RAPPORT DE LA TABLE DE CONCERTATION — VERSION DE CONSULTATION

Santé globale et qualité de vie au travail

Gilles Dupuis — Président de la Table

UQÀM

Remerciements

Chères et chers collègues,

Je désire prendre quelques instants pour vous remercier de votre travail dans le cadre de la Table de concertation portant sur le défi institutionnel de la santé globale et la qualité de vie au travail.

Dès janvier 2018, j'avais annoncé la création de tables de concertation pour répondre aux enjeux que l'UQAM doit tenter de résoudre. Vous avez été en mesure d'amener vos membres à œuvrer en collaboration pour échanger ouvertement sur les problématiques ainsi que les solutions possibles.

Votre action permet de contribuer au développement de notre université, ce dont je me réjouis.

Je salue votre engagement et vous prie de recevoir, chères et chers collègues, mes salutations les plus cordiales.

La rectrice,

Magda Fusaro

COUVERTURE
Crédit photo : Nathalie St-Pierre

Préambule

Dès janvier 2018, le Rectorat de l'UQAM a fait part de son intention de créer des Tables de concertation sur les grands enjeux institutionnels de l'université. La consultation menée auprès de la communauté universitaire a débouché sur l'identification de six grands enjeux1 dont celui de la santé globale et de la qualité de vie au travail.

Avant de passer au rapport, il importe de souligner en quelques lignes le processus de consultation de la Table de concertation sur la santé globale et la qualité de vie au travail. Les membres de la Table se sont rencontrés à six reprises au cours de l'hiver 2019. Le premier élément qui est ressorti de ces rencontres est la très grande participation des membres (présence assidue de 25 à 30 personnes à chaque rencontre) et leur mobilisation. De plus, même si les participants provenaient d'horizons forts différents (représentation de toutes les catégories d'emplois), le travail s'est réalisé dans une synergie créative et productive et dans un climat d'écoute et de respect. Le point qui est ressorti des discussions est la grande importance qui doit être accordée aux aspects organisationnels et de santé psychologique. Tous s'entendent pour dire que ces aspects multidimensionnels doivent, dans leur traitement, impliquer activement et de façon collaborative toutes les parties prenantes. C'est en ce sens qu'ont travaillé les membres de la Table, que l'équipe technique et le président tiennent à remercier grandement pour tous les efforts, le temps, la qualité des interventions et la convivialité des échanges.

Un questionnaire distribué au sein de l'équipe a permis de relever que dans l'ensemble, 63% des membres ont affirmé être « très satisfait » ou « extrêmement satisfait » des recommandations de la Table et 31% se disent « assez satisfait ». Aussi, 88% des membres ont mentionné qu'ils se porteraient volontaires pour faire partie du futur Réseau Action Santé Globale.

Dans ce questionnaire, on leur a demandé de décrire avec des mots clés, les processus de la Table, le résultat a été le suivant (voir figure ci-contre).

Pour terminer, le président tient aussi à remercier l'équipe technique pour le travail de très haute qualité qui a été fourni avec une extrême efficacité, de même que pour le soutien qu'elle lui a offert.

La Direction de l'UQAM remercie sincèrement Gilles Dupuis d'avoir assumé la présidence de cette Table.

Pour diffusion à la communauté : le 11 août 2020

---

1 Les six Tables de concertation sont : l'attribution des charges d'enseignement, le recrutement, la persévérance et la réussite aux études, la santé globale et la qualité de vie au travail, le mode d'allocation des ressources financières et l'allègement des processus administratifs des services financiers (UQAM Rectorat, Tables de concertation, 22 octobre 2018)

Table des matières

1 Mandat et objectifs de la Table 4

1.1 Mandat 4

1.2 Objectifs 4

2 Problématique et situation actuelle de l'UQAM 5

3 Démarche de la Table 8

4 Recommandations 10

4.1 Principes directeurs 10

4.2 Recommandations 11

4.3 Séquence temporelle de réalisation des recommandations 13

5 Conclusion 14

1 Mandat et objectifs de la Table

1.1 Mandat

› Établir un cadre de référence en matière de santé globale et de qualité de vie au travail ;

› Proposer des pistes d'action visant à faire de l'UQAM un milieu de travail favorisant le bien- être des membres de la communauté universitaire.

1.2 Objectifs

La Table de concertation a notamment pour objectifs :

› D'analyser les données disponibles dans notre université quant à l'état de santé globale du personnel et à sa qualité de vie ;

› D'effectuer une enquête auprès des employées, employés à de l'UQAM durant l'hiver 2019 pour obtenir des données complémentaires ;

› D'identifier les grandes « familles » de facteurs ayant un impact sur la santé globale et la qualité de vie à l'UQAM ;

› D'établir une approche holistique visant à élaborer un programme de prévention et de promotion de la santé globale et de la qualité de vie.

