

Comité stratégique Branchés santé

Ordre du jour

Date et heure : Le 24 mars 2022 de 10 h à 12 h

Emplacement : Teams

Sujets	Présenté par	Durée	Objectif	
1. Ouverture de la rencontre (10 h)	Brigitte Farly	5 min	Information	<input checked="" type="checkbox"/>
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour (10 h 05)	Brigitte Farly	5 min	Décision	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Lecture, suivi et adoption du dernier compte rendu : 31 janvier 2022 (10 h 10)	Brigitte Farly	5 min	Décision	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Audit de maintien de la certification Entreprise en santé (10 h 15)	Brigitte Farly	5 min	Information	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Poursuite de la communauté des CAPTEURS (10 h 20)	Claude Reeves	25 min	Information	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Recommandations pour la formation ENA ergonomie (10 h 45)	Sébastien Duvergé	20 min	Discussion	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Participation et premiers constats des groupes de travail par direction (11 h 10)	Brigitte Farly	10 min	Information	<input checked="" type="checkbox"/>
8. Plan d'action sur la mobilisation, la santé et le mieux-être 2022-2024 par direction	Brigitte Farly	15 min	Décision	<input checked="" type="checkbox"/>
8.1. Identification du porteur par direction (11 h 20)				
9. Avancement du plan d'action se terminant au 31 mars 2022 (11 h 35)	Brigitte Farly	10 min	Information	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Soutien aux projets touchant l'environnement de travail (11 h 45)	Brigitte Farly	15 min	Décision	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Date de la prochaine rencontre – Mardi 3 mai 2022, 9 h à 10 h 30				

Présents (P) / Invités (I) / Absents (A)

