

Plan d'action révisé Entreprise en santé – 2020

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 direction de l'INESSS (CODIR) du 2 juin 2020*

Plan d'action 2020 adopté le 10 mars 2020



Une production de l'Institut national
d'excellence en santé
et en services sociaux (INESSS)
Direction des services administratifs
Dernière mise à jour : 2020-05-26

Plan d'action Entreprise en santé – 2020

Comité sur la santé et le mieux-être au travail

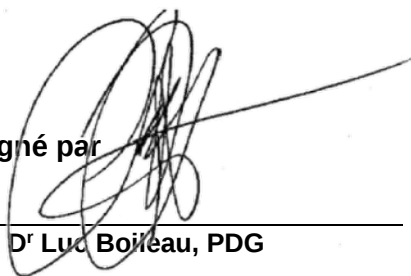
Plan d'action révisé déposé au CSME et au CODIR du 2 juin 2020

Plan d'action 2020 adopté le 10 mars 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 *Plan d'action Entreprise en santé – 2020*.

Original signé par



D' Luc Boileau, PDG

Le 9 juillet 2020

Date

Le présent rapport a été soumis au comité de direction de l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) lors de sa réunion du 2 juin 2020. Une version avait été adoptée le 10 mars 2020.

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

Membres de l'équipe du projet

Auteur principal

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

Co-auteure

Julie Nieminen, Ph.D.
Professionnelle scientifique en santé

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.

Avec la collaboration de

Micheline Lampron, révision linguistique

Dépôt légal

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

ISSN 1915-3104 INESSS (PDF) ISBN 978-2-550-87138-5 (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). Plan d'action *Entreprise en santé* — 2020, Comité sur la santé et le mieux-être au travail. Rapport rédigé par Pierre Gendreau. Québec, Qc : INESSS ; 2020. 18 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. Pierre Gendreau, conseiller en ressources humaines, responsable de la mise en œuvre du programme *Entreprise en santé*

Représentantes des employées de Montréal

M^{me} Sara Beha, M. Sc., coordonnatrice scientifique, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement

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

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

M^{me} Michèle Paré, M. Sc., professionnelle scientifique en services sociaux, Bureau des données clinico-administratives

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

M^{me} Nathalie Vanier, technicienne en administration – Édition, Secrétariat général et Direction des communications et du transfert de connaissances

Représentantes des employées de Québec

M^{me} Annabelle Suire, technicienne en administration, Direction des services administratifs

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

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

M^{me} Catherine Truchon, Ph. D., M. Sc. Adm., directrice des services de santé

M^{me} Julie Nieminen, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction de l'évaluation des médicaments et des technologies à des fins de remboursement

M^{me} Julie Lessard, Ph. D., professionnelle scientifique en santé, Direction des services de santé

M^{me} Geneviève Plamondon, M. Sc., professionnelle scientifique en santé, Bureau – Méthodologies et éthique

Un merci spécial aux membres qui ont complété le premier mandat de deux ans et qui ont amorcé les travaux du CSME.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	1
Recommandations supplémentaires au Comité de direction à la suite du sondage	
<i>Entreprise en santé 2018</i>	4
Habitudes de vie	5
Action 1 : Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil	5
Action 2 : Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym	7
Action 3 : Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel	9
Équilibre travail-vie personnelle	11
Action 4 : Diffuser des vignettes d'information	11
Action 5 : Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail	13
Environnement de travail	14
Action 6 : Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie	14
Pratique de gestion	15
Action 7 : Organiser des activités virtuelles de partage et d'échanges interdirections	15
Annexe A Estimation des coûts.....	17
Annexe B Planification des activités du CSME en 2020	18

INTRODUCTION

Fort de l'obtention de la certification *Entreprise en santé* auprès du Bureau de normalisation du Québec (BNQ), en 2019, l'Institut national d'excellence en santé et en services sociaux (INESSS) manifeste son engagement à poursuivre dans la même foulée. Ce souci de la santé et du mieux-être des personnes à son emploi se traduit d'ailleurs par l'adoption de son deuxième plan d'action annuel : *Plan d'action Entreprise en santé 2020*.