2 Problématique et situation actuelle de l'UQAM

Pour faire l'*État des lieux*, (les membres de la Table se sont intéressés aux **risques** sur la santé au travail à l'UQAM, aux **mesures** en place pour protéger et promouvoir la santé au travail et aux **résultats** connus sur la santé globale des employés au travail.

Trois enjeux ont été rencontrés lors de cette étape:

Produire l'État des lieux : Enjeux quant aux informations disponibles

La collecte des données nécessaire à la présentation du portrait de la situation actuelle en matière de santé globale à l'UQAM fut complexe pour le comité technique. En effet, l'absence de source centralisée d'enregistrement des données, l'absence de calendrier convenu de production des données, l'absence de règles fixes dans la production des informations, l'absence de compte-rendu formel exigé en matière de santé et sécurité se sont traduites par une faible quantité d'informations disponibles ainsi que par une importante variation de leur fiabilité.

Analyser l'état des lieux : situation similaire aux autres universités

La Table n'a décelé aucune particularité (positive ou négative) à l'UQAM au sujet des principales sources de risques, des mesures en place ni des résultats obtenus. Les comparaisons avec les données accessibles à l'externe n'ont pas été reprises dans l'*État des lieux*. Les délais de l'étude n'étaient pas suffisants pour que la Table puisse obtenir toutes les autorisations nécessaires pour pouvoir publier ces informations adéquatement.

Interpréter l'*État des lieux* : divergences quant au portrait à dresser

Les discussions des membres de la Table autour du document sur l'*État des lieux* ont fait ressortir avec clarté les multiples perspectives que devrait contenir un portrait sur la santé globale et la qualité de vie au travail des employées, employés ; les opinions étant nombreuses. Pour résumer, disons qu'au-delà de bonifier et détailler l'information les risques, les mesures et les résultats, les demandes les plus fortes consistent à :

- Ajouter des informations sur les causes racines sous-jacentes aux risques (par exemple, le fait d'octroyer des mandats de gestion à des personnes n'ayant pas les habilités pour le faire) ;
- Raffiner grandement les informations sur les résultats (par exemple : résultats sur l'engagement des employés et aussi sur la santé « factuelle » des employés, par exemple, combien souffrent de diabète, combien présentent des limitations fonctionnelles, etc.) ;
- Permettre des analyses croisées sur les informations disponibles (par exemple : par groupe d'emploi, par année d'ancienneté, savoir s'il y a des corrélations entre l'absentéisme et la satisfaction au travail, etc.) ;
- Ajouter des informations sur les impacts de ces résultats (par exemple, ce n'est pas suffisant de savoir qu'une personne s'est absentée, mais bien de connaitre les effets de cette absence sur elle et sur son équipe).

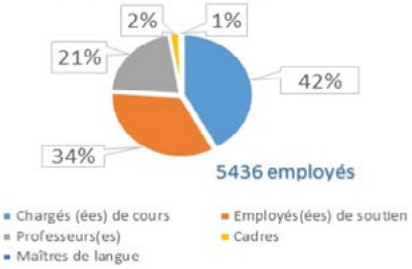
ÉTAT DES LIEUX

Qui sommes-nous ?

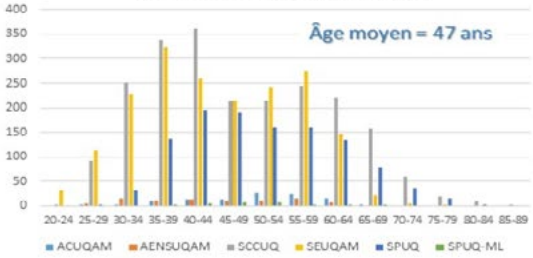
L'UQAM en chiffres: https://uqam.ca/information/chiffres/

UQAM a 50 ans	10 syndicats et associations	Variétés de milieux

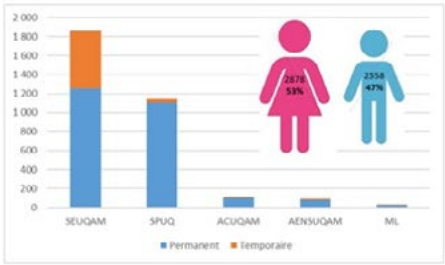
Répartition par catégorie de personnel



Âge par catégorie de personnel



Permanence par catégorie de personnel



À propos de santé globale

Notre contexte, nos actions et nos résultats sont apparemment similaires à ceux des autres universités de la grande région de MTL

Risques et enjeux globaux

- Hausse des départs à la retraite et arrivée de nouveaux employés
- Précarité d'une partie croissante du personnel
- Haut roulement du personnel (changements de postes fréquents)
- Difficulté de réussir certains retours au travail
- Morosité rapportée

Un certain affaiblissement de l'organisation et des pratiques de gestion de SST au cours des dernières années

