

PLAN D'ACTION POUR UNE ÉCOLE EN SANTÉ



École de santé publique

Université 
de Montréal
et du monde.





Mot du doyen

Chers membres de la communauté facultaire,

C'est avec enthousiasme que nous partageons avec vous ce plan d'action pour une École en santé. Ce plan, issu d'une démarche de consultation des différents groupes qui constituent notre communauté, s'inscrit dans le mouvement, inspiré de la Charte d'Ottawa, pour des établissements d'enseignement promoteurs de santé. Il nous donne l'occasion, en tant qu'École de santé publique, de montrer notre exemplarité en matière de création d'environnements favorables à la santé et au bien-être.

Au-delà des interventions traditionnelles en promotion de la santé et éducation à la santé, ce plan, tel qu'il est conçu, permet de concrétiser l'action de notre École en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Il nous servira aussi comme vecteur d'engagement dans des actions qui doivent contribuer à la réponse aux enjeux de développement et de santé durables.

Loïn d'une simple liste de bonnes intentions, ce plan se veut un appel à l'action et à la mobilisation de l'ensemble de la communauté (étudiants, enseignants, chercheurs, membres du personnel de soutien et d'administration, partenaires) pour créer un environnement accueillant, stimulant, inclusif où il fait bon vivre, étudier et travailler. Nous comptons ainsi sur l'engagement de toutes et tous pour porter les divers projets inscrits dans ce plan, contribuer à leurs réalisations ou faire émerger d'autres. Vous pouvez, de votre côté, compter sur notre détermination à vous accompagner et à mobiliser les ressources nécessaires pour mener cet ambitieux chantier.

Carl-Ardy Dubois

Doyen de l'École de santé publique de l'Université de Montréal



Introduction

En 2018, l'École de santé publique de l'Université de Montréal (ESPUM) se dotait d'un plan stratégique couvrant la période 2018-2023. L'une des orientations clés de ce plan était de « créer un environnement stimulant, harmonieux et promoteur de santé » (ESPUM, 2018). L'ambition était d'amener l'ESPUM à « devenir une faculté en santé en favorisant la participation active des membres de la communauté dans l'amélioration de la vie quotidienne sur le plan des espaces physiques, de la vie sociale ainsi que de la santé physique, mentale et intellectuelle » (ESPUM, 2018).

En 2021, le projet d'École en santé était promu par la nouvelle équipe décanale parmi cinq chantiers prioritaires qui doivent permettre à l'ESPUM de se distinguer comme incubateur des meilleures pratiques sur différents volets de la mission universitaire. Les dernières années ont été marquées par une pandémie qui aura imposé un lourd tribut tant sur la santé physique que sur la santé psychologique et le bien-être des divers groupes de populations. Dans tous les secteurs, les organisations et les institutions sont ainsi confrontées au défi de mettre en œuvre des initiatives qui doivent contribuer à la santé et au bien-être de leurs membres. Le chantier pour une École en santé s'inscrit dans cette perspective et vise à faire de l'École un milieu de vie, de travail et d'études qui permet tant au personnel qu'aux étudiants d'améliorer leur santé et leur bien-être physique, mental et intellectuel et de réaliser leur plein potentiel. De manière plus spécifique, le projet propose trois objectifs :

1. mobiliser la participation active des membres de la communauté dans l'amélioration de leurs environnements de travail, d'apprentissage et de vie;
2. mettre en œuvre des initiatives qui doivent faire de l'École un milieu juste, inclusif, accessible et équitable ;
3. développer une culture organisationnelle qui place la santé et le bien-être de la communauté au centre de toutes les actions.

Le cadre de référence pour ce projet s'inspire de la conceptualisation des universités promotrices de santé. Les fondements de cette conceptualisation se trouvent dans la Charte d'Ottawa pour la promotion de la santé. Ces fondements sous-tendent cinq dimensions qui peuvent circonscrire les actions à mettre en œuvre dans les milieux universitaires pour créer des conditions favorables à la santé et au bien-être : l'empowerment et le renforcement des capacités personnelles des



individus ; l'engagement actif des membres de la communauté dans l'identification des besoins, l'établissement des priorités et l'élaboration d'un plan ; la mise en œuvre d'une combinaison d'actions permettant de modifier les diverses facettes de l'environnement ; l'élaboration de politiques et autres mécanismes institutionnels permettant d'ancrer la préoccupation de santé et de mieux-être dans la culture et les pratiques ; une offre de services pertinents, adaptés aux besoins des divers groupes et accessibles.