À l'instar du *Plan d'action Entreprise en santé 2019*, celui-ci s'inspire de la première collecte biennale de données, réalisée à l'été 2018 sous la forme du *Sondage Entreprise en santé — 2018*. Les résultats de ce sondage serviront d'intrant principal à l'élaboration des mesures à mettre en œuvre en 2019-2020, dans chacune des sphères d'une entreprise en santé, et ce, dans le respect des besoins des employés. En outre, le sondage a permis d'établir des cibles pour l'amélioration de la santé et l'augmentation de la santé et du mieux-être du personnel. Voici les objectifs généraux pour les années 2019-2020.

En ce qui concerne l'intégration de la valeur de la santé dans le processus de gestion de l'INESSS

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 %.

En ce qui concerne 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 %.

En ce qui concerne 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 %.

Outre ces objectifs généraux, le comité Santé et Mieux-Être a tenu compte des dix priorités ressorties lors du sondage *Entreprise en santé 2018* :

- Soutenir la révision de l'offre de service en ergonomie (prévention)
- Valoriser les initiatives d'entretien et d'amélioration de l'environnement physique
- Soutenir des activités entourant des mesures de contrôle du bruit et d'entretien des lieux communs
- Favoriser des initiatives de collaboration entre les services
- Valoriser les activités de formation pour les employés et de développement pour les gestionnaires

- Mettre en œuvre des activités de reconnaissance au quotidien
- Soutenir la communication d'une culture de santé et mieux-être
- Réaliser des ateliers-conférences sur la santé et l'équilibre travail-vie personnelle
- Faire connaître davantage les modalités d'aménagement du temps de travail, de télétravail et de soutien dans le cadre du programme d'aide aux employés
- Appuyer les initiatives de promotion de l'activité physique, d'entraînement collectif et de soutien financier à l'activité physique

En raison des bouleversements engendrés par les mesures de confinement liées à l'épidémie de COVID-19, une révision du Plan d'action *Entreprise en santé* — 2020 a été effectuée. Cette révision a été jugée nécessaire afin d'adapter les objectifs et les actions prévues à la nouvelle réalité du télétravail, laquelle a été largement intégrée par les employés de l'INESSS. De plus, les calendriers ont été revus pour tenir compte des ajustements au début de la période de confinement. Les modifications au plan d'action original sont identifiées en bleu dans le présent document.

Les six actions prioritaires ciblées pour 2020

Habitudes de vie

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

Équilibre travail-vie personnelle

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

Environnement de travail

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

Pratiques de gestion

7. Organiser des activités virtuelles d'échanges interdirections

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 mise en œuvre des actions retenues avec les directions concernées (Secrétariat général et Direction des communications et du transfert de connaissances, Direction des services administratifs, etc.).

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 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 sur chaque action.

RECOMMANDATIONS SUPPLÉMENTAIRES AU COMITÉ DE DIRECTION À LA SUITE DU SONDAGE ENTREPRISE EN SANTÉ 2018

Outre les mesures proposées par le CSME, les membres tiennent à aborder différents besoins qui sont ressortis lors de la consultation, et suggèrent au comité de direction (Codir) de l'INESSS d'appuyer les propositions suivantes.

- Élaborer un *Plan d'entretien préventif* pour diffuser les principales normes à respecter et corriger les déficiences :
 - faire connaître les normes d'entretien général (au quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel ou *ad hoc*);
 - mettre en œuvre une solution visant à améliorer la qualité de l'air au 10^e étage (Montréal).
- Appuyer le développement des infrastructures :
 - optimiser le processus de réservation des salles de rencontre « no-show »;
 - déployer le projet de salles de rencontre virtuelles;
 - augmenter l'accessibilité des douches (Montréal et Québec);
 - suggérer l'installation d'un réfrigérateur au 10^e étage (Montréal) pour la conservation de denrées périssables.
- Soutenir la révision de l'offre de service du *Programme d'ergonomie*
- Favoriser l'accès au *Programme de soutien financier à l'activité physique*
- Promouvoir les mesures de conciliation travail-vie personnelle, notamment en améliorant les modalités d'application et l'accès au télétravail
- Élaborer un *Plan de formation* détaillé visant le développement des compétences des professionnels et des employés de soutien et techniques
- Concevoir un *Plan de communication interne* :
 - valoriser à l'interne les publications et les réalisations des équipes scientifiques;
 - encourager l'utilisation et la mise à jour de l'intranet par les employés, la création d'un fil de nouvelles, etc.;
 - favoriser la mobilisation intersites.
- Mettre en place un *Programme de reconnaissance*
- Réaliser une activité de formation et de codéveloppement professionnel pour les gestionnaires, afin de répondre aux exigences de la norme :
 - privilégier 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.).