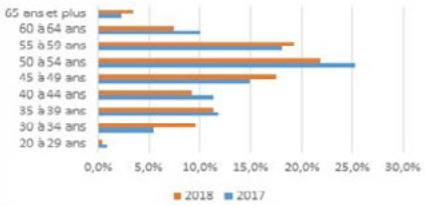
Actions de base en lien avec ces risques

- √ Politiques et encadrements visant à protéger les employés
- √ Conditions d'emplois compétitives
- √ Centre sportif avec de multiples services liés à la santé
- √ Menus de plus en plus *santé* des entreprises auxiliaires
- √ Service de prévention et sécurité
- √ Création du VRADHO et du Service de développement organisationnel
- ➢ Table de concertation sur la santé globale et la qualité de vie au travail devant mener à des recommandations concrètes
- ❑ Stratégie pour insuffler une culture de prévention en SST, (pratiques de gestion; civilité et communication non violente; enrichissement du programme de retour au travail, etc.)

Impacts globaux

- Absence de données : engagement, santé globale…
- Données « brutes » sur l'absentéisme

Âge prestataire d'assurances maladie



1e version _ 6 mars 2019

Un regard un peu plus précis sur la santé physique et la santé psychologique

Les risques affectent variablement les personnes des différentes catégories d'emploi

Risques sur la santé physique

- Aménagement (mobilier et équipement), organisation du travail
- Chutes
- Manutention
- Électrique
- Exposition chimique, biologique, radiations
- Travail en hauteur
- Bruit

Actions menées en lien avec ces risques

✓ Hausse du nombre d'analyses de poste (ergonomie) *Correction > Prévention*

✓ Inspections et formations MD (SPS)

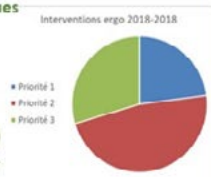
✓ Comité paritaire SEUQAM pour SST

➢ Retards dans les analyses d'accident (Ø 2017-2018)

➢ Formations à la sécurité (calendrier à relancer)

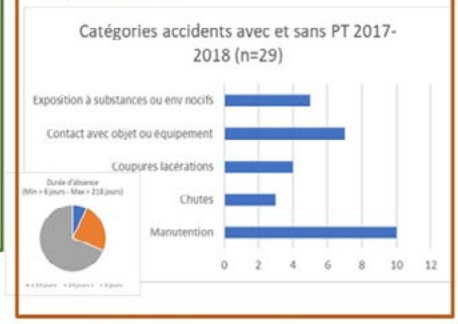
➢ Plan d'action pour contrôler certains risques physiques. Ex:
- Programme de cadenassage
- Travaux en hauteur

❑ Inventaire et catégorisation des risques



Impacts de ces risques

- Pas d'analyse statistique par blessure ou maux
- Troubles musculo-squelettiques : cou, membres supérieurs et dos



Risques à la santé mentale

[1]*53.4% des personnes interrogées ont indiqué un niveau **important à très important** de DP.*

*Les facteurs de risque expliquent entre 17.9 et 35.9% de la variance de DP.

[1] Coutier, J. et Pellerin, S. 2019

Actions menées en lien avec ces risques

✓ PAP

✓ BIPH

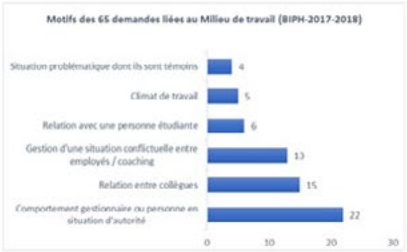
✓ Réseau des délégués sociaux

➢ Programme de développement (ressourcement, perfectionnement)

Impacts de ces risques

50 Des invalidités sont liées à la santé mentale (en constante ↗)

87% répondants (ACPPU) disent que la précarité a répercussions négatives sur leur santé mentale



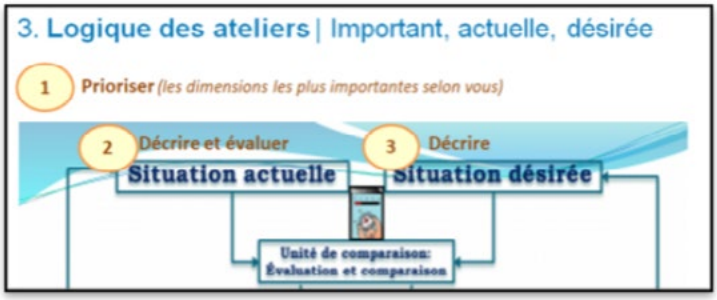
Document de travail _ produit par le service de développement organisationnel

3 Démarche de la Table

À la lumière de ce premier *État des lieux*, aussi préliminaire et partiel soit-il, la Table estime que ce rapport est un outil essentiel pour : mieux comprendre la situation de l'UQAM en matière de santé globale, favoriser les discussions à ce sujet et, si cela est bien déployé, pour éduquer les membres de la communauté sur les causes, les risques, les mesures, les résultats et les impacts de la santé globale au travail.