Prénom, Nom	Direction (sigle) / Fonction	P	I	A	Prénom, Nom	Direction (sigle) / Fonction	P	I	A
Karine Bélisle	DRHCAJ / Directrice adjointe, SSME-RT et prévention	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sandra Cormier	DSMDPGA / Adjointe à la programmation clinique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steve Desjardins	DGA-SPER / Directeur intérimaire des activités de coordination de la pandémie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brigitte Farly	DRHCAJ / Agente de gestion du personnel et coordonnatrice de la démarche Branchés santé	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mario Houle	DST / Coordonnateur régional Activités d'alimentation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Manon Léonard	DQEPE / Directrice de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Hugo Morissette	DRHCAJ / Adjoint à la direction des ressources humaines et des affaires juridiques (volet communication)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Antoine Trahan	DRHCAJ / Directeur des ressources humaines, des communication et des affaires juridiques	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marie-Chantale Brien	DRHCAJ / Chef du service des pratiques de gestion	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sébastien Duvergé	DRHCAJ / Chef du service Santé, sécurité et mieux-être	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Claude Reeves	DRHCAJ / Chef de projet – Réseau de soutien psychosocial des employés et gestionnaires	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
1. Ouverture de la rencontre	Brigitte souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être rendus disponibles pour la rencontre de ce jour. Elle souligne la présence de Marie-Chantale Brien, nouvelle chef du service des pratiques de gestion.		
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour	Le projet d'ordre du jour est adopté tel que présenté. Deux invités se joindront à la rencontre incluant Claude Reeves, pour le portant sur le dossier CAPTEUR et Sébastien Duvergé pour le volet « ergonomie ».		
3. Lecture, suivi et adoption du dernier compte rendu : 31 janvier 2022	Le compte rendu de la rencontre du 31 janvier 2022 est jugé conforme aux discussions. <i>Norme Entreprise en santé / Action corrective demandée du BNQ</i> Tel que convenu, une corresponsance a été acheminée au BNQ afin de justifier les raisons qui ont menées à ne pas respecter les délais pour la collecte de données. Ces derniers ont accepté nos justificatifs. <i>Guide « Les six clés du travail à distance »</i> Le guide est maintenant disponible en ligne.		
4. Audit de maintien de la certification Entreprise en santé	Le CISSS des Laurentides est fier d'annoncer le maintien de sa certification Entreprise en santé, incluant sa mise à jour pour la certification 2020. Un communiqué interne a d'ailleurs été émis par le service des communications et a été diffusé à l'ensemble du personnel et des médecins. L'envoi d'un communiqué de presse est prévu également. Les membres encouragent ces actions qui contribuent à favoriser le recrutement. Par ailleurs, il est prévu remplacer les certificats dans toutes les installations du CISSS des Laurentides. Les équipes du SFIM ont été sollicités à cet effet. Le service des communications s'assurera de mettre à jour les logos dans nos correspondances. Notre équipe fera de même avec notre page Branchés santé.		
5. Poursuite de la communauté des CAPTEURS	Invité à se joindre à la rencontre, Claude Reeves présente le bilan des activités du réseau de soutien psychosocial des employés et gestionnaires pour l'année 2021-2022. Il partage un document qui fait état, entre autres, de diverses statistiques. On note entre autres que le réseau de capteurs compte actuellement 282 capteurs employés et 60 capteurs gestionnaires qui ont accepté d'être identifiés comme tels dans l'organisation.		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
	<p>Afin d'atteindre les cibles de 400 capteurs employés et 75 capteurs gestionnaires pour 2022-2023, différentes actions en regard avec la mobilisation, la formation, la promotion et détection ont été identifiées. Claude en présente un survol rapide.</p> <p>Bien qu'il soit difficile de mesurer hors de tout doute l'impact de ce projet sur le taux d'assurance-salaire, Claude soutient que ce projet s'autofinancera dès que 5 cas d'assurance-salaire seront évités annuellement en supposant un salaire moyen de 60 000 \$ par cas. Par contre, il annonce que pour 2022-2023, le MSSS a confirmé le renouvellement du budget de l'équipe de soutien psychosocial.</p> <p>Plusieurs commentaires et questionnements sont émis et répondus à la satisfaction des membres. On se questionne sur la façon de sensibiliser les directions au nombre de capteurs dans leur direction et de l'importance d'atteindre la cible de 5%.</p> <p>On mentionne également qu'un outil sera développé pour en savoir davantage sur les personnes captées et ainsi mesurer l'impact de la communauté des capteurs sur les indicateurs en assurance-salaire. Certains défis toutefois demeurent en lien avec les règles de confidentialité.</p>		
6. Recommandations pour la formation ENA ergonomie	<p>Les membres accueillent Sébastien Duvergé qui vient présenter une initiative mise de l'avant pour avoir un impact favorable sur le taux d'assurance-salaire relié aux troubles musculo-squelettiques dans notre organisation et assurer ainsi une meilleure santé de nos employés.</p> <p>On note entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'envoi d'une note de service via l'Info-gestion invitant les gestionnaires à participer à des micro-pauses tout le mois d'avril de même qu'à suivre la formation Travail de bureau : Ergonomie et bien-être physique offerte par l'Environnement numérique d'apprentissage (ENA). ➤ L'envoi d'un courriel à tous les employés détenant une adresse professionnelle les invitant également à suivre cette formation. ➤ L'envoi d'une note de service Branchés santé, en mai prochain dans le cadre du mois de la santé psychologique, à tous les employés du CISSS des Laurentides afin de leur rappeler l'importance de prendre soin d'eux et les sensibiliser à la prise en charge de leur propre santé. Par la même occasion, les employés seront invités également, à prendre, à leur tour, des micro-pauses. 		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
