

BILAN ANNUEL

BRANCHÉS SANTÉ

Du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022

Branchés santé



LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre santé

Québec 





TABLE DES MATIÈRES

Un mot harmonisé de nos leaders.....	5
Mise en contexte	6
Certification Entreprise en santé	7
Collecte de données et besoins prioritaires	8
Nos réalisations.....	10
Sphère Habitudes de vie.....	10
Sphère Environnement de travail.....	13
Sphère Conciliation travail et vie personnelle	16
Sphère Pratiques de gestion.....	17
D'autres initiatives	19
Nos stratégies de communication	20
Un nouveau plan d'action transversal 2022-2024	21
Le clin d'œil financier Budget 2021-2022	22
Un regard en avant : forces et zones d'amélioration	22

UN MOT HARMONISÉ DE NOS LEADERS

Le CISSS des Laurentides a à cœur la mobilisation, la santé et le mieux-être de toutes les personnes qui œuvrent au sein de ses installations. Fièremment certifiée Entreprise en santé depuis 2020, notre organisation déploie Branchés santé, une démarche d'amélioration continue motivante qui regroupe des stratégies dans quatre sphères :



**HABITUDES
DE VIE**



**ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL**



**CONCILIATION
TRAVAIL-VIE
PERSONNELLE**



**PRATIQUES
DE GESTION**



Rosemonde Landry

Présidente-directrice
générale



Manon Léonard

Directrice de la qualité,
de l'évaluation, de la
performance et de l'éthique,
co-porteure



Antoine Trahan

Directeur des ressources
humaines, des affaires
juridiques et des
communications, co-porteur

ENGAGEMENT DE LA DIRECTION

Le CISSS des Laurentides est engagé à offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et propice à la santé et au bien-être des personnes dans le respect des valeurs de l'organisation et des ressources disponibles.

Cet engagement se concrétise, entre autres, par [l'adoption d'une politique et un cadre de référence de gestion intégrée de prévention, présence et qualité de vie au travail](#).

En matière de prévention et de qualité de vie au travail, la politique s'applique à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS des Laurentides, de même qu'aux fournisseurs, sous-traitants et partenaires.

Prendre soin de soi, des autres et du travail, c'est faire de notre organisation un endroit attractif et bienveillant où chacun peut contribuer au meilleur de ses compétences. Dans une perspective de prévention, nous sommes déterminés à bâtir une forte culture organisationnelle où tous les acteurs de l'organisation partagent cet engagement envers la mobilisation, la santé et le mieux-être. Nous sommes convaincus de notre positionnement comme étant un employeur de choix en cultivant un dialogue ouvert et constructif avec nos employés.

Le rapport annuel de la démarche fait état de quelques-unes des nombreuses améliorations qui ont été implantées en 2021-2022. Prenons le temps de célébrer ces petits succès et de les propager autour de nous. Bonne lecture !

MISE EN CONTEXTE

UNE ANNÉE SOUS LE SIGNE DE LA RÉSILIENCE

Naviguant à travers la reprise graduelle de ses activités et des aléas d'une pandémie, l'organisation s'est vue prendre une posture de résilience afin de faire face aux enjeux incontestés de la situation de la main-d'œuvre. Ayant à cœur leur mission de livrer des soins et services de qualité à la population, les équipes ont fait face à plusieurs défis qui ont affecté leur mobilisation, leur santé et leur bien-être au travail. En effet, apprendre à naviguer dans le stress, l'imprévisibilité ainsi que s'adapter aux conséquences des enjeux de présence au travail ont fait partie du quotidien dans les installations du CISSS.

Afin de prendre le pouls du personnel, un sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être a été déployé de septembre à octobre 2021. Cette consultation était un moyen concret de mesurer la situation et de mieux comprendre les besoins favorisant la mobilisation des équipes. De plus, la direction a mené plusieurs tournées afin d'aller à la rencontre des employés et des gestionnaires dans l'ensemble des installations.

À la lumière des résultats issus de ce sondage, d'une analyse de ses pratiques et données probantes, puis des constats émanant de divers groupes de travail, le CISSS des Laurentides reconnaît l'importance de répondre aux besoins et aux intérêts du personnel, qui se font grandissants. La santé globale des personnes qui œuvrent au sein de l'organisation est une priorité qui s'inscrit à travers les valeurs et la vision d'un futur durable.

Poursuivre les efforts de prévention malgré les difficultés rencontrées a pu parfois être perçu comme incohérent. Il est pourtant plus important que jamais d'investir dans le développement d'une culture de santé organisationnelle lorsque des changements ébranlent notre stabilité. L'approche de la démarche Branchés santé se veut basée sur des principes d'amélioration continue, d'ouverture et de valeurs humaines.

Continuons de faire évoluer cette démarche en cohérence avec la réalité au travail de ceux et celles qui œuvrent au sein de l'organisation tout en faisant rayonner nos idées novatrices dans la communauté.

CERTIFICATION ENTREPRISE EN SANTÉ

Fièrement certifié Entreprise en santé depuis 2020, le CISSS des Laurentides continue de cultiver un milieu de travail reconnu pour favoriser les saines habitudes de vie, les pratiques de gestion mobilisantes, la conciliation entre le travail et la vie personnelle ainsi que les environnements de travail positifs.