La démarche adoptée lors des rencontres fut le jalonnement d'ateliers dans lesquels l'approche des systèmes de contrôle a été utilisée. La figure 1 témoigne de cette démarche, et fut présenté au début des rencontres, en février 2019.

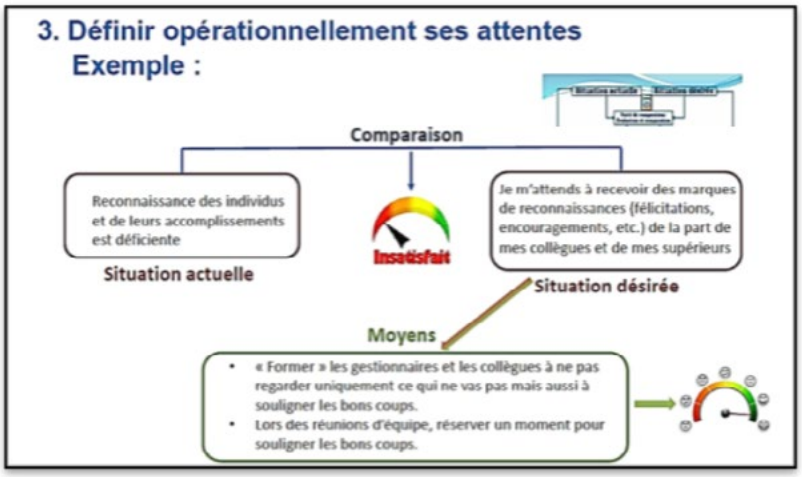
FIGURE 1. PROCESSUS DERRIÈRE LES ATELIERS DE LA TABLE DE CONCERTATION



Comme on peut le voir, la première étape a été d'identifier les dimensions importantes sur lesquelles les membres la Table s'entendaient pour les prendre comme cibles d'intervention. La seconde fut de décrire la situation présente dans chacune des dimensions identifiées dans l'étape un. La troisième étape a consisté à définir les objectifs à atteindre pour chacune de ces dimensions et par la suite, les membres de la Table se sont penchés sur les moyens à prendre pour atteindre ces objectifs selon les niveaux des structures organisationnelles impliquées dans ces dimensions.

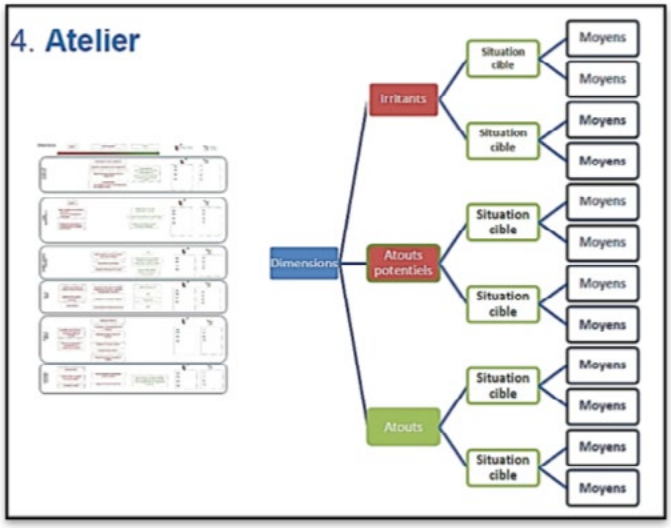
Ainsi, lors de la rencontre de mars, il a été fourni aux membres de la Table un exemple illustrant la définition opérationnelle des objectifs.

FIGURE 2. EXEMPLE D'UNE DÉFINITION OPÉRATIONNELLE D'UN OBJECTIF (SITUATION DÉSIRÉE)



Cette démarche a ensuite été appliquée aux différentes dimensions identifiées, comme l'illustre la figure 3.

FIGURE 3. STRATÉGIE POUR DÉFINIR LES SITUATIONS CIBLES DÉSIRÉES ET LES MOYENS POUR ATTEINDRE LES OBJECTIFS



Par la suite, les différentes parties prenantes ont été identifiées pour chacune des dimensions cibles. Cette démarche a donné lieu aux recommandations présentées à la section suivante.