Ce projet profitera d'un contexte institutionnel favorable avec des démarches engagées à l'échelle de l'université elle-même pour la mise en œuvre d'un programme renouvelé de santé et de mieux-être. La conceptualisation inspirée de la Charte d'Ottawa permet non seulement de profiter de la vaste base de connaissances en promotion de la santé mais aussi d'inscrire l'initiative dans une perspective de santé durable, d'environnement durable, de diversité et d'inclusion. Ce chantier est ainsi en continuité les plans d'action institutionnels de l'UdeM tant pour l'équité et l'inclusion qu'en matière de développement durable.



Six orientations – un éventail de stratégies et d'activités

Le plan d'action proposé résulte d'une démarche systématique de consultation et de co-construction qui a mobilisé l'ensemble des groupes de la communauté. Cet exercice aura permis de recueillir les perspectives diverses non seulement quant aux besoins à bonifier ou à combler mais aussi quant aux solutions à mettre en œuvre. Les propositions issues de cet exercice sont ici organisées en six orientations donnant lieu à un éventail de stratégies et d'activités.

Orientation 1 – Créer des conditions favorisant le sentiment d'appartenance et le vivre-ensemble

Quatre stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation.

Stratégie 1.1 – Amélioration de diverses occasions de socialisation

Cette stratégie vise à répondre au besoin de socialisation des membres de la communauté en misant tant sur des occasions formelles qu'informelles. La fréquence des activités suivantes sera bonifiée :

- Des évènements réguliers de partage des connaissances (ex. midi-causeries, présentations de travaux en cours par des professeurs ou chercheurs, débats sur des enjeux de santé publique) ;
- Des événements socioculturels visant à assurer une vie socioculturelle vibrante à l'ESPUM (ex. soirées festives, activités socio-sportives, rencontres informelles sur le modèle des 5 à 7 du doyen).

Un comité de vie sociale sera mis en place, qui sera représentatif des divers groupes de la communauté et qui sera chargé de veiller à la vitalité socioculturelle de l'ESPUM.

Retombées attendues : amélioration de la communication (horizontale et verticale) ; renforcement des liens interpersonnels ; sentiment d'appartenance accru ; amélioration du sentiment de bien-être psychologique.

Stratégie 1.2 – Investissement accru dans l'accueil et l'intégration des nouveaux membres à l'ESPUM

En plus des activités d'accueil traditionnellement organisées en début de session à l'intention des étudiants, les autres initiatives proposées incluent :

- Des sessions d'accueil planifiées de manière systématique pour tout nouveau membre de l'ESPUM ;
- L'élaboration de trousseaux d'accueil adaptés aux différentes catégories de personnel ;
- La diffusion de l'information sur l'arrivée de tout nouvel employé (toutes catégories incluses) dans l'infolettre de l'École, Les Échos.

Retombées attendues : meilleure connaissance des membres de l'ESPUM des outils et services à leur disposition ; meilleure intégration des nouveaux membres à l'ESPUM.

Stratégie 1.3 – Reconnaissance des membres de l'ESPUM

Cette stratégie doit permettre une valorisation accrue des réalisations des membres de l'ESPUM (étudiants, diplômés, membres du personnel) en misant sur les activités suivantes :

- L'organisation sur une base annuelle d'un événement de type grandes retrouvailles ;
- Des événements annuels (5 à 7, conférences, déjeuners) permettant de reconnaître la contribution de groupes spécifiques (ex. retraités, donateurs) ;
- La mise en vedette des membres de la communauté (toutes catégories incluses) qui se signalent par leurs réalisations professionnelles en utilisant divers canaux (infolettre, rapport annuel, médias sociaux) ;
- Des prix périodiques (annuel ou biennal) de reconnaissance à l'intention des différentes catégories d'employés (professeurs, personnel de soutien et d'administration, chargés de cours) et des diplômés ;
- Des prix de reconnaissance de l'engagement étudiant.

Retombées attendues : motivation du personnel ; sentiment d'appartenance accru des étudiants et diplômés ; rétention du personnel.