HABITUDES DE VIE

Action 1 : Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil

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

Le sommeil a un impact majeur sur nos émotions, nos capacités physiques et cognitives, et la manière dont nous gérons notre stress. Manque d'énergie, de concentration ou mauvaise humeur sont souvent les signes d'un sommeil de mauvaise qualité.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Comprendre les cycles du sommeil
- Neutraliser les causes de l'épuisement
- Investir dans un sommeil réparateur
- Savoir se régénérer efficacement de jour comme de nuit

DESCRIPTION DE L'ACTION (CONFÉRENCE EN LIGNE SUR LE SOMMEIL)

- Comprendre les différents rôles du sommeil
- Déterminer ses besoins personnels en identifiant son « type de dormeur »
- Éviter l'insomnie par une bonne hygiène de sommeil
- Apprendre l'art de se régénérer rapidement par les détentes diurnes
- Privilégier les options naturelles pour bien dormir

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ

Michèle Paré
Nathalie Vanier

CALENDRIER DE RÉALISATION

Mai-juin 2020

DATE DE CLÔTURE : JUIN 2020

MOYENS DE COMMUNICATION

SUIVI DES COMMUNICATIONS

MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone wiki	Tout le personnel	28 mai 2020	
Affiches	Tout le personnel	S. O.	
Courriel ESanté avec sondage Doodle pour inscriptions	Tout le personnel	28 mai 2020	
Infolettre ESanté	Tout le personnel	S. O.	
Courriel ESanté avec sondage de satisfaction (Survey Monkey)	Tous les participants	5 juin 2020 (journée de la conférence)	
Infolettre ESanté — retombées de l'activité	Tous les participants	À déterminer	

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

SUIVI DES RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 1 000 \$

1 450 \$ = Participation de l'employeur
(50 pers. X 0,5 h)

RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.)

4 jours-personnes

RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$)

RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)

OBJECTIFS DE PARTICIPATION

SUIVI DE LA PARTICIPATION

GROUPES CIBLES

Tous les employés

% RÉEL DE PARTICIPATION

OBJECTIF DE PARTICIPATION

25 % des employés (50/200)

PREUVES/COMMENTAIRES

TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE GLOBALE Nombre de participants Niveau de satisfaction des participants ÉVALUATION Sondage de satisfaction post-activité DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Été 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL Acquérir une meilleure hygiène de sommeil ORGANISATIONNEL S.O.	