Audit de maintien

Les 14 et 15 décembre 2021, le CISSS des Laurentides a réussi son audit de maintien. Préparé avec rigueur pendant toute l'année et intensivement durant la période d'octobre à décembre 2021, de nombreuses actions de communication ont été déployées afin d'informer et d'outiller toutes les parties prenantes.

Par exemple, un envoi postal a été réalisé pour rejoindre nos employés travaillant en GMF. Bien que le personnel qui y œuvre soit peu nombreux en comparaison à d'autres équipes du CISSS, il nous est apparu essentiel de leur rappeler les ressources auxquelles ils ont accès et de leur communiquer les éléments-clés de la démarche Branchés santé.

Lors de cet audit virtuel portant sur l'ensemble de la démarche, les auditeurs du BNQ ont souligné plusieurs points forts.

- Les efforts d'amélioration depuis l'audit initial ;
- La structure de la démarche à plusieurs niveaux ;
- La diversité des initiatives locales déployées ;
- La présence de nombreux ambassadeurs.

Comme dans toute démarche de certification, les auditeurs ont soulevé différentes opportunités d'amélioration et celles-ci font l'objet d'une intégration progressive.

S'adaptant aux horaires des deux jours d'audit, près de 70 employés et gestionnaires travaillant dans l'une des 17 installations sélectionnées par le BNQ ont été questionnés par les auditeurs par voie de conférence téléphonique.

Merci à tous d'avoir fait de cet exercice un réel succès.



COLLECTE DE DONNÉES ET BESOINS PRIORITAIRES

Du 6 septembre au 25 octobre 2021 s'est tenu le sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être du personnel au CISSS des Laurentides. Quelques 5271 employés ont pris le temps d'y répondre, soit 28 % du personnel de l'organisation.

Les résultats de ce sondage, administré par Agrément Canada, ont permis de mettre en lumière certaines forces de l'organisation, mais également des enjeux pour lesquels une attention particulière se devait d'être accordée.

Découvrir les faits saillants

En ciblant une approche participative, l'ensemble du personnel a été invité à participer à l'un des dix-huit groupes de travail : des rencontres de discussion unique ciblées par direction. Les objectifs de ces rencontres étaient de partager des pistes d'action prometteuses et réalistes, en permettant aux participants de s'exprimer. Grâce à la collaboration active de près de 300 employés et cadres, des recommandations ont été partagées avec chacune des directions concernées.

Des membres des comités santé et mieux-être locaux Branchés santé et de nombreux collaborateurs ont participé à une analyse détaillée des informations recueillies. Un exercice de priorisation a permis d'identifier des actions à impact élevé, basées sur les meilleures pratiques et les ressources du milieu en matière de mobilisation, santé et mieux-être. Ces nombreuses actions de consultation ont mené à l'élaboration d'un plan d'action organisationnel regroupant 24 actions réparties dans les quatre sphères de la démarche Branché santé.

Tout en tenant compte des valeurs, des priorités et de l'engagement du comité de direction en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être de son personnel, le plan d'action tient compte :

- Des priorités touchant le leadership organisationnel, la communication, la conciliation travail et vie personnelle, l'environnement de travail et la santé psychologique ;
- Des défis contextuels tels que la gestion d'une pandémie ainsi que l'augmentation des absences et de la détresse psychologique en découlant ;
- Du plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023 ;
- Des indicateurs en ressources humaines disponibles ;
- Des enjeux de présence au travail et de disponibilité de la main d'œuvre ;
- Du cadre de leadership du CISSSLAU ;
- Des exigences de la norme Entreprise en santé et d'Agrément Canada.

ÉLARGIR NOTRE PORTÉE DÈS 2022

En plus du déploiement d'un plan d'action transversal pour l'organisation, chaque direction a participé à un exercice d'identification de priorités pour leur secteur. Ainsi, des actions de mobilisation ciblées pour les employés et pour les cadres ont été établies pour répondre à la réalité de chaque direction. L'ensemble de ces actions contribueront à l'amélioration des dimensions de mobilisation, de santé et de mieux-être à plusieurs niveaux de l'organisation.



NOS RÉALISATIONS

Dans l'attente des résultats du deuxième sondage organisationnel de mobilisation de l'automne 2021, les comités santé et mieux-être locaux Branchés santé ont continué d'œuvrer avec cœur à la réalisation des objectifs. Certaines actions découlant du plan d'action transitoire Branchés santé 2020-2021 ont été reportées durant la période s'échelonnant **jusqu'au 31 août 2022**. En voici quelques faits saillants.

SPHÈRE HABITUDES DE VIE



Voici un résumé des actions réalisées au cours de la période ciblée. Voici les actions qui ont été mises de l'avant en 2021-2022.

HABITUDES DE VIE

Clinique virtuelle Branchés santé

La Clinique virtuelle Branchés santé a vu le jour pendant la pandémie pour offrir du soutien aux employés. Cette initiative visait à offrir des téléconsultations gratuites aux employés, gestionnaires, et médecins du CISSS des Laurentides pour leur apporter du soutien, de l'écoute, répondre à leurs besoins de santé et de mieux-être, à partager des outils et les référer vers d'autres services en toute confidentialité.

