

Direction	DRHCAJ	Date	Mercredi 15 novembre 2023
Sujet	Compte rendu Rencontre du comité local Branchés santé Bassins Centre-Nord et Nord	Heure	De 13 h à 16 h
Responsable	Bianca Madore	Lieu	Centre de services Rivière-Rouge - salle N-174 E

Comités	Nom	Prénom	Présences
Équipe BS	Madore	Bianca	X
	Hogue	Carole	X

Comités	Nom	Prénom	Présences
Centre-Nord	Chartier	Fanny	X
	Gervais	Eveline	X
	Lanthier	Marie-Eve	X
	Lefebvre	Marlène	X
	Mantha	Mélanie	X
Nord	Dumoulin	Noémie	X
	La Belle	Claude	X
	Lardin	Marc	X
	Labelle	Megan	X
	Lefebvre	Jean-Patrick	X
	Ouellet	Isabelle	Abs.
	Diotte	Cynthia	X
	Racette-Mayer	Alexandra	X

Nom en bleu = Nouveau membre

Sujets	Responsable	Échéance
<p>1) Mot de bienvenue</p> <p>Bianca souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être déplacés pour la rencontre de ce jour. Elle mentionne que l'ordre du jour chargé d'aujourd'hui s'explique en raison du court délai avant l'audit. En effet, afin de répondre à plusieurs points de norme, certaines données doivent être présentées aux membres.</p> <p>En cours de rencontre, à la suggestion d'un membre, un tour de table est effectué afin que chacun puisse se présenter.</p>		
<p>2) Lecture et adoption du projet d'ordre du jour</p> <p>Le projet d'ordre du jour est adopté tel que présenté.</p>		
<p>3) Lecture et adoption des comptes rendus suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8 juin 2023 b) 29 août 2023 c) 4 octobre 2023 <p>Les comptes rendus des rencontres des comités locaux santé mieux-être Branchés santé du 8 juin, 29 août et 4 octobre 2023 sont adoptés tel que présentés.</p>		
<p>4) Retour sur la rencontre de lancement</p> <p>Bianca invite les membres à s'exprimer sur leur appréciation de la rencontre de lancement du 4 octobre dernier. On comprend que les membres ont apprécié la rencontre. On rapporte également que la distance peut être un enjeu pour plusieurs personnes lorsque des rencontres en présentiel regroupant les quatre comités sont organisées.</p>		
<p>5) Sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être (10 min)</p> <p>Bianca présente les prochaines étapes suite au sondage. On note qu'après l'analyse des résultats, une présentation aux directeurs est prévue. Un retour sera fait auprès des membres des comités locaux afin de leur présenter les grandes tendances. Une priorisation des besoins du CISSS des Laurentides s'effectuera par la suite et nous permettra l'élaboration d'un nouveau plan d'action. Le taux de complétion s'élève à 40% comparativement à 28% en 2021 ce qui s'avère être excellent.</p>		

Sujets	Responsable	Échéance
<p>Invités à commenter le processus, les membres mentionnent avoir eu certaines difficultés à trouver le lien pour se connecter. Ils rapportent par contre avoir apprécié la durée pour compléter le sondage.</p> <p>Bianca ajoute qu'un défi est à venir pour colliger les données. En effet, une manipulation des données sera nécessaire afin de les présenter sous une base comparable au sondage de 2021. D'autres commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.</p>		
<p>6) Présentation - rapport sommaire détaillé</p> <p>Bianca mentionne qu'en vue de l'audit, nous avons à identifier cinq actions qui ont été déployées dans l'organisation et qui se sont avérées être des succès. Elle présente les actions sélectionnées et glisse quelques mots à leur sujet.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La semaine de la reconnaissance : Semaine de la reconnaissance (les activités les plus appréciées : carte « merci », le spectacle d'humour, etc.) ➤ Révision de l'agenda standard pour les gestionnaires: Travail de refonte de l'outil et rappel d'en faire l'utilisation. ➤ Formation obligatoire pour les gestionnaires sur les risques psychosociaux. ➤ Mois de la santé psychologique : On note une inscription record à la conférence de Danie Beaulieu (516 personnes) et un prix de 400 \$ en massage sur chaise qui a été tiré parmi les gestionnaires qui avaient organisé une activité pour créer des liens dans leurs équipes. Le test qui fait du bien, Illuxi fut fort apprécié avec plus 800 tests. On précise que la plateforme demeure accessible jusqu'en mai 2023. ➤ Programme Bouger santé : 30 projets ont été acceptés et se sont vus alloués un budget maximal de 250 \$ par projet. Bien que certains enjeux ont été rencontrés, le programme semble avoir été fort apprécié. Des sondages de satisfaction seront transmis sous peu pour évaluer le tout. On aimerait remettre cette action au plan l'an prochain. Un budget bonifié devra toutefois être prévu en ce sens. <p>Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.</p>		
<p>7) Présentation - données administratives du CISSS des Laurentides (10 min)</p> <p>Afin de répondre à une exigence de la norme et tenir informés les membres, Bianca présente les indicateurs d'impact RH qui sont suivis par le comité stratégique. On note entre autres le taux de roulement, le ratio d'assurance-salaire ou encore le nombre d'accidents. Les données sont également présentées de façon à pouvoir comparer avec les années précédentes. Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.</p>		