4 Recommandations

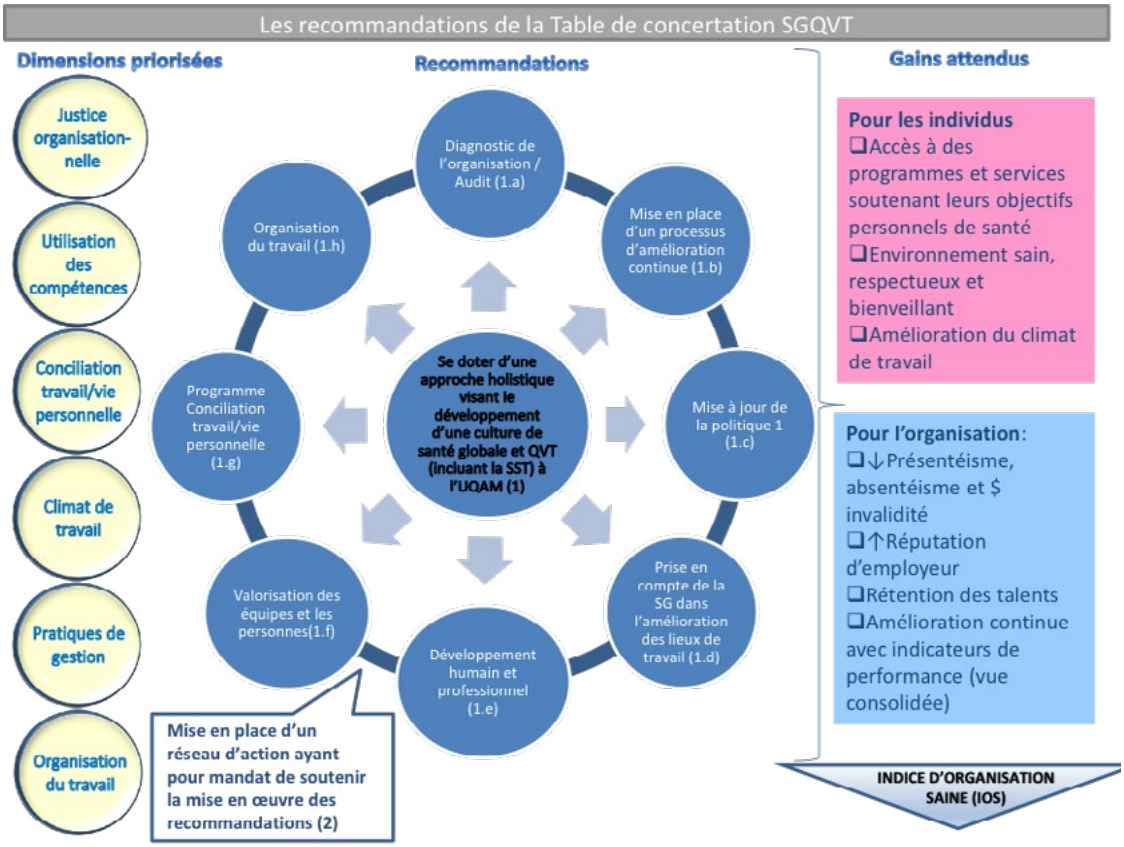
4.1 Principes directeurs

Ces recommandations constituent les points de départ du processus d'amélioration des conditions de qualité de vie au travail (QVT) et de santé globale (SG) à l'UQAM. Les objectifs opérationnels et les moyens associés seront déterminés dans la suite des travaux.

Dans la mesure du possible, les moyens mis en place s'appuieront sur les acquis de l'UQAM pertinents aux sujets discutés – études déjà réalisées, pratiques mises en place dans certains lieux, etc.

La figure 4 résume de façon schématique les recommandations de la Table et le texte qui suit élabore davantage chacune.

FIGURE 4. SCHÉMA DES DIMENSIONS PRIORISÉS, DES RECOMMANDATIONS ET DES RETOMBÉES



Comme on le voit, la mise en place de ces recommandations contribuera à faire de l'UQAM une Organisation Saine.

4.2 Recommandations

1. Se doter d'une approche holistique visant le développement d'une culture de santé globale (incluant la SST) à l'UQAM incluant les éléments suivants :

- Diagnostic de l'organisation/audit
  - Analyse des démarches effectuées à l'interne ainsi que sur ce thème dans les 10 dernières années ;
  - Enquête UQAM SGQVT avec pour caractéristiques :
    - Mesure des dimensions prioritaires ;
    - Possibilité de segmenter les résultats par sous-groupes ;
    - Outils validés et permettant la comparaison avec l'externe (normes) ;
    - Convivialité.
- Outils d'analyse du travail et des dynamiques relationnelles dans des situations types de santé qui conjuguent risques psychosociaux et troubles musculosquelettiques.
- Mise en place d'un processus d'amélioration continue s'appuyant notamment sur :
  - Des indicateurs convenus et des cibles bien définies, le tout découlant de la planification stratégique de l'UQAM ;
  - Des objectifs annuels spécifiques par unités/Services assortis d'un bilan annuel transmis au SDO ;
  - Des pratiques institutionnelles de « retour d'expérience » pour assurer l'apprentissage organisationnel continu à partir des cas réels.
- Mise à jour de la Politique 1 sur la santé, la sécurité du travail et la protection de l'environnement en parallèle au processus d'amélioration continue. À la lumière des principes directeurs qui sous-tendent le développement d'une culture de santé globale, une attention particulière sera portée à la mise en évidence des aspects convergents ou divergents de cette politique avec les actions d'amélioration proposées et entreprises. Ceci permettra d'être en mesure de proposer des amendements précis et documentés à la politique dans un horizon temporel de deux à trois ans. Cette mise à jour devra également offrir un allègement de la politique ;
- Prise en considération des enjeux reliés à la santé globale dans le cadre des projets d'amélioration des lieux de travail. Ainsi, pourront notamment être intégrés à ces projets l'esthétisme des lieux, la création d'espaces de rencontres, l'amélioration du confort, de la fonctionnalité et de la sécurité ;
- Développement humain et professionnel ;
  - **Par des** : campagnes de sensibilisation, des formations variées et des interventions ciblées (par exemple, en civilité ou communication non violente) ;
  - **Auprès de** (variable selon les besoins) : l'ensemble des employés (incluant donc tous les regroupements, catégories et statuts d'emploi) ;
  - **Visant à** : favoriser le développement de savoir-être et de savoir-vivre ensemble pour tous, le développement des habiletés en gestion et le soutien aux cheminements de carrière.