Depuis ses débuts, l'offre de service de la Clinique virtuelle Branchés santé a permis à **438 employés** de profiter de la diversité et de l'expertise des professionnels de la santé du CISSS des Laurentides dans 12 spécialités. Malgré le fait que le projet ait pris fin le 1^{er} juin 2022, 135 consultations ont été réalisées avec un taux de satisfaction de 95 %. Les participants ont rapporté le sentiment d'être mieux outillés, orientés vers des solutions, motivés à adopter une meilleure hygiène de vie et un sentiment de mieux-être physique et psychologique!

Merci à tous les professionnels de la santé qui se sont rendus disponibles afin d'offrir du soutien à leurs pairs.

Branchés santé rayonne

CISSS des Laurentides: **Lauréat du 1^{er} prix du Groupe entreprises en santé**



À l'automne 2021, le CISSS des Laurentides s'est à nouveau mérité la première place dans la catégorie Santé et mieux-être psychologique/grandes entreprises pour les Prix Distinctions 2021 décernés par le Groupe entreprise en santé.

L'initiative de la Clinique virtuelle lancée au cœur de la pandémie s'est grandement démarquée par son approche multidisciplinaire et bienveillante. Ce prix constitue une reconnaissance importante pour l'organisation qui continue de rayonner pour la notoriété de sa démarche organisationnelle Branchés santé ainsi que par ses moyens de se montrer attractif et bienveillant aux yeux de futurs employés.

Clubs de course virtuels

À la demande des employés, de nombreux clubs de course en format virtuel ont été offerts à notre personnel, tant débutants qu'intermédiaires. Des séances animées par des kinésiologues de Kin-Option, spécialisés dans ce domaine, intégraient les aspects suivants : échauffement, éducatifs de course, intervalles, renforcement musculaire et période d'étirements.



Mois de la nutrition

Pour la cinquième année consécutive, le mois de mars fut dédié à la saine alimentation. Le projet ? Un calendrier recommandant une action favorisant une saine alimentation à réaliser tous les jours du mois de mars 2022. Ce mois de sensibilisation fut une occasion additionnelle de s'ouvrir à l'adoption de nouveaux comportements alimentaires et de mettre l'expertise de nos nutritionnistes à l'avant-plan.

Au total, **450 personnes** ont participé aux diverses activités offertes au cours de ce mois. La satisfaction moyenne fut évaluée à **91 %**.

Conférence par Annick St-pierre, dt.p., nutritionniste clinicienne au CISSS des Laurentides, *Optimisons notre santé mentale avec notre alimentation*

Conférence de Bernard Lavallée, nutritionniste, *N'avez pas tout ce qu'on vous dit : la science de la nutrition*

L'organisation d'une semaine DÉFI avec des petits défis à relever à chaque jour de la semaine du 7 au 12 mars 2022

Le partage de nombreux outils sur la page Web Branchés santé incluant des capsules nutrition et une liste de traiteurs recommandés par les comités santé et mieux-être locaux

Encouragement aux initiatives locales actives

Faire émerger les initiatives locales pensées et pilotées par des employés de tous les coins des Laurentides représente une stratégie qui renforce l'appartenance à l'organisation et l'adoption concrète de comportements sains. Grâce au soutien offert par l'équipe responsable de la démarche Branchés santé, en voici quelques exemples¹:

- **Intégrer l'activité physique à ses activités professionnelles**

L'équipe du suivi intensif dans la communauté du CLSC Saint-Joseph travaillant au sein de la Direction des programmes Santé mentale, dépendance et services psychosociaux généraux adulte s'est équipé d'un vélo pour favoriser le transport actif en période estivale.



« Les clients sont agréablement surpris de nous voir arriver à domicile en vélo et cela contribue à renforcer notre crédibilité lors de nos interventions touchant les saines habitudes de vie. Ça fait rayonner l'organisation positivement. »

Ariane Morin-Lafrenière, infirmière

- **Des séances d'exercice lors de rassemblements ou rencontres d'équipe**

Que ce soit des séances d'étirements matinales, des sorties de marche animées en nature, des mini sessions de zumba et de cardio-drumming ou encore des pauses actives comme lors d'une journée de formation AVC à Sainte-Adèle, toutes les raisons sont bonnes pour faire vivre la philosophie Branchés santé à même les activités professionnelles.

- **Les courses de La Coulée**

Des employés du CISSS et ambassadeurs de la démarche Branchés santé ont pris part à l'organisation de la première édition de l'événement « Les courses de la Coulée » en juin 2022, à Prévost. Afin d'encourager nos employés à s'inscrire, des chandails de sport Branchés santé ont été offerts aux participants.

¹ Ceux-ci ne sont que quelques exemples parmi des dizaines d'initiatives supportées par la démarche et portées par les employés

SPHÈRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



Voici un résumé des actions réalisées au cours de la période ciblée

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL Formation sur la gestion intégrée de la présence au travail

Le plan d'action prévoyait la continuité de l'offre de formation sur la Gestion intégrée de la présence au travail pour tous les nouveaux gestionnaires. La formation est basée sur le cadre de référence en gestion de la présence au travail développé en 2019 au CISSS des Laurentides. Cette formation obligatoire inclut une base essentielle à la prévention.

