

BILAN ANNUEL

BRANCHÉS SANTÉ

Du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023

Branchés santé



LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre santé

Québec 



TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES

Un mot harmonisé de nos leaders.....	3
Mise en contexte	4
Certification Entreprise en santé	5
Nos réalisations.....	6
Sphère Habitudes de vie.....	6
Sphère Environnement de travail.....	8
Sphère Conciliation travail et vie personnelle	11
Sphère Pratiques de gestion.....	12
D'autres initiatives à souligner.....	14
Nos stratégies de communication	15
La suite du plan d'action transversal	16
Le clin d'œil financier 2022-2023.....	16
Conclusion.....	17

UN MOT HARMONISÉ DE NOS LEADERS

La démarche Branchés santé fait partie intégrante de la culture organisationnelle et représente une fierté qui nous démarque en tant qu'employeur certifié Entreprise en santé. Depuis la création du CISSS des Laurentides, nous travaillons à créer un milieu de travail permettant d'offrir des soins et services de qualité à la population tout en misant sur l'épanouissement et la santé globale de l'ensemble de nos employés.

ENGAGEMENT RENOUVELÉ 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.

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.](#)

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.

Une question posée à nos co-porteurs

Nous avons la chance de compter sur le leadership de deux directeurs nommés co-porteurs de la démarche. En plus d'être de fiers ambassadeurs, ceux-ci ont pour rôle d'assurer l'intégration des dimensions de santé et bien-être au travail au sein des objectifs, dialogues et projets stratégiques de la direction.



Manon Léonard

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



Antoine Trahan

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

« Il nous fait plaisir encore une fois cette année de jouer fièrement le rôle de co-porteurs de la démarche Branchés santé puisqu'il est stimulant de participer à une démarche dont les impacts sont si marquants pour notre établissement. En effet, par le biais des actions proposées en lien avec les sphères pratiques de gestion, conciliation travail et vie personnelle, habitudes de vie et environnement de travail, il est possible de constater un engouement des employés pour les actions et activités proposées. Qui plus est, cette forte participation et adhésion se traduit par une hausse de la mobilisation et de la présence au travail. Les résultats donnent un sens marqué et positif à cet engagement auprès de la démarche Branchés santé ».

MISE EN CONTEXTE

BESOINS PRIORITAIRES ET PLAN D'ACTION

L'année 2022-2023 fut une période d'actions et de nombreuses campagnes de promotion pour la démarche Branchés santé. En effet, un nouveau plan d'action transversal regroupant 24 actions a été déployé le 1^{er} septembre 2022 afin de répondre aux besoins et aux préoccupations du personnel en matière de mobilisation, de santé et de mieux-être.

Plusieurs facteurs ont influencé la préparation, la promotion et le déploiement de ce plan d'action incluant certains grands défis organisationnels tels que la disponibilité de la main-d'œuvre, l'espace accordé aux communications numériques au quotidien et les nombreux changements organisationnels. Cette réalité nécessite une adaptation constante des initiatives proposées dans le large territoire des Laurentides. Néanmoins, l'intérêt et les impacts d'une démarche comme Branchés santé se sont fait ressentir dans la participation, la rétroaction positive, la satisfaction et l'engouement de plusieurs actions porteuses.

Les avantages de poursuivre les efforts de prévention sont nombreux et contribuent à améliorer les enjeux organisationnels du CISSS.

Besoins prioritaires et plan d'action

Suivant la collecte de données réalisée à l'automne 2021 sous forme de sondage et de groupes de discussion au sein de toute l'organisation, un plan d'action organisationnel regroupant des actions dans les quatre sphères de la démarche a été adopté. Ce plan d'action vient répondre à plusieurs besoins prioritaires incluant :

- Le leadership organisationnel ;
- La conciliation travail et vie personnelle ;
- Les environnements de travail sains et sécuritaires ;
- Les communications ;
- La santé psychologique.

La période de déploiement du plan d'action s'échelonne du 1^{er} septembre 2022 au 31 mars 2024.