Sujets	Responsable	Échéance
<p>8) Audit de recertification Entreprise en santé</p> <p>Afin de tester les connaissances des membres, Bianca les invite à se mettre en équipe de deux afin de compléter une grille de mots croisés qui a été créée spécialement pour l'audit. Un retour est fait en grand groupe afin de recueillir les commentaires de chacun. Une coquille sera corrigée. Les membres mentionnent avoir bien performé et avoir apprécié l'activité.</p> <p>On rappelle que l'audit aura lieu les 12 et 13 décembre prochains en mode virtuel. On explique la façon de faire et les attentes face leur rôle. Un membre parmi les quatre bassins sera sélectionné pour être audité. Un temps de préparation avec lui est prévu.</p>		
<p>9) PAUSE (15 minutes)</p>		
<p>10) Campagne de civilité</p> <p>Du 1^{er} au 30 novembre 2023 se tiendra au sein de notre organisation une campagne de sensibilisation à la civilité au travail inspirée de nos valeurs organisationnelles. Sous le thème « Tu comptes pour moi », cette campagne a pour objectif de promouvoir des attitudes et des comportements empreints de respect et de bienveillance. Plusieurs messages de sensibilisation ont été partagés à l'aide d'affiches, d'outils et de messages clés. Les membres sont invités à prendre possession de quelques affiches supplémentaires dont nous disposons. Pour plus d'information, Bianca les invite à consulter la page Web Branchés santé.</p>		
<p>11) Appréciation de la contribution et de probation</p> <p>Invitées à se joindre à la rencontre sur Teams, Amélie Henri et Marie-Michèle Lépine souhaitent consulter les membres sur deux outils qui sont actuellement utilisés dans l'organisation et dont on souhaite améliorer. À tour de rôle, elles présentent le formulaire de mi-probation et probation ainsi que le formulaire d'appréciation de la contribution. Elles invitent les membres à transmettre leurs commentaires sur ces derniers et à s'exprimer sur leur appréciation. Elles leur demandent également à identifier les irritants rencontrés et à proposer des pistes de solution.</p> <p>Plusieurs commentaires sont émis en regard des deux formulaires.</p> <p><u>Formulaire d'évaluation de la période de probation et d'initiation et d'essai</u></p> <p>On note :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les fiches d'observation du travail ne sont pas toujours complétées ou encore remises au gestionnaire à la fin de la journée. Il s'avère donc difficile pour le gestionnaire d'être en mesure de faire une bonne évaluation de la période de probation. 		

Sujets	Responsable	Échéance
<ul style="list-style-type: none"> - qu'il s'agit d'une procédure laborieuse qui exige un suivi rigoureux du gestionnaire. Une aide pour orchestrer le tout serait grandement appréciée. Il faut prévoir la convocation, libérer l'employé et le remplacer au besoin. - que si l'employé ne réussit pas sa période d'initiation, le gestionnaire se doit de monter un dossier « béton » pour se justifier. <p><u>Formulaire d'appréciation de la contribution et de soutien au développement du personnel</u></p> <p>On note :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que les employés trouvent fastidieux la complétion des formulaires et plusieurs s'exécutent à la dernière minute. - que l'ICASI doit rapporter à son gestionnaire tout ce qui est vu sur le plancher afin qu'il soit en mesure d'évaluer le personnel rendant ainsi sa charge de travail plus lourde. - que le formulaire ne fait pas l'unanimité. On suggère d'ajouter des choix de réponse. - que le formulaire doit rester un outil pour débiter une discussion. - que certains employés ne connaissent pas leur gestionnaire. - que le gestionnaire ne devrait pas voir l'auto-évaluation de son employé avant d'avoir rédigé sa propre appréciation. - que les délais pour avoir une évaluation ne sont pas respectés. Certains membres confient avoir eu peu d'évaluation depuis leur entrée en fonction au CISSS des Laurentides. Les mouvements de gestionnaire y ont sûrement contribué. <p>Par ailleurs, on rappelle l'importance de tenir ce type de rencontres qui est fort apprécié des employés. On confirme que les membres recevront par courriel la présentation Powerpoint qui fut utilisée aujourd'hui. Marie-Michèle et Amélie recueilleront les commentaires jusqu'au 22 novembre prochain. Les membres sont invités à leur transmettre un courriel au besoin.</p>		
<p>12) Défi organisationnel</p> <p>À l'hiver 2024, nous prévoyons mettre en œuvre l'action 12.1 du plan d'action 2022-2024 qui consiste à lancer un défi organisationnel en matière d'activité physique. L'objectif est de briser le cycle de la sédentarité et de l'hyperconnectivité afin de favoriser la collaboration, l'encouragement et la création de lien au sein des environnements de travail.</p> <p>Une seule entreprise se démarque dans ce service soit la plateforme ProPulsion. Elle les invite à consulter leur vidéo de présentation.</p> <p>Ce défi sera l'objet d'une discussion lors de la prochaine rencontre des comités locaux le 14 décembre prochain. En guise de préparation à cette rencontre, elle invite les membres à réfléchir à ces trois questions :</p>		

Sujets	Responsable	Échéance
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Quel type de défi devrions-nous prioriser pour aller rejoindre le maximum de personnes? ➤ Comment rejoindre les travailleurs « non-connectés » ? ➤ Comment organiser nos communications pour rejoindre les gens qui ont moins tendance à participer à ce type d'initiatives ? 		
<p>13) Prochaine rencontre</p> <p>La prochaine rencontre regroupera les quatre comités et se déroulera en TEAMS le 14 décembre de 13 h à 15 h 30.</p>		

*Par Carole Hogue, secrétaire de réunion
Le 29 novembre 2023*