Les objectifs de l'atelier :

- Adopter des pratiques favorables au bien-être ;
- Intervenir pour prévenir l'absence ;
- Intervenir pendant l'absence ;
- Intervenir pour un retour au travail durable.

Résultats :

431 gestionnaires (inclus les départs et les intérimaires) ont reçu cette formation depuis ses débuts. Les gestionnaires ont démontré un très grand intérêt pour cette formation et 100 % de ceux-ci la recommanderaient à leurs collègues.

Sixième édition du mois de la santé psychologique

Pour une 6^e année consécutive, le CISSS des Laurentides a déployé de nombreuses initiatives de sensibilisation à la santé psychologique au travail durant le mois de mai 2022. Inspirés du thème *Choisir, c'est ouvrir une porte* du Mouvement santé mentale Québec, les comités santé et mieux-être locaux Branchés santé ont proposé des moyens de protéger la santé mentale des travailleurs ainsi que celle des personnes qui les entourent.

- Conférence « L'autodétermination, une vitamine pour le cerveau » par Jacques Forest, psychologue et professeur à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM
- Conférence sur la cyberdépendance par Marco Mailhot, psychoéducateur au CISSS des Laurentides, Direction du programme Jeunesse
- Séance d'information sur le programme d'aide aux employés du CISSS des Laurentides Solutions Mieux-Être LifeWorks (une séance pour tous et une séance pour les gestionnaires)
- Trois conférences « Les maux des aidants, comprendre et agir » par Maude Fortier, criminologue et éducatrice spécialisée avec la clinique psychosociale de Montréal
- Pausés-éclaircs Branchés santé pour le personnel, quatre séances à différents moments de la journée avec Laurence Daigle, kinésiologue et préventionniste
- Tirages de participation (cinq cadeaux à gagner)
- Kiosques de sensibilisation lors d'une tournée des installations à Mont-Laurier et Rivière-Rouge (remise d'outils et présence de ressources psychosociales)
- Envoi d'une lettre par la poste à plus de 900 travailleurs de nuit afin de leur partager un outil sommaire « Le savais-tu? » incluant des ressources à leur disposition ainsi que la chance de participer à un tirage exclusif pour les travailleurs de nuit.
- Partage des outils *Choisir, c'est ouvrir une porte* du Mouvement santé mentale Québec (dépliant, fiche d'animation)

Le CISSS, fier ambassadeur du Mouvement santé mentale Québec

En tant qu'organisation certifiée Entreprise en santé, le CISSS s'est engagé en tant qu'ambassadeur de la campagne annuelle afin de sensibiliser son personnel et la population qu'elle dessert à la prévention en matière de santé psychologique. L'ensemble des activités ont permis de rejoindre **945 travailleurs** et d'atteindre une satisfaction moyenne de **85 %**.

Formation *Capteur de la détection à l'action*

Interpellé par les défis liés à la santé psychologique au travail, le CISSS des Laurentides a été un précurseur dans le secteur de la santé et des services sociaux en créant une communauté de capteurs en 2019.

Ayant formé plus de 600 personnes, il s'avère toujours essentiel d'aider les individus à développer leurs habiletés à reconnaître, pour eux-mêmes et pour les autres, les signes précurseurs de détresse psychologique. Au cours de la dernière année, 105 nouveaux employés ainsi que 65 gestionnaires ont suivi une formations adaptée à leur rôle. Cette initiative vise à développer les habiletés des employés en matière de santé psychologique ainsi qu'à favoriser le soutien et la demande d'aide des personnes souffrant de détresse psychologique.



Une équipe de soutien psychosocial : faire vivre la communauté

Grâce à un financement ministériel, une équipe de soutien au réseau des capteurs a été déployée. Incluant deux travailleuses sociales et une agente de relations humaines, cette équipe est disponible, anime des communautés de pratique, déploie des outils et offre de l'aide et du soutien aux membres du réseau des capteurs employés. Cet investissement est primordial au développement d'un filet psychosocial entre les pairs.

Formation pour les cadres : *Déjouer la détresse psychologique au travail*

Depuis son lancement, la formation *Déjouer la détresse psychologique au travail* s'est positionnée comme une activité de développement incontournable pour soutenir nos gestionnaires face à une augmentation du stress et de la fatigue dans équipes. Depuis ses débuts, 333 gestionnaires ont pris part à la formation.

Les objectifs de l'atelier :

- Adopter des pratiques de gestion favorables à la santé et à la réussite ;
- Être en mesure d'agir sur les facteurs de risques pour soi-même et son équipe ;
- Intervenir avec aisance et efficacité auprès d'un employé qui manifeste des signes de détresse ou d'épuisement en utilisant l'approche coaching.

Résultats : Taux de satisfaction globale de 97 %. Les gestionnaires ont démontré un très grand intérêt pour cette formation et 100 % de ceux-ci la recommanderaient à leurs collègues.