**HABITUDES
DE VIE**



**ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL**



**CONCILIATION
TRAVAIL-VIE
PERSONNELLE**



**PRATIQUES
DE GESTION**

Cibles globales du 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 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 Branchés santé

CERTIFICATION ENTREPRISE EN SANTÉ

Notre certification Entreprise en santé demeure à ce jour une grande fierté organisationnelle, qui témoigne plus que jamais l'importance que nous allouons collectivement à la santé et le bien-être. C'est entre autres à travers cette certification que nous demeurons une organisation distinctive et unique dans la grande région des Laurentides.

Audit de maintien de la certification Entreprise en santé

Les 14 et 15 décembre 2021, le CISSS des Laurentides a réussi son audit de maintien. Préparé avec rigueur tous les ans, nous recevons la visite d'auditeurs du bureau de normalisation du Québec afin d'assurer une vigie quant au respect des exigences qui nous permettent de maintenir notre certification. C'est donc les 13 et 14 décembre 2022 qu'a eu lieu notre troisième audit en lien avec celle-ci.

Des entretiens aléatoires auprès de 67 employés et gestionnaires et une préparation rigoureuse de l'équipe responsable de la coordination de la démarche auront permis aux auditeurs de recommander à nouveau le maintien de la certification.

Afin de bien préparer l'ensemble du personnel à cette étape charnière pour l'organisation, plusieurs moyens ont été utilisés pour favoriser une bonne compréhension du processus et une bonne connaissance générale de la démarche Branchés santé.

Plusieurs forces ont été soulignées par les auditeurs :

- Notre structure de gouvernance pour la démarche qui correspond à l'envergure de notre organisation ;
- Notre capacité à identifier et répondre aux besoins prioritaires ;
- L'importance consacrée à la santé psychologique au sein de l'organisation ;
- Le grand réseau d'ambassadeurs comme un levier puissant de communication et d'élévation de l'intérêt porté à la démarche ;
- La proximité des gestionnaires comme levier de mobilisation du personnel.

Cet exercice permet de constater la place positive que prend la démarche au sein de l'organisation et renforce le désir de poursuivre les efforts déployés pour la faire vivre au quotidien.





NOS RÉALISATIONS



SPHÈRE HABITUDES DE VIE

Mois de la nutrition

La nutrition joue un rôle fondamental dans notre bien-être et notre santé globale. En effet, ce que nous mangeons a un impact profond sur notre corps, tant sur le plan physique que psychologique. Une alimentation équilibrée et adaptée à nos besoins constitue la clé d'une vie saine et d'un épanouissement dans toutes les sphères de notre vie.

Le mois de la nutrition est le reflet de ces dimensions depuis maintenant six ans au CISSS des Laurentides. Chaque année, le Mois de la nutrition est une période de sensibilisation et de célébration dédiée à l'importance vitale de nos choix alimentaires, sur nous et sur notre environnement.

En mars 2023, plusieurs initiatives permettant d'explorer, d'apprendre et de prendre conscience de la manière dont la nutrition façonne nos vies ont été déployées. Les activités proposées parmi les suivantes ont engendré 760 participations.



Conférence virtuelle par Camille Defoly
Conférencière pour Le Jour de la Terre: ***je mange de façon durable.***

Du champ à l'assiette, notre alimentation a des impacts importants sur notre santé et sur celle de la planète.



Conférence virtuelle par Julie Desgroseilliers

Nutritionniste, conférencière, auteure, chroniqueuse, créatrice de recettes :
Le pouvoir des protéines.

Cette conférence démystifie le fascinant monde des protéines, tout en sensibilisant les participants à l'importance de végétaliser leur alimentation et de consommer plus de protéines au petit-déjeuner.

Des infolettres spéciales propulsées par nos nutritionnistes du CISSS des Laurentides.

Diffusion d'infolettres spéciales offrant, en primeur, des conseils pratiques et des capsules informatives en matière de nutrition. Un tirage a eu lieu parmi 420 personnes inscrites.



Jeu-questionnaire en matière de salubrité alimentaire

Développé par les Diététistes du Canada, un court jeu-questionnaire sur la salubrité des aliments a permis aux participants de tester leurs connaissances sur la façon de conserver la fraîcheur des aliments ainsi que faire des économies sur le coût du panier.