Stratégie 1.4 – Valorisation de la contribution des partenaires de l'ESPUM

Cette stratégie doit permettre une plus grande visibilité et une plus grande reconnaissance de divers partenaires qui assurent à l'ESPUM un accès privilégié à des expertises variées et facilitent son action en faveur de l'amélioration de la santé à travers la formation, l'action communautaire, la recherche et le développement de politiques publiques favorables à la santé. En plus de la représentation des partenaires dans nos instances, les nouvelles activités envisagées incluent :

- Des communications adaptées aux spécificités des divers partenaires en utilisant des canaux variés ;
- La mobilisation des partenaires dans un large éventail de projets contribuant à la réalisation de la mission de l'ESPUM ;
- Des événements scientifiques (ex. conférences, séminaires) mettant en vedette les partenaires.

Retombées attendues : engagement accru des partenaires ; visibilité des partenaires ; intensification des collaborations.



Orientation 2 – Améliorer l’environnement physique

Quatre stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation.

Stratégie 2.1 – Amélioration de l’accessibilité aux espaces physiques de l’École

Cette stratégie mise sur plusieurs réaménagements des espaces physiques pour rendre les lieux à la fois plus fonctionnels pour l’ensemble des membres de la communauté et plus inclusifs pour les personnes vivant avec des limitations physiques. Les activités planifiées incluent :

- La révision de la signalétique actuellement déficiente au Pavillon Parc pour faciliter à la fois la circulation de l’ensemble de utilisateurs du Pavillon et les déplacements des personnes avec des limitations physiques ;
- L’installation d’un plus grand nombre de prises électriques dans les salles de classe qui en sont peu pourvues afin de faciliter l’utilisation des outils numériques par les étudiants ;
- L’automatisation de l’ouverture des portes lourdes (salles de classe, toilettes, passerelles) pour en faciliter l’accès aux personnes à mobilité réduite.

Retombées attendues : accès amélioré aux installations pour l’ensemble des membres ; meilleure expérience étudiante.

Stratégie 2.2– Rehaussement des installations dans les pavillons qui logent l’ESPUM

Cette stratégie doit contribuer à ce que les diverses installations de l’ESPUM deviennent des lieux accueillants et attractifs pour ses membres. Les activités envisagées incluent ainsi :

- La réfection des espaces de bureaux et laboratoires au Pavillon Marguerite-d’Youville ainsi que l’aménagement et l’équipement d’une salle de réunion dans le même pavillon ;
- La mise à niveau numérique de diverses installations (équipements adaptés dans les salles de réunions) pour faciliter les rencontres en mode hybride ou à distance ;

- L'amélioration de l'aménagement des aires communes au Pavillon Parc pour les rendre plus conviviales :
 - Transformation du Hall central en un véritable «hub» ou lieu d'échanges et d'informations (banquettes assises; tablettes; grand écran; déplacement éventuel des casiers, installation de plantes vertes)
 - Aménagement de l'Agora afin d'en optimiser la polyvalence et la convivialité (mobilier, équipement multimédia, décoration, éclairage, etc.)
 - Salle multifonctions à partir d'un local faisant actuellement office de salle de pause et de repas pour le personnel (agrandissement du local actuel en y ajoutant la salle adjacente, puits de lumière artificielle, mobilier).
- L'aménagement d'aires de détente extérieures où les membres de la communauté peuvent se retrouver pour les pauses durant les périodes favorables de l'année.

Retombées attendues : fréquentation accrue du campus ; intensification des occasions de communication et d'échanges ; sentiment accru de bien-être psychologique.

Stratégie 2.3 – Convivialité des espaces de travail des membres du personnel

Cette stratégie vise à assurer que chacun des membres du personnel ait accès à des espaces conviviaux de travail. Les activités envisagées incluent ainsi :

- Le réaménagement de certains bureaux donnant accès à la lumière du jour en vue d'en faire profiter le plus grand nombre de membres du personnel ;
- Le partage de certains bureaux, en profitant du contexte de télétravail ;
- La mobilisation d'espaces de bureaux additionnels au Pavillon Parc.

Retombées attendues : fréquentation accrue du campus ; meilleure santé psychologique ; satisfaction accrue.

Stratégie 2.4 – Disponibilité d'espaces de travail accessibles aux étudiants de tous les cycles

Cette stratégie vise à assurer que les étudiants de tous les cycles aient accès à des espaces conviviaux de travail et d'études. Les activités envisagées incluent :

- Le réaménagement des espaces existants en vue d'en améliorer la convivialité (ameublement, éclairage, décoration) ;
- La mobilisation d'espaces de travail additionnels.