Taux de satisfaction : 97 %

Formation *Travail de bureau : ergonomie et bien-être physique*

Lors du sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être 2021, 57 % des employés ont rapporté être en accord avec l'énoncé *J'ai reçu de l'information sur les bonnes postures à adopter pour réaliser mon travail* (ex. : déplacement de charges lourdes, travail à l'ordinateur). Préoccupés par cette donnée et l'augmentation du pourcentage d'utilisation de l'ordinateur suite à la pandémie, il s'est avéré nécessaire de prévenir les risques ergonomiques et favoriser des bonnes pratiques de travail dans un contexte de travail à distance.



Ainsi, le CISSS des Laurentides a fait la promotion de la formation ***Travail de bureau : ergonomie et bien-être physique*** disponible sur l'environnement numérique d'apprentissage (ENA).

En plus de cette formation, un guide pratique sur le travail à distance a été développé afin de sensibiliser le personnel aux pratiques gagnantes de ce mode de travail. Celui-ci inclut des recommandations en ce qui a trait aux responsabilités personnelles en lien avec la santé et la sécurité à distance, l'aménagement de l'espace, le maintien de l'équilibre, l'importance de prendre soin de soi et de briser l'isolement

Participation : 332 personnes ont suivi la formation²

Pauses-éclaircs Branchés santé

En avril 2022, les équipes de prévention et des pratiques de gestion visaient à sensibiliser les gestionnaires à l'importance des micro-pauses, tant pour eux-mêmes que pour les membres de leur équipe, en les invitant à participer à quatre micro-pauses, soit une par semaine. L'objectif : un temps d'arrêt favorable à la réduction des risques de troubles musculosquelettiques.

Profitant du lancement de la plateforme TOUGO, 151 gestionnaires (30 %) ont pris part à au moins une pause durant le mois.

² Au 1^{er} septembre 2022

SPHÈRE CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE



Voici un résumé des actions réalisées au cours de la période ciblée

CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Télétravail et travail à domicile

Au CISSS des Laurentides, le télétravail s'inscrit dans un contexte de développements importants et de mesures attractives à l'emploi. Il s'inscrit également dans la volonté de contribuer à la conciliation travail-vie personnelle, l'une des quatre sphères d'activités d'Entreprise en santé reconnue pour avoir un impact sur la santé globale des employés.

Suite à plusieurs changements précipitant des besoins plus grands en terme de télétravail, la politique sur la gestion du télétravail a été révisée en janvier 2022. Cette nouvelle politique inclut des nouveautés comme le remboursement des frais de stationnement via les codes horaires ainsi que l'accès à une chaise ergonomique fournie lorsque plus de 50 % du temps en télétravail est effectué au domicile.

Au-delà du télétravail, plusieurs projets ont vu le jour au sein des équipes de travail afin d'améliorer l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Des défis pour répondre aux nombreux besoins

Le récent sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être a permis de constater que les plus grands besoins se situent au niveau du personnel touché par une réalité de services 24/7.

Rejoindre tous les employés reste une priorité pour les comités locaux Branchés santé. L'équipe responsable de la démarche maximise ses efforts pour offrir des activités accessibles aux employés et ce, sur les trois quarts de travail

753 télétravailleurs³
au CISSS



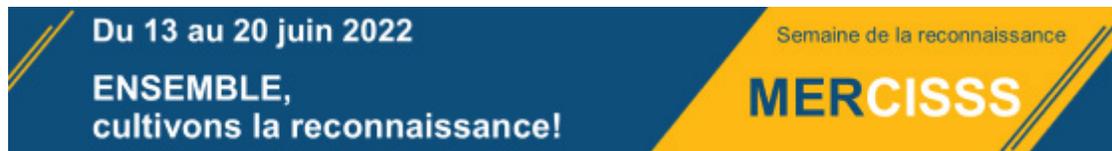
³ en date d'octobre 2022

SPHÈRE PRATIQUES DE GESTION



Voici un résumé des actions réalisées au cours de la période ciblée³

PRATIQUES DE GESTION



Semaine de la reconnaissance MERCISSS

La reconnaissance au travail avait été identifiée comme zone d'amélioration lors du précédent sondage réalisé auprès du personnel. En effet, seulement 47 % des employés ont affirmés être en accord avec l'énoncé « les activités de reconnaissance présentes dans mon organisation sont satisfaisantes. »

C'est dans ce contexte que le CISSS des Laurentides a redoublé d'efforts pour reconnaître le travail exceptionnel de l'ensemble des membres du personnel œuvrant quotidiennement et dans la plus grande bienveillance à assurer des soins de santé et de services sociaux accessibles et efficaces à la population des Laurentides. Ainsi, la semaine de la reconnaissance était une occasion renouvelée de souligner le travail de tous.

Du 13 au 20 juin 2022, tous les employés de l'organisation ont été invités à participer activement à la semaine MERCISSS. Plusieurs initiatives ont été mises en lumière :

- Un tirage de type Donnez au suivant a permis la remise de 214 cadeaux ;
- L'envoi de plus de 1000 certificats de reconnaissance comprenant des mots de reconnaissance écrit par les pairs ;
- Des outils qui ont été distribués aux gestionnaires pour favoriser la reconnaissance dans leurs équipes tels que :
 - Guide pratique sur la reconnaissance ;
 - Aide-mémoire sur la reconnaissance ;
- Trois modèles de cartes virtuelles pour reconnaître un collègue ou un collaborateur ;
- Un modèle de fond d'écran pour la plateforme Teams permettant de rappeler l'importance de cette semaine

La semaine de la reconnaissance s'est terminée en beauté avec l'organisation du forum des cadres. Regroupés en présentiel à l'occasion d'une journée, tous les cadres ont été invités à y participer et à participer à un tirage de vestes à l'effigie de l'organisation.