Programme BOUGER SANTÉ



La littérature est claire quant aux impacts positifs de l'activité physique sur la réduction de la détresse psychologique et des risques de troubles musculosquelettiques. C'est pourquoi le CISSS des Laurentides favorise la mise en place de moyens concrets de bouger plus à travers différentes initiatives.

Les comités santé et mieux-être locaux ont déployé *Le programme d'encouragement à l'émergence d'initiatives locales en matière d'activité physique – BOUGER SANTÉ*.

Offrant un financement pouvant aller jusqu'à 250 \$ pour des projets favorisant la pratique d'activité physique au travail et en groupe, le programme favorise à la fois la présence au travail, la cohésion d'équipe et la réduction de l'hyperconnectivité et la sédentarité.

Objectifs du programme BOUGER SANTÉ :

- Encourager l'intégration et la pratique de l'activité physique au travail afin de contribuer à une bonne santé physique et psychologique ;
- Viser le maintien ou l'intégration de saines habitudes de vie et contribuer à une culture de prévention ;
- Encourager l'intrapreneurship et permettre au personnel de mettre sur pied une initiative de groupe de leur choix au niveau local.

Un total de 30 projets ont reçu un soutien de financement entre 100 \$ et 250 \$, et sont actuellement en cours de déploiement à travers le territoire.

Défi j'arrête, j'y gagne



Le Défi j'arrête, j'y gagne est une aventure de dépassement de soi, vers une vie plus saine et épanouissante, où chaque petit pas se traduit par des gains précieux pour le bien-être.

Cette année encore, la démarche Branchés santé soutient cette période de campagne comme une occasion pour collaborer avec les centres d'abandon du tabagisme du CISSS des Laurentides afin de mettre leurs services en lumière. Demeurant engagés face à la sensibilisation de cet enjeu social, une nouvelle page Internet a vu le jour en 2023, et ce, en collaboration avec la santé publique et les intervenants des centres d'abandon du tabagisme du CISSS.

Politique sans fumée

Le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides offre un environnement sans fumée aux personnes et membres du personnel qui fréquentent ses installations, incluant les bâtiments, terrains et stationnements.



SPHÈRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les capteurs : une communauté bienveillante | Un réseau de plus de 650 capteurs

Le plan d'action visait l'augmentation de la portée et de la visibilité du réseau de pairs-aidants du CISSS, les capteurs. Au cours de la dernière année, **214 nouveaux capteurs-employés** ont reçu la formation *De la détection à l'action*. De plus, 39 gestionnaires ont suivi la formation *Veux-tu qu'on en parle* pour devenir capteur-gestionnaire. Les taux de satisfaction sont de **95 %**.

Grâce à de nouveaux sujets ainsi qu'à l'ajout d'invités lors des rencontres de la communauté de pratique des capteurs, le taux de participation aux rencontres est passé d'une moyenne de 15 % à 32 %. De plus, un sondage réalisé auprès du réseau des capteurs a permis de constater qu'un capteur repère **en moyenne 2.2 employés** avec des signes et symptômes de détresse psychologique par période de quatre mois.



Plusieurs actions ont été mises de l'avant par l'équipe de soutien psychosocial afin de favoriser la mobilisation du réseau des capteurs :

- Publications de témoignages positifs
- Identification des capteurs dans le bottin du CISSS et création d'une adresse courriel unique
- Mise à jour des outils
- Publications régulières dans le canal Teams
- Distribution d'une carte postale et d'un accroche-porte
- Des cartes de remerciement envoyées par le service de courrier interne
- Participation à des événements de sensibilisation (ex. : Journée mondiale de la prévention du suicide)





Mois de la santé psychologique

Pour une septième année consécutive, la prévention et la sensibilisation en matière de santé psychologique étaient au cœur des actions proposées durant le mois de mai 2023, autant pour les travailleurs du réseau de la santé que pour l'ensemble de la population des Laurentides.