Action 2 : Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à MonGymEnLigne.com			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je considère que mon environnement de travail est aménagé pour favoriser la pratique d'activités physiques (ex. : aires de promenade, accès à un gymnase) » est de 32,4 %. Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je pratique régulièrement une activité physique durant l'heure du dîner ou durant ma pause » est de 30,4 %. Pourcentage d'employés qui allouent hebdomadairement 4 fois ou plus l'équivalent de 30 minutes cumulatives à la pratique d'activités physiques : 55,4 %.		OBJECTIFS GÉNÉRAUX Favoriser les pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire OBJECTIFS SPÉCIFIQUES - Négocier des rabais institutionnels avec des installations sportives ou de conditionnement physique, afin de bonifier l'offre d'activités sportives (Montréal et Québec) - Fournir des informations concernant les ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique - Favoriser l'inscription et la participation à un cours d'activité physique en ligne (MonGymEnLigne.com)	
DESCRIPTION DE L'ACTION Négocier des rabais institutionnels avec des installations sportives ou de conditionnement physique, afin de bonifier l'offre d'activités sportives (Montréal et Québec) - Négociation de rabais institutionnels avec des centres d'activités sportives. Possibilité d'établir un partenariat avec le MSSS, qui a accès à de tels rabais - Recherche pour bonifier l'offre d'activités sportives près des lieux de travail à Québec, possiblement en collaboration avec d'autres organismes qui partagent l'immeuble (dans l'éventualité d'un retour dans les locaux) 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 (ex. : type d'exercices proposés, langue, coûts, adresse URL, etc.) (ex. : MonGymEnLigne.com., cardiopleinair.ca, monyogavirtuel.com, etc.) - Participaiton financière partielle de l'INESSS pour l'inscription au site « MonGymEnLigne.com » Faire la promotion des activités physiques proposées et des services. Participation financière partielle de l'INESSS pour le 2 ^e mois de participation (1 ^{er} mois déjà offert à 1 \$ lors de l'inscription sur le site.			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Samuel Perreault (Montréal) Marie-Hélène Raymond (Montréal) Nathalie Vanier (Montréal) Julie Lessard (Québec) Caroline Roy (Québec)		CALENDRIER DE RÉALISATION Automne 2020 DATE DE CLÔTURE : NOVEMBRE 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Diffusion de l'information sur les rabais institutionnels et les activités sportives (par courriel, wiki, infolettre)	Tout le personnel à Québec	Automne 2020	
Liste de ressources disponibles en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique (courriel, wiki, infolettre)	Tout le personnel	Automne 2020	
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) Abonnement à un gym : 0 \$ Abonnement à MonGymEnLigne.com : 600 \$		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$)	
RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.) 5 jours-personnes		RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)	

OBJECTIFS DE PARTICIPATION	SUIVI DE LA PARTICIPATION
GROUPE CIBLES Tout le personnel et les gestionnaires	% RÉEL DE PARTICIPATION
OBJECTIFS DE PARTICIPATION • Cible de 5 % des employés qui utilisent les rabais institutionnels négociés pour les activités sportives • Augmentation de 10 % du nombre d'employés qui sont abonnés à un centre d'activités sportives ou qui utilisent des ressources en ligne pour soutenir la pratique de l'activité physique N. B. : Ces mesures pourront être obtenues lors d'un court sondage à l'intention des employés en 2020. Les mesures initiales proviendront du sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020, car celles de l'été 2018 ne sont possiblement plus valides en période de confinement et de télétravail.	PREUVES/COMMENTAIRES
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE À partir du sondage <i>Entreprise en santé</i> (été 2020), nous viserons une augmentation de 5 % aux deux questions suivantes d'ici la fin de 2020 : • taux d'accord positif à l'énoncé sur la pratique de l'activité physique durant l'heure du dîner ou la pause; • taux d'accord positif à l'énoncé sur la pratique d'activité physique 4 fois ou plus par semaine. Un court sondage sera effectué à la fin de 2020. ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2022. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Novembre 2022 (résultats du sondage CSME)	NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS

Action 3 : Valoriser la participation au Défi Entreprises virtuel

SPHÈRE D'ACTIVITÉ : HABITUDES DE VIE

LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES

Le taux d'accord (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

Favoriser l'adoption de saines habitudes de vie par le personnel

Promouvoir la participation au Défi Entreprises virtuel

Faire connaître les différentes activités du Défi Entreprises virtuel

Encourager l'esprit d'équipe et diminuer le niveau de stress au travail

DESCRIPTION DE L'ACTION

DÉFI ENTREPRISES VIRTUEL

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

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ

Catherine Truchon

Sara Beha

Christelle Leray

Marie-Hélène Raymond

CALENDRIER DE RÉALISATION

Mai-juin 2020

DATE DE CLÔTURE

30 JUIN 2020

MOYENS DE COMMUNICATION

SUIVI DES COMMUNICATIONS

MOYENS PRÉVUS

CLIENTÈLE CIBLE

PARUTION PRÉVUE

DATE DE PARUTION RÉELLE

Courriel/activités de lancement

Tout le personnel

21 mai 2020

Annonce des participants QC/Mtl — rappel de l'activité

Dernière semaine mai 2020

Partage des résultats et photos

Semaine du 25 juin 2020

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

SUIVI DES RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) :

Aucun frais pour Défi entreprises virtuel

RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$)

RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.)