Retombées attendues : amélioration de l'expérience étudiante, du bien-être psychologique des étudiants et de leur sentiment d'appartenance à l'École ; fréquentation accrue du campus par les étudiants



Orientation 3 – Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

Deux principales stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation qui donne écho au Plan d'action pour l'équité et l'inclusion 2020-2023 de l'Université.

Stratégie 3.1 – Développement d'un leadership collectif en matière d'EDI

Cette stratégie doit permettre à l'ESPUM de jouer un rôle de chef de file en matière d'EDI. Les activités planifiées sont :

- La constitution et l'animation d'un comité EDI, représentatif des différents groupes de la communauté. Ce comité sera chargé de veiller à la mise en œuvre du plan d'action institutionnel mais aussi de déterminer les actions qui doivent être prioritaires par l'École et de développer de nouvelles initiatives adaptées aux besoins propres de l'École ;
- La formation et la sensibilisation des membres de la communauté sur les enjeux d'EDI en misant, le cas échéant, sur les ressources déjà déployées à l'échelle institutionnelle de l'Université. Les moyens proposés incluent :
 - Un répertoire des ressources et services de l'Université en matière d'EDI (Bureau du respect de la personne de l'UdeM, soutien aux étudiants en situation de handicap, formations, associations) ;
 - Une valorisation accrue, par divers canaux (ex. site web, infolettre, rapport annuel), des travaux et projets qui favorisent l'équité et l'inclusion ;
 - Des capsules éducatives portant sur divers sujets reliés à l'EDI (harcèlement, inconduites sexuelles, biais inconscients, pédagogie inclusive) pour l'autoformation de l'ensemble des membres de la communauté ;
 - Des espaces de dialogue (ex. ateliers, conférences-débats) sur les enjeux d'EDI.



- Le suivi régulier du climat organisationnel de l'École :
 - Des exercices périodiques de consultations sur les enjeux ÉDI auprès de l'ensemble du personnel (enseignant, administratif et de soutien) et des étudiants ;
 - Un sondage annuel auprès de l'ensemble de la communauté sur les conditions favorisant le bien-être à l'École en y incluant un module spécifiquement dédié aux enjeux d'EDI ;
 - Des rapports annuels du comité EDI.

Retombées attendues : réduction des risques de stigmatisation et d'autres préjudices dont certains membres de l'ESPUM peuvent être victimes, renforcement du sentiment d'appartenance, amélioration du bien-être psychologique.

Stratégie 3.2 – Promotion de curricula plus inclusifs

Cette stratégie doit permettre une amélioration de l'expérience étudiante en adaptant les curricula et les modalités pédagogiques de manière qu'ils répondent aux exigences de diversité et d'inclusion. Les activités envisagées incluent :

- Le développement d'un cadre de référence devant guider l'élaboration de programmes d'études et de plans de cours plus inclusifs et plus diversifiés ;
- Une revue des programmes actuels et plans de cours, à la lumière du cadre de référence, pour en évaluer l'alignement avec les exigences d'EDI ;
- Un programme de formation et d'accompagnement, avec l'appui du Centre de pédagogie universitaire à l'intention des responsables de programmes et des enseignants (professeurs, chargés de cours, auxiliaires d'enseignement) pour soutenir les changements dans les programmes d'études et les plans de cours.

Retombées attendues : renforcement des compétences des enseignants en matière d'EDI ; amélioration de l'expérience étudiante et des dynamiques d'apprentissage ; apprentissages adaptés à une plus grande diversité de situations et contextes.



Orientation 4 – Favoriser le bien-être et la santé mentale positive

Deux principales stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation

Stratégie 4.1 – Promotion de la santé mentale positive

Cette stratégie vise à sensibiliser les membres de la communauté aux enjeux de santé mentale positive et à promouvoir l'utilisation de divers services existants. Les activités planifiées incluent :

- La diffusion régulière de l'information sur les services et activités de bien-être et de santé psychologique accessibles aux membres de la communauté de l'ESPUM ;
- Le soutien de l'École aux initiatives entreprises par des groupes de la communauté pour promouvoir la santé mentale positive ;
- Des évènements de sensibilisation organisés par l'École en mettant à contribution les ressources institutionnelles de l'Université ou des occasions spéciales comme la « Semaine de la santé mentale » ;
- Un sondage annuel auprès de l'ensemble de la communauté sur les conditions favorisant le bien-être à l'École en y incluant un module spécifiquement dédié aux enjeux de santé mentale positive.