Fière ambassadrice du Mouvement santé mentale Québec, l'organisation a offert une programmation sous le thème *Créer des liens* car nous croyons fermement que la qualité de nos relations et notre connexion à notre environnement sont des éléments cruciaux pour préserver une santé psychologique positive. Avec un taux de satisfaction générale de 93 % pour l'ensemble des actions, les employés étaient invités à participer activement aux initiatives suivantes :

<p>Le test qui fait du bien Une auto-évaluation de cinq minutes pour faire le point sur son moral</p>
<p>Le Défi « Les petites actions qui font du bien » Des actions quotidiennes promues sur les réseaux sociaux à intégrer pendant cinq jours</p>
<p>Conférence : Comment utiliser la nature pour le bien de sa santé, par Hubert Mansion, Fondateur de l'Université dans la nature.</p>
<p>La tournée de la pièce de théâtre « La mécanique de l'âme » Une pièce sur la santé mentale au masculin suivi d'échanges et de discussions.</p>
<p>La tournée <i>Créer des liens</i> Une tournée dans 26 installations pour aller à la rencontre de plus de 2200 employés.</p>
<p>Conférence : Gérer ses différends et ses différences : une méthode éprouvée pour créer l'harmonie autour de soi, par Danie Beaulieu de l'Académie d'Impact. Inscription record : 514 employés et 89 citoyens inscrits à la conférence</p>
<p>Suggestions d'activités créatives pour les gestionnaires afin de favoriser la cohésion créer des liens en équipe</p>
<p>Deux séances de méditation et de respiration guidée, par Tina Goulas</p>
<p>La semaine de la reconnaissance des capteurs du CISSS des Laurentides</p>

Plus de 3600 membres du personnel ont participé aux actions proposées.

60 gestionnaires se sont prêtés aux ateliers créatifs pour favoriser la création de lien dans leur équipe et ainsi courir la chance de gagner du massage sur chaise pour leur équipe.

Analyse des risques psychosociaux

L'organisation travaille de façon proactive à identifier et évaluer les risques psychosociaux du travail. Afin d'identifier ces risques, deux initiatives ont été déployées.

La première regroupe 705 personnes au sein de six secteurs de l'organisation qui prennent part à un projet-pilote. Pilotés par le fournisseur externe Amélio, les gestionnaires se sont engagés à intégrer des sondages confidentiels d'amélioration continue à l'attention des employés aux quatre semaines portant sur douze facteurs de mobilisation. Cette initiative permet l'identification des besoins et la mise en place rapide de solutions par le dialogue entre le gestionnaire et son équipe. Les taux de participation aux sondages varient selon les périodes de sondage. L'objectif est de cibler rapidement les risques et agir de façon continue à partir d'indicateurs récents.

La deuxième initiative est la mise en place d'analyse des risques psychosociaux au sein des équipes avec la méthode préconisée par l'INSPQ. Cette démarche paritaire s'arrime avec la procédure d'identification des risques de santé et sécurité au travail. Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023, quatre démarches sont en cours de réalisation.



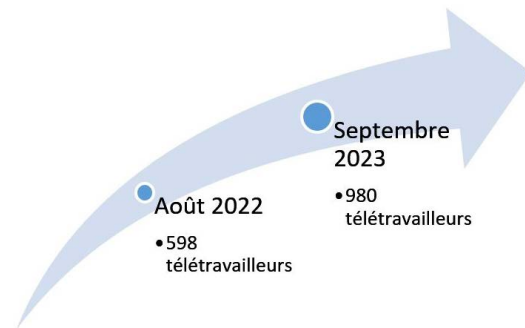


SPHÈRE CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PERSONNELLE

Poursuivre nos pratiques de télétravail

Au CISSS des Laurentides, le télétravail constitue une mesure de conciliation travail et vie personnelle qui permet d'améliorer la qualité de vie et la santé globale du personnel. Il s'inscrit dans un contexte de développements importants, de mesures attractives à l'emploi et de rétention. Il s'agit donc d'un atout à la dispensation de services. Le télétravail est encadré par la politique de gestion du télétravail, qui fut révisée le 14 janvier 2022 et qui est complémentaire au guide de soutien à la télépratique du CISSS des Laurentides.