5 jours/personnes

RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)

OBJECTIFS DE PARTICIPATION

SUIVI DE LA PARTICIPATION

GROUPES CIBLES

Tout le personnel et les gestionnaires

% RÉEL DE PARTICIPATION

OBJECTIF DE PARTICIPATION

Cible de 2020

Défi Entreprises virtuel : 10 % = 34 employés (34/236)

PREUVES/COMMENTAIRES

TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE PARTICULIÈRE Taux d'accord positif à l'énoncé portant sur l'appréciation générale du <i>Défi Entreprises virtuel</i> 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 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS
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.	

ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

Action 4 : Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail ou sur les services du Programme d'aide aux employés			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant « Je connais l'ensemble des types de congés auxquels j'ai droit » est de 68,9 %. Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant « J'ai accès à la semaine de travail réduite sur une base volontaire » est de 30,4 %. 66,9 % des répondants ont choisi « Accès facilité à des horaires variables (ex. temps à reprendre, temps repris, horaire d'été...) » comme thème priorisé en lien avec les mesures de conciliation. Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « Je connais les modalités d'accès et les services couverts par le programme d'aide aux employés (PAE) » est de 54,7 %.		OBJECTIFS GÉNÉRAUX - Faire connaître les différentes ressources et mesures de congés et d'aménagement du temps de travail. - Faire connaître les ajustements possibles à l'horaire de travail selon les différents contextes personnels. - Faire connaître et favoriser l'utilisation des services offerts par le PAE (Programme d'aide aux employés).	
DESCRIPTION DE L'ACTION - Collecte de l'information, sélection et conception des vignettes - Planification de la diffusion des vignettes d'information - Conception d'une « carte de souhaits » électronique (jeunes parents, retour aux études, proches aidants, préretraite, etc.) - Transmission de l'information sur les différents profils à tout le personnel et aux gestionnaires - Diffusion de la documentation pertinente par le biais du Wiki - Intégration des vignettes au processus d'accueil des nouveaux employés			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Sara Beha Christelle Leray Julie Lessard Michèle Paré		CALENDRIER DE RÉALISATION Août, septembre 2020 DATE DE CLÔTURE 30 SEPTEMBRE 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone Wiki	Tout le personnel	Automne 2020	
Courriel ES	Tout le personnel	Automne 2020	
Sondage	Tout le personnel	Début 2021	
Infolettre ES	Tout le personnel	Début 2021	
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) 300 \$ = Graphisme RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.) 4 jours-personnes		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPE CIBLES Tout le personnel et les gestionnaires		% RÉEL DE PARTICIPATION	
OBJECTIF DE PARTICIPATION 75 % des employés (180/225)		PREUVES/COMMENTAIRES	

TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE GLOBALE À déterminer ÉVALUATION Début 2021 DÉPÔT DU SUIVI AU CSME À déterminer	NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS

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

SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ÉQUILIBRE TRAVAIL-VIE PERSONNELLE

LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES

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

Le taux d'accord (tout le temps, la plupart du temps, parfois) à l'énoncé suivant : « Au cours du dernier mois, je me suis senti nerveux ou agité » est de 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.