Retombées attendues : amélioration du climat organisationnel et de la santé psychologique ; satisfaction accrue par rapport au travail et aux études ; optimisation de la présence au travail ; rétention du personnel.





Stratégie 4.2 – Équité dans la répartition de la charge de travail entre les divers membres du personnel

Cette stratégie vise à mobiliser l'ensemble des membres du personnel dans la réalisation de la mission de l'école tout en assurant que les charges sont réparties équitablement et tout en évitant des situations d'injustice ou des manquements à l'équité. Les activités planifiées incluent :

- L'établissement de mandats ou descriptions de postes balisant le travail des membres du personnel de soutien et d'administration ;
- La révision périodique (au minimum annuellement) des responsabilités et tâches entre chaque employé de l'ESPUM et son superviseur ;
- La mise à jour et la diffusion transparente des charges assumées par chacun des membres du personnel ;
- L'établissement de critères clairs et transparents devant guider l'allocation des charges pour chacune des catégories de personnel.

Retombées attendues : satisfaction accrue au travail ; rétention du personnel.



Orientation 5 – Améliorer la communication

Trois principales stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation

Stratégie 5.1 – Promotion de bonnes pratiques en matière de communication

Cette stratégie doit permettre de sensibiliser les membres de la communauté aux bonnes pratiques en matière de communication et de prévenir des comportements inadaptés qui nuisent à la qualité des échanges et des relations. Les activités planifiées incluront :

- Des campagnes de sensibilisation à la civilité ;
- La mise à disposition d'un répertoire de ressources dont peuvent se prévaloir les membres de la communauté pour améliorer la qualité de leurs communications ;
- La diffusion de l'information sur les services auxquels peuvent recourir les membres de la communauté qui seraient victimes d'abus dans les communications (ex. Bureau du respect de la personne).

Retombées attendues : amélioration de la qualité des échanges et du climat organisationnel

Stratégie 5.2 – Optimisation des divers canaux de communication utilisés à l'École

Cette stratégie doit permettre de faire un meilleur usage des principaux canaux utilisés par l'École (courriels, infolettre, site web, Studium, médias sociaux) tout en évitant une sollicitation trop forte des membres. Les activités envisagées incluent ainsi :

- La rationalisation des listes d'envoi de manière à assurer que les divers groupes reçoivent des messages pertinents à leurs besoins ;
- La poursuite du travail d'actualisation du site web pour en faire le principal outil d'information sur la mission de l'École et ses réalisations ;
- La revue périodique du contenu de l'infolettre pour en évaluer l'utilité pour les utilisateurs et, le cas échéant l'actualiser.

Retombées attendues : efficacité dans l'utilisation des divers canaux de communication, réceptivité accrue aux messages.



Stratégie 5.3 – Mise à contribution des canaux informels de communication

Cette stratégie mise sur diverses occasions informelles de socialisation comme autant de vecteurs de communications et d'échanges. En plus des activités de socialisation déjà mentionnées pour la stratégie 1.1, une nouvelle initiative planifiée ici est le soutien à l'association étudiante pour la mise en place d'un café communautaire.

Retombées attendues : intensification des échanges entre les membres de la communauté ; intégration accrue à la vie institutionnelle de l'École.



Orientation 6 – Soutenir l'adoption de saines habitudes de vie

Deux principales stratégies sont envisagées pour mettre en œuvre cette orientation

Stratégie 6.1 – Mise en place d'une offre de services de conditionnement physique au pavillon Parc

Cette stratégie vise à favoriser l'engagement des membres de l'ESPUM dans des activités de conditionnement en leur donnant accès à des ressources facilement accessibles dans les pavillons qui logent l'ESPUM. Les activités planifiées incluent :

- Une offre de cours de conditionnement physique au Pavillon Parc ;
- L'installation de mobiliers de bureau actifs et équipements pertinents (bureaux assis-debout, vélos stationnaires, ballons d'exercice, tapis de sol) dans des locaux ciblés (ex. agora, salles de réunion) du Pavillon Parc.

Retombées attendues : amélioration de la santé physique et psychologique des utilisateurs.