	<p>Par ailleurs, il est mentionné qu'un projet pour former des sentinelles pour évaluer la posture de leurs collègues est actuellement en projet-pilote.</p> <p>Une membre rapporte avoir déjà suivi la formation offerte de l'ENA et s'en dit pleinement satisfaite. Elle encourage les autres membres à la suivre également.</p>		
7. Participation et premiers constats des groupes de travail par direction	<p>Les rencontres avec les groupes de travail par direction ont débutées. On constate que les participants de certaines directions vivent davantage de détresse que d'autres. On réalise entre autres qu'il y a beaucoup d'insatisfaction au niveau des employés à savoir qu'ils ne se sentent pas écoutés, qu'ils sont peu consultés et que la direction ne comprends pas leur réalité de travail.</p> <p>Questionnés à ce sujet les membres confirment qu'ils recommandent que toutes les pistes d'action nommées par les groupes fassent partie du rapport présenté à chacune des directions. Un portrait des enjeux sera également décrit dans le document de même que les principales impressions de la responsable du groupe de travail.</p> <p>On rappelle que les directions devront sélectionner au moins deux pistes proposées et les inclure dans le plan d'action global RH pour l'année 2022-2023. L'équipe responsable de la démarche Branchés santé leur fera part de leurs recommandations. Il est possible que des pistes de solution puissent être discutées à un niveau plus transversal si celles-ci ont été nommées dans plusieurs directions.</p>		
8. Plan d'action sur la mobilisation, la santé et le mieux-être 2022-2024	<p>En prévision de la mise en application du plan d'action, Brigitte questionne les membres à savoir de quelle façon ils souhaitent que ce plan soit déployé dans l'organisation et quelles sont leurs attentes face à sa mise en œuvre ? Elle mentionne que ceraines dimensions de mobilisation ont un impact plus élevé en matière de soins et services et de santé et mieux-être dont le leadership organisationnel et les communications.</p>		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action																		
<p>8.1 Identification du porteur par direction</p>	<p>Elle soumet le schéma ci-dessous qui présente un calendrier des actions qui pourraient réalisées.</p> <div data-bbox="485 375 1425 1015" data-label="Diagram"> <p>Processus Décision</p> <table border="1"> <tr> <th>Date</th> <th>Étape</th> <th>Description</th> </tr> <tr> <td>8 avril</td> <td>01</td> <td>COMPTE-RENDU ÉQUIPE PG Un résumé des faits saillants du groupe de travail sera envoyé au directeur</td> </tr> <tr> <td>15 avril</td> <td>02</td> <td>PORTEUR DIRECTEURS Un porteur par direction sera identifié pour tenir un échange avec son comité de direction</td> </tr> <tr> <td>29 avril</td> <td>03</td> <td>PRIORITÉS PORTEURS PAR DIRECTION (OU DA) -Un minimum de deux actions porteuses devront être identifiées pour le plan d'action global RH -Accompagnement par le partenaire RH</td> </tr> <tr> <td>6 mai</td> <td>04</td> <td>ARRIMAGE PARTENARIAT ÉQUIPE PG -Tenue d'un échange Teams sur les mécanismes de suivi et l'arrimage des actions -Analyse des pratiques</td> </tr> <tr> <td>13 mai</td> <td>05</td> <td>LANCEMENT PARTENARIAT Lancement des actions avec le soutien du partenaire RH</td> </tr> </table> </div> <p>Les membres considerent le projet réaliste et sont en accord avec la proposition.</p> <p>Dans un premier temps, il est convenu que les coporteurs de la démarche Branchés santé sensibilisent, en comité de direction, les directeurs à l'importance de nommer un porteur de ce dossier et d'établir les balises. Des rencontres trimestrielles seront organisées avec l'équipe responsable de la démarche Branchés santé pour le suivi des actions sélectionnées par direction. Un état d'avancement des travaux sera présenté deux fois par année au comité de direction.</p>	Date	Étape	Description	8 avril	01	COMPTE-RENDU ÉQUIPE PG Un résumé des faits saillants du groupe de travail sera envoyé au directeur	15 avril	02	PORTEUR DIRECTEURS Un porteur par direction sera identifié pour tenir un échange avec son comité de direction	29 avril	03	PRIORITÉS PORTEURS PAR DIRECTION (OU DA) -Un minimum de deux actions porteuses devront être identifiées pour le plan d'action global RH -Accompagnement par le partenaire RH	6 mai	04	ARRIMAGE PARTENARIAT ÉQUIPE PG -Tenue d'un échange Teams sur les mécanismes de suivi et l'arrimage des actions -Analyse des pratiques	13 mai	05	LANCEMENT PARTENARIAT Lancement des actions avec le soutien du partenaire RH	<p>Coporteurs</p>	<p>Dès que possible</p>
Date	Étape	Description																			
8 avril	01	COMPTE-RENDU ÉQUIPE PG Un résumé des faits saillants du groupe de travail sera envoyé au directeur																			
15 avril	02	PORTEUR DIRECTEURS Un porteur par direction sera identifié pour tenir un échange avec son comité de direction																			
29 avril	03	PRIORITÉS PORTEURS PAR DIRECTION (OU DA) -Un minimum de deux actions porteuses devront être identifiées pour le plan d'action global RH -Accompagnement par le partenaire RH																			
6 mai	04	ARRIMAGE PARTENARIAT ÉQUIPE PG -Tenue d'un échange Teams sur les mécanismes de suivi et l'arrimage des actions -Analyse des pratiques																			
13 mai	05	LANCEMENT PARTENARIAT Lancement des actions avec le soutien du partenaire RH																			