- Valorisation envers l'apport des équipes et des personnes selon les catégories d'emplois et avec les moyens disponibles dans la Politique 38 de reconnaissance du personnel et des équipes de travail ;
- Programme de conciliation travail/vie personnelle ;
  - Mise en place de mesures telles que le télétravail.
- Organisation du travail ;
  - Prévenir la surcharge, notamment par la mise en place de procédures d'analyse des processus organisationnels ;
  - Revoir les standards de performance selon les catégories de personnel ;
  - Développer et mettre en place des mécanismes de promotion des priorités organisationnelles et veiller à leur concrétisation dans les unités concernées.

2. Mettre en place un réseau d'action ayant pour mandat de soutenir la mise en œuvre des recommandations de la Table de santé globale et qualité de vie au travail (cf. Annexe 5)

Ce réseau serait :

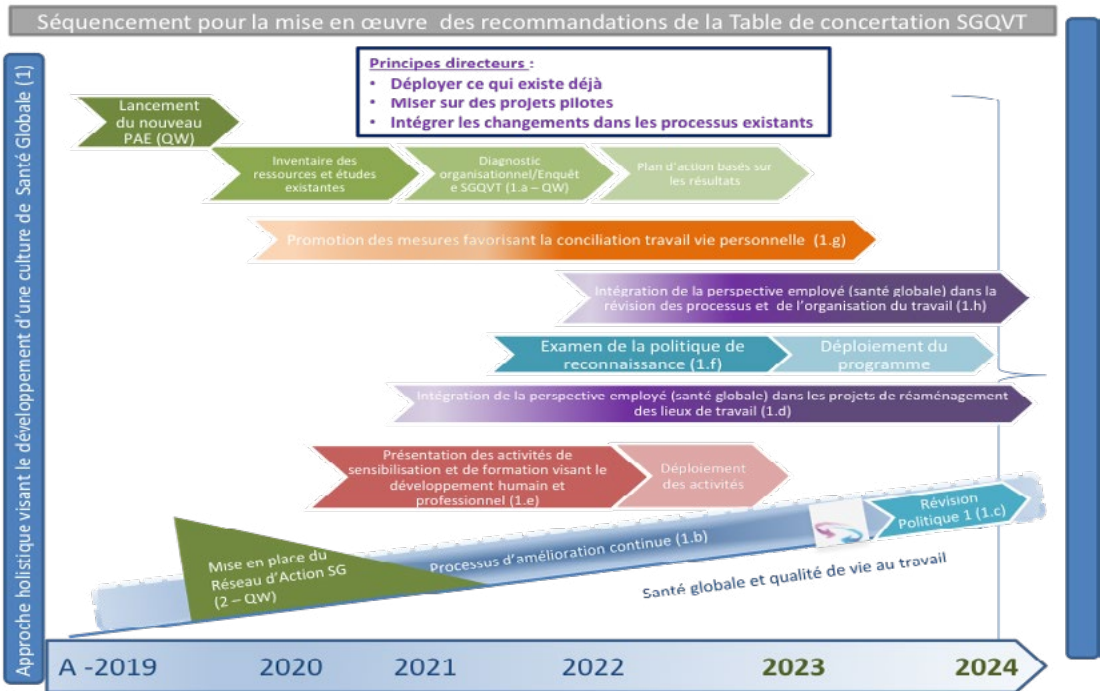
- Composé de personnes volontaires agissant comme ambassadeurs et mentors de l'approche de SGQVT dans leurs milieux respectifs ;
- Doté d'un rôle reconnu et légitime dans l'organisation ;
- Présent au sein de diverses équipes de travail ;
- Aligné et soutenu par le Service de développement organisationnel et le VRADHO.