Sa pratique est en forte croissance au sein de l'organisation : passant de 598 télétravailleurs en août 2022 à **980** en date du 1^{er} septembre 2023. Afin d'identifier les journées de télétravail du personnel pour des fins fiscales, des codes horaires ont été créés pour le télétravail le 7 avril 2022. Ceux-ci permettent également de modifier la méthode de tarification des frais de stationnement des télétravailleurs.



Projets de flexibilité des horaires

L'un des besoins énoncés par les employés de plusieurs directions était le souhait d'améliorer la flexibilité des horaires en fonction de la réalité propre à chaque secteur. En collaboration avec différents services, le service de gestion intégrée des horaires de travail à la DRHCAJ a déployé divers projets-pilotes afin d'en tester les impacts. Cela inclut l'autogestion des horaires, les horaires de 12 heures, les horaires 9/70 ainsi que plusieurs ententes cadres pour le personnel syndiqué déterminées avec les syndicats. Ces nombreux projets sont en cours de réalisation.

Autogestion des horaires à l'unité des naissances de l'hôpital Saint-Eustache, Direction du programme Jeunesse (Pascal Delcourt)

Porté par l'équipe de gestion intégrée des horaires, un projet-pilote permettant de tester l'autogestion des horaires de travail a été déployé. Celui-ci a permis de constater de nombreux résultats positifs tels qu'une baisse importante du temps supplémentaire, l'absence du temps supplémentaire obligatoire et de recours à la main-d'œuvre indépendante sur une période de 12 mois. Les travailleurs impliqués dans ce projet-pilote ont rapporté une grande amélioration de leur qualité de vie ainsi que la création d'un climat d'équipe collaboratif.

Néanmoins, des efforts seront encore nécessaires afin d'établir des balises claires quant aux mesures de conciliation travail et vie personnelle harmonisées au sein de l'établissement.



SPHÈRE PRATIQUES DE GESTION

Une politique de reconnaissance et la reconnaissance formelle des années de service

La reconnaissance au travail avait été identifiée comme zone d'amélioration lors du précédent sondage. La reconnaissance fait partie des priorités organisationnelles du CISSS des Laurentides. Étant soucieuse de mettre en valeur l'ensemble des pratiques et activités à l'interne, l'organisation a conçu et **déployé une politique de reconnaissance**. Celle-ci comprend une procédure portant sur la **reconnaissance formelle des années de service pour les années 1, 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 et les retraites** et ainsi qu'une procédure sur le budget de reconnaissance par direction.

Cette politique a été diffusée le 5 juin 2023 via plusieurs moyens dont, lors des tournées dans les installations, des publications dans l'Infolettre et l'Info-Gestion, sur nos pages web, sur les réseaux sociaux et par les directions et les gestionnaires. L'organisation a d'ailleurs profité de la troisième édition de la **semaine de la reconnaissance**, du 5 au 11 juin 2023, pour en faire la promotion et la diffusion.

Le CISSS est fier de savoir que son personnel apprécie la politique, ayant obtenu un **taux de satisfaction de 80 %**. Deux pages Web ont été créées : une portant sur la reconnaissance pour le personnel et l'autre, destinée aux gestionnaires afin de favoriser la reconnaissance de leur(s) équipe(s). Une boîte à outils a même été développée afin de les soutenir dans ce rôle. Plusieurs autres outils sont également disponibles.

Semaine de la reconnaissance 2023

Participation : 1957 participants

Satisfaction : 85 %

Plus grand nombre de participants : Cartes de Merci, tirages et spectacle d'humour

Activités les plus appréciées : Conférence « Pratiquer la gratitude », spectacle d'humour et activité d'équipe « On me reconnaît pour »

Synthèse des activités de reconnaissance

Cette synthèse illustre les activités de reconnaissance organisationnelle, ainsi qu'une liste non-exhaustive d'exemples d'activités réalisées par les gestionnaires et les pairs. Prendre note que certains exemples d'équipe peuvent varier selon les préférences et le contexte de travail. Pour plus de détails, consultez la politique de reconnaissance.