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
<p>9. Avancement du plan d'action se terminant au 31 mars 2022</p>	<p>On annonce que le plan d'action Branchés santé est réalisé à 93%. Il reste encore quelques actions à actualiser dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Promotion du guide « les six clés du travail à distance » et formation en ergonomie de bureau sur l'ENA <p>Mois de la santé psychologique au CISSS des Laurentides</p> <p>Le Mouvement santé mentale Québec offre une vitrine sur leur site Web aux entreprises qui souhaitent devenir ambassadeurs du Mouvement. Certains critères sont à respecter mais le CISSS des Laurentides répond déjà à plusieurs d'entre eux. Après discussion, les membres confirment leur accord à ce que le CISSS des Laurentides devienne ambassadeur du Mouvement santé mentale. Brigitte assurera le suivi nécessaire.</p> <p>Par ailleurs, il est mentionné que le mois de la santé psychologique sera à nouveau souligné. Diverses activités ont été proposées. Les équipes de Sandra ont été sollicitées. D'autres liens sont à prévoir. On rapporte qu'entre 46% et 60% des absences sont en lien avec un diagnostic pour causes psychologiques, difficile toutefois d'avoir de réelles statistiques. On rappelle l'importance d'investir dans ce type d'analyses qui s'avère primordial au moment de définir nos priorités d'actions. Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.</p>	<p>Brigitte</p>	<p>Dès que possible</p>
<p>10. Soutien aux projets touchant l'environnement de travail</p>	<p>L'équipe responsable de la démarche Branchés santé reçoit un grand nombre de demandes de soutien en lien avec l'amélioration des environnements physiques de travail telles que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aménagement des espaces communs; ➤ Rehaussement des salles de repos; ➤ Financement d'installations pour le transport actif (ex : cabanons à vélo, etc.); ➤ Identification ou création d'espaces pour la pratiques d'activités physiques; ➤ Aménagements extérieurs (tables pique-nique, chaises etc.) 		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
	<p>Malgré plusieurs tentatives de communication avec la Direction des services techniques, de nombreuses communications demeurent en attente de suivi.</p> <p>Brigitte rappelle que ces demandes, bien que n'ayant aucun impact sur la clientèle, ont une grande importance sur la mobilisation du personnel et qu'il serait important de les prioriser également au travers les autres demandes que la DST reçoit.</p> <p>Plusieurs commentaires sont émis. Les enjeux sont nommés. Au terme des discussions, il est convenu qu'Antoine communiquera avec Patrick Bureau afin d'évaluer la situation et établir une procédure. Un retour sera assuré.</p>	Antoine	Dès que possible
11. Date de la prochaine rencontre	La prochaine rencontre du comité stratégique aura lieu le 3 mai 2022, de 9 h à 10 h 30 par TEAMS.		

Compte rendu rédigé par : Carole Hogue, secrétaire de la réunion

Date : Le 24 mars 2022