La conciliation travail-vie personnelle de plusieurs a été chamboulée par les changements d'habitudes liés au confinement. Le télétravail, la présence des enfants à la maison, la modification des horaires sont de nouveaux éléments pouvant faire augmenter le niveau de stress.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

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

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

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

DESCRIPTION DE L'ACTION

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

MEMBRES DU SOUS-COMITÉ

Michèle Paré
Nathalie Vanier
Julie Nieminen

CALENDRIER DE RÉALISATION

Été 2020

DATE DE CLÔTURE

30 SEPTEMBRE 2020

MOYENS DE COMMUNICATION

SUIVI DES COMMUNICATIONS

MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone Wiki	Tout le personnel	Été 2020	
Courriel ES	Tout le personnel	Été 2020	
Sondage	Tout le personnel	Septembre 2020	
Infolettre ES	Tout le personnel	Septembre 2020	

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES

SUIVI DES RESSOURCES

RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 3 000 \$

1 450 \$ = Participation de l'employeur (50 pers. X 0,5 h)

RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.)

4 jours-personnes

RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$)

RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)

OBJECTIFS DE PARTICIPATION

SUIVI DE LA PARTICIPATION

GROUPES CIBLES

Tout le personnel et les gestionnaires

% RÉEL DE PARTICIPATION

OBJECTIF DE PARTICIPATION

25 % des employés (50/200)

PREUVES/COMMENTAIRES

TAUX DE SATISFACTION

SUIVI DE LA SATISFACTION

MESURE GLOBALE

À déterminer

ÉVALUATION

Septembre 2020

DÉPÔT DU SUIVI AU CSME

À déterminer

NOMBRE DE RÉPONDANTS

TAUX DE RÉPONSE

TAUX DE SATISFACTION

RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Action 6 : Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL			
LIEN AVEC LA COLLECTE DE DONNÉES Le taux d'accord positif à l'énoncé suivant : « J'ai reçu l'information sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail (ergonomie, mesures préventives, etc.) » est de 43,5 %. 51 % des répondants ont choisi « Prévention des accidents et des maladies du travail (ex. : douleurs chroniques associées à la posture, trouble de la vision lié aux écrans, symptôme d'allergie, etc.) » comme thème à traiter en priorité en lien avec les mesures de l'environnement de travail.		OBJECTIFS GÉNÉRAUX - Faire connaître les différentes mesures proposées dans le <i>Programme d'ergonomie</i> dans le cadre du télétravail - Sensibiliser les employés au sujet des mesures préventives en matière d'ergonomie et de télétravail - Favoriser les pauses actives pour contrer les effets néfastes du travail sédentaire	
DESCRIPTION DE L'ACTION - Promotion des activités soutenues par le Programme d'ergonomie (capsules) - Tenue d'une activité avec les ergonomes en ligne			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ Annabelle Suire Julie Nieminen Pierre Gendreau		CALENDRIER DE RÉALISATION Été 2020 DATE DE CLÔTURE : 30 SEPTEMBRE 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Zone Wiki/courriel	Tout le personnel	Juin 2020	
Infolettre ESanté - rappel de l'activité	Tout le personnel	Été 2020	
Dépliant, affiche	Tout le personnel	Été 2020	
Activité d'éducation avec les ergonomes	Tout le personnel	Septembre 2020	
ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES		SUIVI DES RESSOURCES	
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 250 \$ 250 \$ = Graphisme RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.) 4 jours/personnes		RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)	
OBJECTIFS DE PARTICIPATION		SUIVI DE LA PARTICIPATION	
GROUPE CIBLES Tout le personnel, les gestionnaires et les stagiaires		% RÉEL DE PARTICIPATION	
OBJECTIF DE PARTICIPATION 15 % des employés ont visionné les capsules (31/205)		PREUVES/COMMENTAIRES	
TAUX DE SATISFACTION		SUIVI DE LA SATISFACTION	
MESURE PARTICULIÈRE Sondage MESURE GLOBALE Taux d'accord positif de 60 % à l'énoncé portant sur les bonnes postures à adopter ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée au sondage <i>Entreprise en santé</i> de l'été 2020. DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Automne 2020		NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS	