La reconnaissance, c'est l'affaire de tous ! Intégrons et maintenons quotidiennement des gestes et des comportements de reconnaissance envers toute personne œuvrant au sein de l'organisation, incluant nos pairs, nos gestionnaires et nos partenaires.

Résultats

- Rayonnement à l'interne
- Journée de direction
- Appréciation de la contribution
- Lettre de félicitations
- Affichage d'un objectif atteint dans l'équipe

Existentielle (la personne)

- Semaine de la reconnaissance
- Soirées de Noël
- Reconnaissance des années de service – Projet pilote
- Soirées des 25 ans et des personnes retraitées
- Plan d'action de la démarche Branchés santé
- Réseau de soutien psychosocial, PAE
- Accueil organisationnel
- Mesures de conciliation travail-vie personnelle
- Carte personnalisée lors d'événements de vie
 - Collaborer et traiter les autres avec respect, politesse, courtoisie et savoir vivre

Reconnaissance

- Activités de reconnaissance organisationnelle
- Activités réalisées par les gestionnaires et les pairs

Pratique de travail

- Plan de développement des ressources humaines (PDRH - formation), codéveloppement
- Attribution d'un projet selon les compétences
- Éloge suivant un commentaire positif concernant la qualité du travail
- Encadrement en continu, directives claires et suivi personnalisé

Efforts

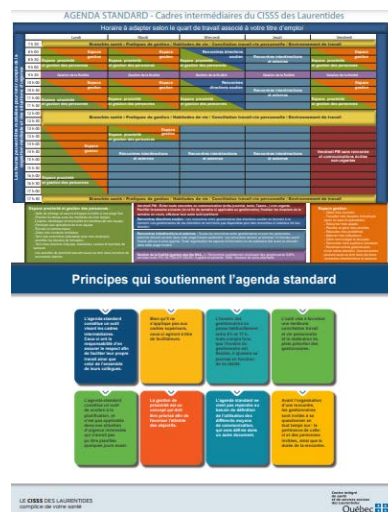
- Tirages
- Mention des bons coups
- Activités d'équipe
- Rencontres de rétroaction et soutien
- Coaching
- Encouragements

LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre santé

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides
Québec

Agenda standard

Énoncé comme un outil pratique et de soutien pour la planification des horaires des cadres, la nouvelle mouture de l'agenda standard a été lancée lors du Forum des cadres de novembre 2022. L'agenda standard a pour objectif d'établir des balises importantes quant aux moments prévus pour la tenue de rencontres, à la gestion de proximité et à la gestion des dossiers pour les cadres intermédiaires. Cela inclut notamment l'importance des heures de disponibilité, des pauses et des heures de dîner. Cet outil doit être respecté par l'ensemble des gestionnaires intermédiaires du CISSS, soit plus de 500 cadres. Un sondage a été réalisé auprès des cadres supérieurs sur l'application de ces balises. L'outil ressort comme étant grandement apprécié alors que sa pleine application rencontre encore quelques défis.



Activités visibilité externe

Les Laurentides offrent une abondance d'opportunités pour profiter de l'extérieur et rester actif, avec leurs vastes espaces naturels, leurs sentiers pittoresques, et une multitude d'activités physiques à explorer. Ayant comme objectif d'encourager les saines habitudes de vie tout en favorisant la visibilité externe de la démarche, le CISSS des Laurentides s'associe régulièrement aux initiatives locales.



Marathon de la Vallée de la Rouge – 9 octobre 2022

Marathon de la Vallée de la Rouge, édition 2022, les employés du CISSS inscrits à la course du 5 km ont obtenu un chandail *Branchés santé*.

La grande Marche du Défi Pierre-Lavoie

À l'automne 2022, l'équipe de soutien psychosocial responsable du réseau des capteurs et des éclaireurs a lancé l'invitation de faire marcher et d'afficher leur sourire et leurs couleurs de bienveillance.