1486 personnes ont activement pris part à cette semaine, sans compter toutes les personnes rejointes de près ou de loin par cette initiative. Le taux de satisfaction fut de **77 %**, ce qui dénote un besoin d'ouvrir le dialogue avec le personnel sur l'impact de ce type d'initiative.



Nouvel outil : des pratiques internes prometteuses

En novembre 2021, tous les gestionnaires ont été invités à compléter un sondage sur leur appréciation du budget de reconnaissance ainsi que sur les pratiques qui ont porté fruit dans leur équipe au cours de la dernière année.

Pour poursuivre les bonnes pratiques et pour inspirer les gestionnaires des bons coups de leurs collègues, un guide regroupant des initiatives réalisées par les cadres a été créé.

Guide « Faire vivre de la reconnaissance au quotidien : c'est essentiel » – tableau des pratiques testées par nos gestionnaires

Cadre de référence : Engager les autres

Adopter des pratiques de gestion qui développent l'engagement au travail entraîne des retombées positives sur la santé des employés et génère un plus grand bien-être au travail ainsi qu'une meilleure performance. Grâce à la collaboration des directions Ressources humaines, communications et affaires juridiques et Qualité, évaluation, performance et éthique, un [cadre de référence](#) des fonctions de gestion intégrateur a été développé.

En continuité avec le cadre de leadership de l'organisation, ce cadre de référence vise, entre autres, à développer un tout intégrateur à partir du cadre de Leadership, du cadre de référence en performance et amélioration continue et du plan d'action sur la mobilisation, la santé et le mieux-être Branchés Santé.

Concrètement, ce document basé sur les meilleures pratiques, vise à cibler les priorités de développement des gestionnaires et outiller ceux-ci à mettre en place une gestion permettant l'expression des besoins de l'ensemble des acteurs et la mise en place de conditions favorables à leur bien-être au travail.



D'AUTRES INITIATIVES



Poursuite de la promotion de la plateforme de santé et mieux-être LIFESPEAK

Le CISSS des Laurentides offre en continu à tout le personnel la plateforme de santé et de mieux-être LifeSpeak. Cette plateforme regroupe des contenus portant sur des sujets variés, de la santé globale au perfectionnement professionnel. Il y a eu 3311 consultations de la plateforme et les sujets les plus populaires ont été la nutrition et la santé psychologique.

Promotion du Défi j'arrête, j'y gagne



Ayant constaté le nombre de fumeurs (15 %) parmi les répondants au sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être, plusieurs communications ont été déployées afin d'encourager l'arrêt tabagique et de promouvoir le *Défi j'arrête, j'y gagne* et les services des centres d'abandon du tabagisme du CISSS des Laurentides.

Activités et collaborations externes

L'équipe de la démarche Branchés santé saisit toutes les opportunités de faire rayonner le CISSS des Laurentides et son engagement à prendre soin du personnel. Que ce soit par du bénévolat aux activités des Fondations comme Vélo à notre santé ou des ententes avec des promoteurs et entrepreneurs de la région pour faire profiter nos employés de différents concours, nous avons été et continuons d'être au rendez-vous. Par exemple, plus de 600 billets du Festival Santa Teresa ont été distribués gratuitement au sein des différentes directions.



Journée mondiale de prévention du suicide

Afin de contribuer à la sensibilisation et à la prévention du suicide, plusieurs communications ont été partagées à l'ensemble du personnel. Objectif: Créer l'espoir par l'action au travail et auprès des pairs, au cours de la semaine du 5 au 10 septembre 2022. La Journée mondiale de prévention du suicide a invité chaque personne à raviver sa flamme pour souligner l'importance d'agir autant pour soi-même que pour les autres.

Développement d'outils de gestion

Le développement d'outils favorisant de saines pratiques de gestion a également fait partie des projets de la dernière année. Basés sur les meilleures pratiques, ces outils ont fait ressortir différentes pratiques de gestion comme la gestion de proximité, les communications et la gestion du changement. Par exemple, une série de courtes chroniques ont été partagés aux gestionnaires pendant sept semaines pour les sensibiliser aux ressources internes disponibles afin d'agir pour soi.

NOS STRATÉGIES DE COMMUNICATION



Nos nombreuses stratégies de communication

De nombreuses stratégies sont déployées toute l'année en collaboration avec le service des communications afin de faire vivre et rayonner la démarche, ses acteurs et ses actions. Parmi les outils utilisés, **plus de 100 publications** ont été réalisées.