PRATIQUE DE GESTION

Action 7 : Organiser des activités virtuelles de partage et d'échanges interdirections			
SPHÈRE D'ACTIVITÉ : SAINES 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 %. Priorité numéro 4 identifiée dans le sondage : Favoriser les initiatives de collaboration entre les services		OBJECTIFS GÉNÉRAUX • Informer sur les productions (au sens large) de l'INESSS, ainsi que sur l'expertise interne des employés • Privilégier une vision et une compréhension communes des orientations de l'INESSS sur les plans méthodologique et scientifique • Reconnaître les accomplissements professionnels du personnel • Favoriser les liens interpersonnels au sein de l'Institut, particulièrement dans un contexte de réorganisation structurelle	
DESCRIPTION DE L'ACTION • Organisation d'activités interdirections par le biais de la plate-forme Microsoft Teams • L'esprit de l'activité originale pourrait être préservé en adoptant des formules similaires à celles d'un colloque : - des présentations orales sur des thèmes scientifiques (p. ex. : une équipe présente une production qui a récemment été publiée), mais également sur des sujets plus généraux (p. ex. : des stratégies de communication et de transfert des connaissances); - des panels de discussion (p. ex. : un thème transversal pour lequel des professionnels de différentes directions présentent un point de vue); - des activités sous le thème de la méthodologie (p.ex. : présentation de bonnes pratiques). • Les activités devraient rejoindre l'ensemble du personnel, et non seulement les professionnels scientifiques. • L'horaire de la journée serait établi par un comité organisateur. La participation en tant que présentateur se ferait sur une base volontaire. • Trois activités pourraient être proposées.			
MEMBRES DU SOUS-COMITÉ (PROVISOIRE) Sarah Beha Gino Boily Olivia Jacques Geneviève Plamondon Catherine Truchon Julie Nieminen Une personne du personnel administratif à déterminer		CALENDRIER DE RÉALISATION En continu, à partir de l'automne 2020 DATE DE CLÔTURE : NOVEMBRE 2020	
MOYENS DE COMMUNICATION			SUIVI DES COMMUNICATIONS
MOYENS PRÉVUS	CLIENTÈLE CIBLE	PARUTION PRÉVUE	DATE DE PARUTION RÉELLE
Infolettre CSME/Colloque INESSS	Tout le personnel	Au moment opportun	
Communication spécifique	Tout le personnel	Au moment opportun (p.ex. : appel de candidatures, invitation pour une activité)	
Réunions d'équipe	Chacune des équipes	Appel de candidatures par les directeurs ou coordonnateurs	

ESTIMATION DES RESSOURCES REQUISES	SUIVI DES RESSOURCES
RESSOURCES FINANCIÈRES PLANIFIÉES (\$) : 3 h X 40 participants à 58,15 \$ = 20 934 \$ RESSOURCES HUMAINES PRÉVUES (J-P.) Préparation des présentations — ateliers 6 jours/personnes	RESSOURCES FINANCIÈRES INVESTIES (\$) RESSOURCES HUMAINES RÉELLES (J-P.)
OBJECTIFS DE PARTICIPATION	SUIVI DE LA PARTICIPATION
GROUPES CIBLES Tout le personnel	% RÉEL DE PARTICIPATION
OBJECTIF DE PARTICIPATION • Être informé sur les réalisations et les expertises internes • Favoriser une vision et une compréhension communes des orientations de l'INESSS sur les plans méthodologique et scientifique • Développer des liens interpersonnels et professionnels avec les collègues • Être reconnu, en tant que personne, comme un contributeur au succès de l'INESSS	PREUVES/COMMENTAIRES
TAUX DE SATISFACTION	SUIVI DE LA SATISFACTION
MESURE GLOBALE Mesure directe de la satisfaction des employés quant à leur participation au colloque ÉVALUATION L'évaluation des retombées sera intégrée aux résultats du sondage <i>Entreprise en santé 2022</i> . DÉPÔT DU SUIVI AU CSME Décembre 2020	NOMBRE DE RÉPONDANTS TAUX DE RÉPONSE TAUX DE SATISFACTION RÉSUMÉ DES COMMENTAIRES RECUEILLIS
OBJECTIF DE RÉSULTATS	SUIVI DE L'OBJECTIF DE RÉSULTATS
PERSONNEL Taux de participation des employés à 75 % ORGANISATIONNEL Taux de satisfaction au sondage post-événement à 95 %	