Courir à notre santé

Avec l'objectif de lancer un défi collectif, festif et familial à l'extérieur des murs du CISSS, les comités locaux santé et mieux-être locaux ont invité les membres du personnel à rejoindre la grande équipe du CISSS des Laurentides pour l'événement *Courir à notre santé* au profit de la Fondation de l'Hôpital régional de Saint-Jérôme. Prêts à relever le défi, l'équipe de 26 personnes se rassemblait sous le chapiteau Branchés santé et plus de 75 chandails Branchés santé ont été remis aux membres du personnel.

L'encouragement au transport actif

Le transport actif est un moyen de déplacement santé, écologique, efficace, économique et énergisant. Quoi demander de mieux! C'est pourquoi la démarche Branchés santé encourage et soutient des initiatives locales en la matière.

Le 13 septembre 2023, Dr Frédéric Beaudry, médecin au Centre multiservices de la santé et de services sociaux de Sainte-Agathe, en collaboration avec la démarche Branchés santé, a lancé une nouvelle initiative dans le secteur de Sainte-Agathe-des-Monts, dans le cadre d'une campagne d'encouragement à l'utilisation du transport actif. Étant lui-même un grand utilisateur du transport actif pour se rendre au travail, Dr Frédéric avait envie de célébrer avec l'ensemble du personnel de la région et de les encourager à joindre le mouvement. **Près de 200 participants** se sont rassemblés au son de la musique d'ambiance pour discuter avec les représentants Branchés santé, déguster des sucreries sur place, participer à des tirages et tirer avantage d'un service de réparation mineur sur leur vélo.



D'AUTRES INITIATIVES À SOULIGNER

Journal Entreprise en santé



La 13^e édition du magazine du *Groupe Entreprises en santé*, a fait l'éloge de la démarche Branchés santé du CISSS des Laurentides, en juin dernier. Consulté par plus de 10 000 lecteurs provenant de divers milieux, l'article souligne les efforts déployés en matière de promotion et de prévention de la santé et du mieux-être au travail, pour faire de notre milieu un endroit où il fait bon de travailler. Cette reconnaissance externe permet aux autres organisations d'en apprendre davantage sur notre processus structuré d'amélioration continue. Notre fierté interne fait son chemin vers les avenues externes.

[Apprenez-en plus aux pages 23 à 29](#)

Mise à jour des outils pour favoriser l'utilisation du transport actif

Le transport actif joue un rôle fondamental dans la promotion d'un mode de vie sain et écologique, il est donc essentiel d'offrir des ressources pour encourager cette pratique. En mettant à la disposition du personnel des listes, à jour, énumérant les supports à vélo et les douches accessibles, nous souhaitons encourager activement l'adoption de modes de transport actif. Cela renforce non seulement notre engagement envers la santé et le bien-être du personnel, mais aussi notre contribution à la préservation de l'environnement, deux ingrédients essentiels à notre survie.

Partenariat local

Le Centre d'activité physique de la Rivière du Nord (CAPRDN) est fier d'apporter son soutien aux travailleurs du secteur de Saint-Jérôme en offrant des tarifs préférentiels exclusifs pour leur offre de cours d'activité physique. Dans le but de favoriser l'adoption de saines habitudes de vie, les comités santé et mieux-être du CISSS des Laurentides sont reconnaissants pour ces ententes généreuses provenant des partenaires locaux. Votre santé est notre priorité, et nous sommes là pour vous soutenir dans votre parcours vers le bien-être.

NOS STRATÉGIES DE COMMUNICATION

Nos nombreuses stratégies de communication

Tout au long de l'année, plusieurs stratégies de communication ont été déployées à travers notre organisation et dans nos publications externes afin de faire vivre et rayonner la démarche, ses acteurs et ses actions. En collaboration avec le service des communications, c'est **plus de 100 publications** qui ont été réalisées à l'aide des outils suivants :

- 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 et sur la page Web Branchés santé
- Affichage dans l'ensemble des installations
- Publications sur les réseaux sociaux
- Tirages
- Publications du Groupe Entreprises en santé

Page Web Branchés santé

Outil de prédilection pour faire connaître les informations clés de la démarche et promouvoir les différentes actions du plan transversal Branchés santé, la page Web demeure un incontournable pour rester connecté, et ce, dans les quatre sphères de la démarche. Les employés ont pu rester à l'affût des nouveautés en consultant notre bandeau en page d'accueil et découvrir, en un seul clic, le détail des activités et/ou initiatives en cours ou à venir.

