

# Vivre le DD par les engagements des unités

Dans le cadre du plan d'action de développement durable 2015-2018, les unités se sont engagées à réaliser 283 actions afin d'améliorer le mieux-être des personnes de notre communauté et de la société, soit dans leurs champs de compétence ou dans des actions qui rejoignent les membres de leur unité.

Un processus de suivi annuel permet de mesurer, par les indicateurs, le statut de chaque action ainsi que l'atteinte des cibles fixées.

## LE VICE-RECTORAT AUX RESSOURCES HUMAINES



VRRH  
Vice-rectorat aux ressources humaines



DÉVELOPPEMENT  
DURABLE

| Actions prévues   | Indicateurs  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Assurer une offre de formation annuelle associée au développement durable  | <input type="checkbox"/> Formation associée au développement durable offerte dans le calendrier annuel des formations du VRRH (2015-2016)  |
| <input type="checkbox"/> Mettre en oeuvre les principes de gestion des compétences et sensibiliser aux liens de cette gestion avec le développement durable | <input type="checkbox"/> Élaboration de deux profils de compétences (fonction cadre) et d'un processus de dotation   |
| <input type="checkbox"/> Mettre en place l'équipe du développement organisationnel et sensibiliser aux liens entre cette équipe et le développement durable | <input type="checkbox"/> Offre d'un nouveau service en lien avec la planification stratégique, l'organisation du travail et le développement des compétences                               |
| <input type="checkbox"/> Assurer la présence d'une sensibilisation au développement durable dans les activités d'orientation des employés                   | <input type="checkbox"/> Intégration d'une diapositive sur le développement durable à l'Université Laval dans la présentation de la séance d'accueil des nouveaux employés (automne 2015)  |
| <input type="checkbox"/> Promouvoir le versement de la paie par dépôt direct plutôt que par chèque  | <input type="checkbox"/> Envoi de courriels d'information<br><input type="checkbox"/> Diffusion de l'information sur le site Web des RH<br><input type="checkbox"/> Nombre de chèques émis |
| <input type="checkbox"/> Promouvoir le consentement à recevoir les feuillets fiscaux électroniquement   | <input type="checkbox"/> Nombre de feuillets électroniques   |
| <input type="checkbox"/> Mettre fin à l'envoi du timbre de validation de la carte d'identité du personnel   | <input type="checkbox"/> Fin de l'envoi  |
| <input type="checkbox"/> Favoriser le maintien de conditions de travail permettant une conciliation travail et vie personnelle adéquate                     | <input type="checkbox"/> Présence de programmes de conciliation travail et vie personnelle   |



Programmes d'accès à l'égalité en emploi et d'équité en matière d'emploi.



Projet de numérisation des dossiers du personnel.

## LE VICE-RECTORAT AUX RESSOURCES HUMAINES (SUITE)



| Actions prévues  | Indicateurs  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Poursuivre la mise en valeur de la démarche de santé et mieux-être des employés et poursuivre la collaboration avec Mon Équilibre UL  | <input type="checkbox"/> Nombre de communications effectuées<br><input type="checkbox"/> Nombre de personnes rejointes<br><input type="checkbox"/> Mise à jour du volet personnel dans le site Web de Mon Équilibre UL |
| <input type="checkbox"/> Favoriser les actions en lien avec les valeurs de la norme Entreprises en santé   | <input type="checkbox"/> Actualisation du plan d'action du comité de santé globale et répondre aux demandes découlant du sondage Pro Santé   |
| <input type="checkbox"/> Mettre à jour le modèle de formation SST en lien avec la gestion des risques et rendre certaines formations disponibles   | <input type="checkbox"/> Nombre de participants aux formations en ligne<br><input type="checkbox"/> Diminution du délai de réponse aux demandes de formation en cours d'emploi   |
| <input type="checkbox"/> Appliquer le programme d'égalité en matière d'emploi (provincial) et le plan d'équité en matière d'emploi (fédéral), de manière à, notamment, favoriser la représentativité | <input type="checkbox"/> Mise à jour des plans des unités<br><input type="checkbox"/> Publication du rapport d'activités dans le cadre des Programmes d'accès à l'égalité  |
| <input type="checkbox"/> Collaborer au projet de numérisation des dossiers administratifs et des dossiers du personnel   | <input type="checkbox"/> Mise en place du projet   |

Membre du réseau des répondants : [Sophie Girard-Boily](#), chargée de communication.