ANNEXE A ESTIMATION DES COÛTS

Actions	Ressources humaines (j— /p.)	Ressources financières (\$)
Action 1 : Réaliser un atelier-conférence sur le sommeil	4	2 450 \$
Action 2 : Promouvoir l'activité physique en facilitant l'accès à un abonnement à un gym ou à mongym en ligne	5	600 \$
Action 3 : Valoriser la participation au Défi Entreprise virtuel	5	0 \$
Action 4 : Diffuser des vignettes d'information sur les types de congés existants, l'aménagement du temps de travail ou sur les services du Programme d'aide aux employés	4	300 \$
Action 5 : Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation travail et vie personnelle en mode télétravail	4	4 450 \$
Action 6 : Diffuser des capsules thématiques sur les bonnes postures à adopter en télétravail et promouvoir l'accès à la télé-ergonomie	4	250 \$
Action 7 : Organiser des activités virtuelles de partage et d'échanges interdirections	6	20 934 \$
Sous-total	32	28 984 \$
Libération du CSME	32 jrs/personne à 58,15 \$	1 860 \$
	Premier audit de maintien du BNQ	2 700 \$
	Mesures de soutien à l'activité physique*	1 950 \$
	Total	35 494 \$

ANNEXE B PLANIFICATION DES ACTIVITÉS DU CSME EN 2020

Processus de suivi de la norme Entreprise en Santé		
Date	Action(s)	Responsable(s)
10 janvier	CSME de janvier : Identification préliminaire des pistes d'action 2020	P. Gendreau
30 janvier	1 ^{ère} parution Infolettre janvier 2020 :	O. Jacques
14 février 2019	CSME de février : Choix des actions du plan d'action 2020 et attribution des actions aux sous-comités	P. Gendreau
21 février au 6 mars	Élaboration du Plan d'action 2020	CSME et P. Gendreau
23 mars 2020	Début de l'Action 6/2020 Ergonomie en mode télétravail (infolettre)	CSME
mai	- Adoption du Plan d'action 2020 au comité de direction - Approbation du guide du mieux vivre ensemble à l'INESSS au comité de direction - Action 6-2019/Civisme-Code de vie (fin du plan d'action 2019)	C. Roy P. Gendreau CSME
mai	- Élaboration du Bilan du Plan d'action 2019 - Adoption du Bilan du Plan d'action 2019 au comité de direction	P. Gendreau P. Gendreau
28 mai	Infolettre Mai	O. Jacques
Juin	Action 1/2020 Atelier-conférence sur le sommeil	CSME
Été	Préparation du sondage organisationnel 2020	J.Nieminen
Été	Élaboration de la Revue de l'année 2019	J.Nieminen C.Roy
Été	- Préparation du premier audit de maintien BNQ - Envoi des documents de l'audit	J.Nieminen C.Roy
5 juin	CSME de juin	J.Nieminen C.Roy
8-14 juin	Action 3/2020 : Défi entreprises INESSS virtuel	CSME
25 juin	Infolettre Juin-Estival	O. Jacques
Été 2020	Action 5/2020 : Réaliser un atelier-conférence sur la conciliation vie personnelle et vie professionnelle en mode télétravail	
Septembre	Action 6/2020 Ergonomie en mode télétravail	CSME
Septembre	Action 2/2020	
Septembre	Visite de maintien de l'audit par le BNQ au site de Qc ?	?
Septembre	- Infolettre Septembre - Analyse des résultats du sondage EES 2020 Action 4/2020	O. Jacques ? CSME
Octobre	Action 6/2020	
29 octobre	Infolettre Octobre	O. Jacques
30 octobre	CSME octobre : Analyse des résultats du sondage ES 2020	?
26 novembre	Infolettre Novembre	O. Jacques
11 décembre	CSME décembre : Bilan des activités réalisées en 2020 Identification préliminaire des pistes d'action/Plan d'action 2020	?
17 décembre	9 ^e parution Infolettre Décembre-hiver	O. Jacques

**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