- Infolettre
- Notes de service de l'Info-Gestion
- Présentations virtuelles dans les rencontres d'équipe et de gestion
- Développement d'outils
- Annonces sur l'intranet
- Affiches dans l'ensemble des installations
- Publications LinkedIn et Facebook
- Tirage

Page Web Branchés santé

Point de rencontre de la démarche, la page Web Branchés santé a été révisée à l'automne 2021 pour faire ressortir les informations-clés et les quatre sphères de la démarche. Un bandeau déroulant permet aussi de promouvoir les activités ou les priorités du moment. La navigation doit être simple et le contenu ne doit pas dédoubler des contenus de santé déjà accessibles sur d'autres sites de référence.

**8186 vues
de la page Web
Branchés santé**

Tournées des installations



À plusieurs occasions, l'équipe responsable de la démarche Branchés santé, souvent accompagnée de membres de comité ou d'ambassadeurs engagés, ont fait la tournée de plusieurs installations. Prenant la forme d'une visite ou d'un kiosque, ces tournées créent des moments uniques, renforcent l'impact de nos communications et permettent d'être à l'écoute des préoccupations des participants. Près de 90 sites ont été visités cette année.

Objets promotionnels

Offrir de petits cadeaux n'est certes pas grand-chose mais les objets promotionnels engendrent un effet rassembleur essentiel à des mouvements de mobilisation. Toujours en quête d'offrir des surprises utiles au personnel, nos membres engagés ont pu remettre crayons, tirelire et chaises de camping lors des différentes campagnes de promotion.

UN NOUVEAU PLAN D'ACTION TRANSVERSAL 2022-2024

Faisant suite aux exercices de collecte et d'analyse des données réalisés en 2021, un nouveau plan d'action sera en cours de déploiement dès le 1^{er} octobre 2022. Ce plan est le fruit d'une co-construction impliquant des acteurs organisationnels de tous horizons.

24 actions regroupées dans les quatre sphères de la démarche visent à améliorer les dimensions suivantes en priorité : leadership organisationnel, communications, environnement de travail – sécurité et conciliation travail vie-personnelle

Pour bien répondre aux besoins et aux suggestions du personnel, certaines dimensions ont également teinté le choix des actions. Celles-ci incluent la santé psychologique et la promotion d'un environnement de travail sain et sécuritaire.

[Découvrez le plan d'action intégral](#)

Cibles globales du plan d'action

Les cibles du plan d'action transitoire précédent ont été atteintes. De nouveaux objectifs sont désormais établis pour ce nouveau plan d'action.

- L'amélioration de la dimension de mobilisation globale de 5 %
 - L'augmentation de la dimension *Leadership organisationnel* de 3 points de pourcentage
 - L'augmentation de la dimension *Environnement de travail* de 2 points de pourcentage
 - L'augmentation de la dimension *Conciliation travail-vie personnelle* de 3 points de pourcentage
- Le maintien de la certification Entreprise en santé 2020
- La réduction des risques psychosociaux de 10 %
- L'augmentation de la visibilité externe de la démarche

Chaque direction a également ciblé des actions propres à leur secteur. Ainsi, des priorités découlant de chaque objectif seront identifiés pour contribuer aux efforts d'amélioration de la mobilisation, de la santé et du mieux-être au travail.

Ce plan d'action est complémentaire aux nombreuses autres solutions déployées par les acteurs organisationnels, comme le service de prévention, qui visent à cultiver une organisation en santé, tant financièrement que socialement.

Rappel de notre structure

La démarche repose sur une structure d'opération solide soutenue par la direction et rendant possible l'implication des employés et cadres de tous les niveaux de l'organisation. Des dizaines de personnes sont impliquées de près ou de loin au déploiement des grandes étapes du cycle de la démarche. Ainsi, la structure favorise une approche participative essentielle et la mise en œuvre concrète de la valeur organisationnelle qu'est la collaboration.

Afin de mobiliser cette grande communauté, l'équipe responsable de la démarche Branchés santé a organisé de nombreuses rencontres virtuelles, événements rassembleurs et a fait l'envoi de sept Info-Branchés santé.



L'organisation remercie tous ceux qui s'impliquent dans cette démarche et souhaite souligner l'apport essentiel des acteurs qui contribuent à la faire évoluer, et ce, malgré les obstacles. L'équipe responsable de la démarche Branchés santé salue l'appui de toutes les directions dans le déploiement de ces actions.

LE CLIN D'ŒIL FINANCIER BUDGET 2021-2022 (1^{ER} OCTOBRE 2021 AU 30 SEPTEMBRE 2022)

Le CISSS des Laurentides accorde annuellement un budget de 16 452 \$ pour les heures de remplacement des membres des comités locaux et de 51 000 \$ pour la réalisation du plan d'action *Branchés santé*, soit un total de 67 452 \$. Ces investissements sont complémentaires à de nombreuses initiatives organisationnelles et locales visant l'amélioration de la santé globale du personnel.

UN REGARD EN AVANT : FORCES ET ZONES D'AMÉLIORATION

Un regard en avant

L'année 2021-2022 fut une année de transition remplie de défis et de grandes réalisations. Branchés santé est une démarche organisationnelle d'amélioration continue qui grandit au rythme de l'évolution de l'organisation. Pour l'avenir, la direction pourra compter sur les forces de la démarche et adapter ses orientations tout en tenant compte des zones d'amélioration.