3. À partir des moyens proposés par la Table, réaliser les trois gains éclairs suivants d'ici moins d'un an :

- Mettre en place le réseau d'action ;
- Effectuer l'enquête sur la SGQVT ;
- Enrichir et élargir le programme d'aide au personnel.

4.3 Séquence temporelle de réalisation des recommandations

La figure ci-dessous présente la séquence de la mise en œuvre des recommandations.



Conclusion

En conclusion, cibler le développement d'une organisation saine comme aboutissement de la démarche s'aligne sur les recommandations de l'OMS quant à sa définition d'un milieu de travail sain :

« Un lieu de travail sain est celui dans lequel les travailleurs et les gestionnaires collaborent dans un processus d'amélioration continue pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs et la durabilité du lieu de travail en tenant compte des éléments suivants, en fonction des besoins identifiés :

- *problèmes de santé et de sécurité dans l'environnement de travail ;*
- *les préoccupations en matière de santé, de sécurité et de bien-être dans l'environnement de travail psychosocial, y compris l'organisation du travail et la culture du lieu de travail ;*
- *les ressources personnelles en santé dans le milieu de travail ;*
- *et les moyens de participer à la communauté pour améliorer la santé des travailleurs, de leurs familles et des autres membres de la communauté.»*

Liste des annexes

Annexe 1 — Liste des membres de la Table 12
Annexe 2 — Fiche mandat - Table de concertation sur la santé globale et la qualité de vie au travail 15
Annexe 3 — Plan de travail 16
Annexe 4 — Constitution du réseau d'action en santé globale 17

Annexe 1 — Liste des membres

TABLE DE CONCERTATION SUR LA SANTÉ GLOBALE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Gilles Dupuis Président de la table de concertation	Professeur Département de psychologie
Marie-Ève Brouard	Attachée d'administration École des médias
Bénédicte Calvet	Chargée de cours Département d'organisation et ressources humaines et Département des sciences de l'activité physique
Jean-François Champagne	Directeur Service du personnel cadre et de soutien
Mireille Côté	Agente de recherche et de planification ESG - Décanat
Andrée Dionne	Conseillère en activités physiques et sportives Centre sportif de l'UQAM
Camélia Dumitriu	Professeure Département de stratégie, responsabilité sociale et environnementale
Josée Dumoulin	Directrice Service du personnel enseignant
Maryse Dupré	Secrétaire de direction Service aux collectivités
Marion Fivel	Conseillère en gestion des ressources humaines Vice-rectorat au développement humain et organisationnel
Jean-Pierre Girard	Chargé de cours Département d'organisation et ressources humaines
Geneviève Guertin	Directrice Service des entreprises auxiliaires
Jean-Pierre Hamel	Directeur Centre sportif de l'UQAM
Ginette Henderson	Secrétaire de direction Registrariat
Kathleen Jackson	Commis de logiciels Département de psychologie
Marjorie Laberge	Conseillère au programme d'aide Vice-rectorat au développement humain et organisationnel
Josée S. Lafond	Doyenne Faculté des sciences humaines
Georges Kasserwani	Directeur adjoint Service de la prévention et de la sécurité
Élise Ledoux	Professeure Département des sciences de l'activité physique
Mélanie Lefrançois	Professeure Département d'organisation et ressources humaines

Denis Morin	Professeur Département d'organisation et ressources humaines
Yvette Podkhlebnik	Chargée de cours, Département des sciences de la Terre et de l'atmosphère
Julia Poyet	Professeure Département d'histoire
Lilyane Rachedi	Professeure École de travail social
Suzanne Richard	Architecte Service des immeubles
Frédéric Rivest-Roy	Étudiant Maîtrise en droit (droit international)
Johanne Saint-Charles	Professeure Département de communication sociale et publique Directrice de l'Institut Santé et société
Angelo Soares	Professeur Département d'organisation et ressources humaines
Hélène Sultan-Taïeb	Professeure Département d'organisation et ressources humaines
Ramona Szanto	Attachée d'administration Service des immeubles
Rosaria Maria Tagliente	Conseillère aux événements et au dév. des affaires ESG - Vice-décanat aux études
Anik Veilleux	Conseillère en relations de presse Service des communications - Division des relations avec la presse et événements spéciaux
Véronique Vincent	Secrétaire de décanat Faculté de communication

Groupe technique

Caroline Chartrand (en remplacement de Pierre Beaulé)	Cadre-conseil Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion
Annie Corriveau	Directrice Service du développement organisationnel
Micheline Marier	Conseillère en prévention Service du développement organisationnel
Aline Pajot	Conseillère en prévention Service du développement organisationnel

NOTES :

› Pour les directions académiques, les personnes désignées occupent présentement ces fonctions ou les ont récemment occupées.

› Les membres du groupe technique sont aussi membres de la Table de concertation.