Action 6.2 – Promotion d’habitudes de vie et de comportements alignés sur les objectifs de développement durable

Cette stratégie doit permettre à l’ESPUM de jouer un rôle de chef de file en matière de promotion et de soutien de saines habitudes de vie alignées sur les objectifs de développement durable. Les activités planifiées incluent :

- La sensibilisation des membres de la communauté à la santé durable en misant, le cas échéant, sur les ressources déjà déployées à l’échelle institutionnelle de l’Université ou développées par d’autres organisations ;
- La mise en œuvre du projet Pause debout active visant à diminuer les comportements sédentaires chez les étudiants ;
- Un sondage auprès des membres de la communauté pour identifier les principales contraintes à l’adoption de comportements favorables à la santé dans l’environnement de l’École et les secteurs d’intervention à privilégier (ex. transport actif, offre alimentaire) ;
- La mobilisation de ressources (ex. programmes de l’Université, fonds philanthropiques) permettant de soutenir des initiatives de la communauté pour l’adoption de saines habitudes de vie dans une perspective de santé durable.

Retombées attendues : adoption de comportements promoteurs de santé, amélioration de la santé physique et psychologique, développement d’un milieu de vie et d’un environnement sains.



ÉCHELLE TEMPORELLE D'IMPLANTATION

Tel qu'il apparaît dans le tableau ci-dessous, ce plan servira d'outil pour structurer l'action au cours des prochaines années. Il est conçu comme un instrument dynamique qui fera l'objet d'une actualisation régulière tant pour répondre à de nouveaux besoins que pour intégrer de nouvelles initiatives émanant de la communauté.

De plus, bien que ce plan s'échelonne sur trois ans, il sera nécessaire de prévoir plusieurs activités qui seront implantées durant cette période un engagement allant au-delà de ces trois ans pour les mener à terme ou les consolider.

| ÉCHELLE TEMPORELLE D'IMPLANTATION | | Hiver 2023 | Été 2023 | Automne 2023 | Hiver 2024 | Été 2024 | Automne 2024 | Hiver 2025 | Été 2025 |
|---|---|------------|----------|--------------|------------|----------|--------------|------------|----------|
| Orientation 1 – Créer des conditions favorisant le sentiment d'appartenance et le vivre-ensemble | | | | | | | | | |
| Stratégie 1.1 | Amélioration de diverses occasions de socialisation | | → | | | | | | |
| Stratégie 1.2 | Investissement accru dans l'accueil et l'intégration des nouveaux membres à l'ESPUM | | → | | | | | | |
| Stratégie 1.3 | Reconnaissance des membres de l'ESPUM | | | | | → | | | |
| Stratégie 1.4 | Valorisation de la contribution des partenaires de l'ESPUM | | | | | → | | | |
| Orientation 2 – Améliorer l'environnement physique | | | | | | | | | |
| Stratégie 2.1 | Amélioration de l'accessibilité aux espaces physiques de l'École | | | | | | → | | |
| Stratégie 2.2 | Rehaussement des installations dans les pavillons qui logent l'ESPUM | | | | | | → | | |
| Stratégie 2.3 | Convivialité des espaces de travail des membres du personnel | | | | | → | | | |
| Stratégie 2.4 | Disponibilité d'espaces de travail accessibles aux étudiants de tous les cycles | | → | | | | | | |
| Orientation 3 – Promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) | | | | | | | | | |
| Stratégie 3.1 | Développement d'un leadership collectif en matière d'EDI | | | | | → | | | |
| Stratégie 3.2 | Promotion de curricula plus inclusifs | | | | | | | → | |
| Orientation 4 – Favoriser le bien-être et la santé mentale positive | | | | | | | | | |
| Stratégie 4.1 | Promotion de la santé mentale positive | | | | | → | | | |
| Stratégie 4.2 | Équité dans la répartition de la charge de travail entre les divers membres du personnel | | | → | | | | | |
| Orientation 5 – Améliorer la communication | | | | | | | | | |
| Stratégie 5.1 | Promotion de bonnes pratiques en matière de communication | | | | → | | | | |
| Stratégie 5.2 | Optimisation des divers canaux de communication utilisés à l'École | | | | → | | | | |
| Stratégie 5.3 | Mise à contribution des canaux informels de communication | | | | → | | | | |
| Orientation 6 – Soutenir l'adoption de saines habitudes de vie | | | | | | | | | |
| Stratégie 6.1 | Mise en place d'une offre de services de conditionnement physique au Pavillon Parc | | | | | | → | | |
| Stratégie 6.2 | Promotion d'habitudes de vie et de comportements alignés sur les objectifs de développement durable | | | | | | | → | |

École de santé
publique

Université 
de Montréal
et du monde.

espum.umontreal.ca