13 625 vues
de la page Web
Branchés santé

53 057 clics sur
les différentes
sections de
la page Web



Tournées des installations

Aller à la rencontre des employés est un réel plaisir pour les membres de l'équipe responsable de la démarche Branchés santé, les membres de comité et les ambassadeurs investis. 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 **50 sites** ont été visités encore cette année.



Objets promotionnels

Nos campagnes de promotion ne seraient pas les mêmes sans offrir de petits cadeaux au personnel. Ces petits objets promotionnels sont très appréciés dans notre organisation et engendrent un effet rassembleur essentiel à des mouvements de mobilisation. C'est toujours avec grand plaisir que nos membres et ambassadeurs engagés ont pu remettre des crayons, tirelires et chaises de camping lors des différentes campagnes de promotion. Nos capteurs ont, quant à eux, reçu un papier à semer des plus originaux en guise de remerciement pour leur apport au sein de l'organisation.

Tirages

Afin d'encourager nos nombreuses initiatives, plusieurs tirages ont eu lieu parmi les participants à nos activités. Un montant de plus de 6 500 \$ fut remis en prix incluant plus de 5 000 \$ dans le cadre de la semaine de reconnaissance.

LA SUITE DU PLAN D'ACTION TRANSVERSAL

Le taux d'avancement du plan d'action transversal se terminant le 31 mars 2024 est de **30 %** au 30 septembre 2023. Ainsi, plusieurs actions seront encore déployées au cours des prochains mois. Cela inclut des stratégies dans les quatre sphères de la démarche qui ont été revues lors de l'exercice de révision annuelle du plan d'action.

Consultez la dernière version du [plan d'action transversal](#).

Taux
d'avancement
30 %

Se pencher sur des enjeux spécifiques à nos réalités

Au-delà des actions transversales déployées par la démarche, chaque direction a pris l'engagement de déployer un minimum de deux actions pour leurs employés et deux actions pour leurs cadres afin de répondre aux enjeux spécifiques de mobilisation de leur direction. C'est **plus de 35 actions additionnelles** priorisées au sein des directions qui ont été réalisées ou qui sont également en cours de déploiement. Ainsi, le taux d'avancement de ces actions était situé à 64 % en date du 1^{er} avril 2023.

LE CLIN D'ŒIL FINANCIER 2022-2023

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.

CONCLUSION

Le bilan réalisé permet de célébrer nos accomplissements et souligner les efforts déployés par le CISSS des Laurentides pour faire vivre ses valeurs organisationnelles et les fondements de la démarche Branchés santé. Ces fondements sont la prévention, le souci du « prendre soin », l'amélioration continue ainsi que l'intégration d'attitudes et de gestes concrets favorisant une culture de mobilisation, de santé et de mieux-être au travail.

Les obstacles qui ébranlent ces fondements sont encore nombreux : les défis de communication, la réalité du marché du travail, les changements cumulatifs et les risques de santé. Malgré l'expérience vécue des dernières années avec l'intégration de la démarche Branchés santé comme levier de mobilisation, toutes les parties prenantes doivent continuer de nourrir leurs réflexions et de poser des actions aujourd'hui qui influenceront la qualité de vie au travail de demain.

Remerciements

Merci à toutes les personnes qui œuvrent de près ou de loin à faire vivre la démarche Branchés santé au sein du CISSS des Laurentides.

Nos membres des comités santé et mieux-être locaux
Nos nombreux ambassadeurs
Nos multiples collaborateurs et fournisseurs
Notre équipe responsable de la démarche Branchés santé
Notre comité stratégique

L'équipe Branchés santé :

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

Marie-Chantale Brien, chef de service,
Service des 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, copporteur 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, directeur adjoint, Services d'hôtellerie,
Direction des services techniques

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

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

Québec 