Annexe 2 – Fiche mandat

TABLE DE CONCERTATION SUR LA SANTÉ GLOBALE ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Fiche mandat

Acceptée telle quelle lors de la 1e Table SG QVT_ 12 février 2019

Intention: Dans son plan stratégique 2015-2019, l'UQAM identifiait le mieux-être des personnes comme un de ses principaux enjeux et avait en ce sens adopté une orientation prévoyant **la mise en place d'un milieu de vie sain, dynamique et stimulant**. Plusieurs actions avaient alors été envisagées. Le contexte budgétaire particulièrement difficile ayant entouré le dépôt de ce plan en a ralenti l'implantation. Cet enjeu demeurant une priorité pour la communauté, la nouvelle administration l'a intégré dans les actions à mettre en place dans les 100 premiers jours de son mandat. Cette **table de concertation** permettra de transformer en actions concrètes cette intention renouvelée de **mettre en place un milieu de vie propice à l'épanouissement des membres de la communauté universitaire**.

Livrables :

- **Cadre de référence partagé en santé globale**
- **État des lieux**
- **Pistes d'actions** réalisables à court et moyen terme.
- **Priorités d'intervention** du nouveau service de développement organisationnel

Responsabilités des membres :

- Table de concertation :
  - Participer activement au processus de réflexion
  - Effectuer les préparations préalables aux rencontres
  - Agir comme ambassadeur du processus
- Comité technique :
  - Fournir la documentation nécessaire
  - Soutenir les travaux de la table

Composition :

- Table de concertation : 33 personnes représentants les différents groupes d'intérêt concernés
- Comité technique :
  - Présidence : Gilles Dupuis, professeur au département de psychologie
  - Coordination : Pierre Beaulé, cadre conseil au rectorat
  - Représentantes du VRRCD et du SDO

Déroulement :

- Préparation préalable
- Rencontres:
  - Mise à niveau et partage
  - Ma santé : ça commence par moi
  - Ateliers collaboratifs
  - Le SDO vous consulte
  - Messages clés et suite

Annexe 3 – Plan de travail

Plan de travail

Version mise à jour suite aux commentaires reçus lors de la 1e Table SG QVT_ 12 février 2019

APPROCHE : préparation des rencontres par le comité technique. Co-construction des livrables avec la table.

UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE POUR DES RÉSULTATS ASSURÉS!	Fév.	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil.	Août	Sept	Oct.	Nov.	Déc.
1) 1ère rencontre : • Rôle et fonctionnement de la Table • Composantes de la santé globale et de la qualité de vie au travail											
2) 2ème rencontre : • **État des lieux** (portrait statistique, irritants et atouts perçus) • Principales dimensions (champs d'action) pour améliorer la santé globale et la qualité de vie au travail											
3) 3ème rencontre : • **État des lieux** (compléter) • Priorités d'intervention ainsi que les objectifs associés											
4) 4ème rencontre : • Pistes d'actions pour atteindre les objectifs • Grands jalons pour un plan d'action concerté											
5) Préparation de la présentation des recommandations à la rectrice											
6) 5ème rencontre : • Retour présentation rectrice, réjouissances, bilan et apprentissages											
7) 6ème rencontre : • Suites à donner											

Présentation à la rectrice

Annexe 4 – Constitution du réseau d'action en santé globale

En ce qui concerne le Réseau d'action en santé globale, ce dernier aurait, dans les grandes lignes, les traits suivants :

- Coordination : SDO
- Composition
  - Membres volontaires issus de la Table
  - Intégration progressive de membres intéressés
- Rôle
  - **Conseil aviseur** : Alimenter les travaux* liés à l'actualisation des recommandations de la Table (*travaux préparatoires ou d'évaluation et suivi, ou d'ajustements et d'amélioration continue)
  - **Testeur** : Recevoir et tester en primeur les nouveautés organisationnelles en matière de SG
  - **Promoteur** : Diffuser et promouvoir les ressources et bonnes pratiques en SG
  - **Aiguilleur** : Agir en tant que personne ressource pour rediriger les personnes vers les ressources et services pertinents à leur situation

En conclusion, la visée d'une Organisation Saine comme aboutissement de la démarche s'aligne sur les recommandations de l'OMS quant à sa définition d'un milieu de travail sain :

> « Un lieu de travail sain est celui dans lequel les travailleurs et les gestionnaires collaborent dans un processus d›amélioration continue pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs et la durabilité du lieu de travail en tenant compte des éléments suivants, en fonction des besoins identifiés :
>
> - problèmes de santé et de sécurité dans l'environnement de travail ;
> - les préoccupations en matière de santé, de sécurité et de bien-être dans l'environnement de travail psychosocial, y compris l'organisation du travail et la culture du lieu de travail ;
> - les ressources personnelles en santé dans le milieu de travail ; et
> - les moyens de participer à la communauté pour améliorer la santé des travailleurs, de leurs familles et des autres membres de la communauté. » (p.16)