Nos forces

Une image forte

Faisant écho par son jaune dynamique, la démarche Branchés santé s'accolle aux multiples stratégies de communication soutenue par l'équipe des communications. Bien que la promotion d'une démarche demeure un défi constant parmi la quantité d'information à transmettre aux employés, ces derniers reconnaissent avec appréciation la présence soutenue et toute en couleur des activités et des invitations lancées par les comités.

Du soutien par les pairs

Que ce soit à travers nos réseaux d'ambassadeurs, de nombreux partenaires et de capteurs, la démarche a réussi à mobiliser de grands groupes autour des enjeux qui leur tiennent à cœur. L'un de ces enjeux est bien sûr la santé globale de chacun. Malgré un maintien du nombre d'absences, les employés continuent de vouloir soutenir leurs collègues face aux difficultés rencontrées au travail. La démarche leur offre cette possibilité.

Des progrès sur l'intégration

Les meilleures pratiques sont claires. Les démarches de type Entreprise en santé ont du succès lorsqu'elles sont intégrées à même les grands dossiers organisationnels. Au-delà d'une activité parallèle aux opérations, les principes, les objectifs et les actions découlant de celles-ci doivent se vivre au quotidien à tous les niveaux de l'organisation. Lors du sondage sur la mobilisation, les cadres ont rapporté que leur niveau de connaissance de la démarche était de 92 %. Cette donnée dénote une compréhension générale des équipes de gestion qui est un point de départ important à une meilleure intégration. La recherche d'un équilibre entre les diverses dimensions de la performance organisationnelle dont la santé et la mobilisation des individus est un axe clé, continue d'être au cœur des préoccupations.

Nos zones d'amélioration

Un budget opérationnel limité

Au regard des résultats du sondage 2021, le budget des opérations de Branchés santé demeure limité malgré une croissance de 36 % des demandes reçues de la part des gestionnaires et de leurs équipes et ce, dans les quatre sphères d'Entreprise en santé. Les ressources financières disponibles sont demeurées stables depuis les cinq dernières années en dépit de cette croissance. Il s'avère nécessaire de faire la démonstration concrète des retombées positives d'une telle démarche afin de revoir les investissements possibles pour les années à venir, notamment au niveau de la sphère *Environnement de travail*.

Un souci pour la participation

Faisant partie de nos zones d'amélioration de l'année précédente, les constats de participation aux différentes initiatives restent préoccupantes. La transformation de certaines activités en format virtuel, la difficulté de libérer le personnel et l'augmentation des symptômes de détresse psychologique ont joué un rôle majeur, tant dans les intérêts de participation que dans la présence aux activités. Par exemple, la participation aux activités du mois de la santé psychologique a été à la baisse en comparaison avec mai 2021. En plus d'une analyse des résultats de sondage de satisfaction en lien avec les propositions d'activités, les comités doivent se recentrer sur les réels besoins du personnel afin de moduler le déploiement du nouveau plan d'action. Un taux de participation supérieur est nécessaire pour optimiser les impacts.

Travailler nos messages

Au cours des tournées réalisées en 2021-2022, nos membres de comité et bénévoles ont pu évaluer la compréhension du personnel concernant Branchés santé. Parfois perçu comme un programme de saines habitudes de vie et tantôt comme un sujet vaguement abordé lors de la journée d'accueil, la démarche est comprise de différentes façons par les travailleurs. Le comité stratégique et tous les acteurs impliqués doivent transmettre les messages-clés de la démarche pour influencer les employés de l'organisation face à leurs préjugés. À titre d'exemple, Branchés santé est une démarche organisationnelle et non pas une simple programmation d'activités sportives. L'organisation doit mettre en valeur toutes les améliorations déployées qui ont un impact sur la mobilisation, la santé et le mieux-être. De pair avec l'équipe de communication, nous devons faire rayonner les quatre sphères équitablement.

L'équipe Branchés santé :

Marie-Chantale Brien, chef de service,
Service des pratiques de gestion

Pascale Cloutier, directrice-adjointe,
Services aux cadres et pratiques de gestion

Brigitte Farly, conseillère-cadre et coordonnatrice
de la démarche, Service des pratiques de gestion

Carole Hogue, technicienne en administration
Service des pratiques de gestion

Bianca Madore, agente de gestion du personnel
Service des pratiques de gestion

Le comité stratégique :

Karine Bélisle, coordonnatrice santé, sécurité,
mieux-être et relations de travail

Sandra Cormier, adjointe clinique à la programmation,
Direction des programmes Santé mentale, dépendance
et services psychosociaux généraux adulte

Steve Desjardins, directeur des soins infirmiers

Manon Léonard, coporteur de la démarche Branchés
santé et directrice de la qualité, de l'évaluation, de la
performance et de l'éthique

Hugo Morissette, adjoint au directeur des ressources
humaines, des communications et des affaires
juridiques pour le volet communications

Mario Houle, coordonnateur, Coordonnateur régional
Activités d'alimentation, Direction des services
techniques

Antoine Trahan, coporteur de la démarche Branchés
santé et directeur des ressources humaines,
des communications et des affaires juridiques

Nous aimerions également remercier Sophie Perras et Marianne Champagne qui ont grandement contribué à la réalisation du plan d'action transitoire.

**Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides**

Québec 