28h : 3 blocs de 4h + 2 journées de 7h)	26	1 593 \$	1 936 \$	1 593 \$
Action 6 :	Ressources financières planifiées (atelier) Ressources humaines prévues (45jrsx7h/personne)	315	19 297 \$	2 500 \$	19 297 \$
Action 7 :	Conférence de lancement (6250\$ virtuel - 5500\$ présentiel) Diners-causeries (dessert-thé-café par année) Ressources humaines prévues (30jrs/personne pour conférence de lancement)	410	25 117 \$	6 250 \$ 3 600 \$	25 117 \$
Action 8 :	Ressources financières planifiées (488,75\$X 2 sites) Ressources humaines prévues (61,26\$X1hX128 personnes)	128	7 841 \$	978 \$	7 245 \$ 36 756 \$
Action 9 :	Ressources financières planifiées Ressources humaines prévues (3h graphiste + 1h communication+4h)	8	490 \$	0 \$	490 \$
Action 10 :	Ressources financières planifiées Ressources humaines prévues		0 \$	0\$	0 \$
Action 11 :	Ressources financières planifiées (électrique 1K ou manuel 600\$, chaises ballon) - sans livraison et installation Ressources humaines prévues (5jrsx7h/personne)	35	2 144 \$	2 720 \$	2 144 \$
Action 12 :	Ressources financières planifiées (soirée reconnaissance, certificats, cadeaux - 1re année) - années suivantes non incluses, mais estimées à 2K\$ par année) Ressources humaines prévues (10jrsx7h/personne)	70	4 288 \$	3 675 \$	4 288 \$
Action 13 :	Ressources financières planifiées Ressources humaines prévues (35h au total)	35	2 144 \$	500 \$	500 \$ 2 144 \$
SOUS-TOTAL		1130	69 224 \$	28 159 \$	97 383 \$

Comité

CSME

Coordination, élaboration et préparation rapport sondage
Premier audit de maintien du BNQ

TOTAL

97 383 \$

*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

