



Sphère Conciliation travail et vie personnelle

6. Flexibilité des horaires

6.1 Poursuivre les projets pilotes (personnel 24/7, cadres) en cours et établir des principes directeurs en matière de conciliation travail et vie personnelle

7. Droit à la déconnexion

- 7.1 Identifier des balises claires quant à l'utilisation des outils de communication au travail

Branchés santé : une démarche d'amélioration continue

Le CISSS des Laurentides est certifié Entreprise en santé. Pour maintenir cette certification, l'organisation déploie Branchés santé, une démarche qui vise l'adoption de pratiques organisationnelles favorables à la santé globale en milieu de travail.

La démarche amène l'organisation à s'engager et à prendre action dans **quatre sphères d'activités** reconnues pour avoir un impact sur l'état de santé et de mobilisation des personnes en milieu de travail.



Pratiques de gestion



Conciliation travail vie personnelle



Environnement de travail



Habitudes de vie

NOUVEAU = ✦

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides

Québec

Plan d'action transversal Branchés santé 2022-2024



Sphère Pratiques de gestion

1. Reconnaissance

- 1.1 Développer une politique de reconnaissance qui inclut une reconnaissance formelle pour les années de service 1, 5, 10, 15, 20, 25 et retraite
- 1.2 Créer des outils pour favoriser la reconnaissance d'équipe

2. Gestion de proximité

- 2.1 Déployer des stratégies favorisant la présence de la direction et des gestionnaires sur le terrain
- 2.2 Réaliser une consultation sur les pratiques d'appréciation de la contribution et soutenir les directions de façon personnalisée
- 2.3 Développer un système de parrainage/mentorat pour les cadres nouvellement nommés
- 2.4 Réviser l'agenda standard organisationnel permettant la définition de plages de proximité avec les équipes

3. Prévention des risques psychosociaux

- 3.1 Offrir une formation obligatoire pour les gestionnaires sur les risques psychosociaux incluant les dimensions de climat de sécurité psychologique, de gestion de la charge de travail et l'autonomie décisionnelle.

4. Communications

- 4.1 Intégrer et mettre à jour le contenu de toutes les directions sur l'intranet
- 4.2 Déterminer les balises d'utilisation des outils de communications utilisés au CISSS des Laurentides
- 4.3 Déterminer une stratégie de visibilité externe de la démarche Branchés santé et des actions de prévention et mieux-être

5. Collaboration

- 5.1 Effectuer une campagne de promotion et fournir des outils pour encourager la tenue d'activités de type *team-building*

Mise en contexte

Le présent document s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue Entreprise en santé. Ce plan d'action tient compte des valeurs et de l'engagement du comité de direction en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être de son personnel, comme l'énonce la politique de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.

Suite au sondage sur la mobilisation du personnel, dix-huit groupes de travail ainsi que les quatre comités santé et mieux-être locaux composés d'employés et de cadres représentatifs du CISSS des Laurentides ont participé à l'identification de pistes de solutions concrètes. Grâce à une analyse de celles-ci ainsi qu'une consultation approfondie des meilleures pratiques, une priorisation rigoureuse a mené à la création du plan d'action transversal proposé.

Les actions proposées sont identifiées en fonction des sphères de la démarche Entreprise en santé qui incluent les pratiques de gestion, la conciliation travail et vie personnelle, l'environnement de travail et les saines habitudes de vie. De plus, les actions s'ajoutent aux nombreuses autres pratiques actuelles mises de l'avant par l'organisation.

Ce plan tient compte :

- Des priorités stratégiques de l'organisation et des besoins des employés
- Des priorités touchant le leadership organisationnel, la communication, la conciliation travail et vie personnelle et l'environnement de travail (Agrément Canada)
- Des défis contextuels tels que la gestion d'une pandémie et 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 ressources et indicateurs RH 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

Cibles organisationnelles

L'organisation reconnaît l'importance de créer un environnement de travail attractif et bienveillant où chacun peut contribuer au meilleur de ses compétences. Dans cette optique, la démarche Branchés santé se veut l'une des nombreuses stratégies préconisées afin d'améliorer la présence au travail, la disponibilité de la main d'œuvre ainsi que la santé globale du personnel.

Plan d'action transversal Branchés santé 2022-2024 (suite)



Sphère Environnement de travail

8. Prévention des conflits

- ❖ 8.1 Déployer une offre de soutien-conseil en matière de résolution de conflits
- 8.2 Lancer une campagne de promotion afin de promouvoir les mécanismes de prévention des conflits et de la violence en place

9. Prévention des blessures

- 9.1 Optimiser le processus, la formation et le nombre de coachs PDSB et OMEGA

10. Amélioration des espaces de travail

- ❖ 10.1 Implanter un projet de salle d'entraînement dans une installation ciblée
 - 10.1.1 Promouvoir le transport actif
 - 10.1.2 Intégrer des critères en lien avec les environnements favorables aux saines habitudes dans les nouvelles constructions.

11. Santé psychologique

- 11.1 Augmenter la visibilité et la portée de la communauté CAPTEURS
- ❖ 11.2 Réaliser des analyses des risques psychosociaux dans les secteurs ciblés avec le soutien d'un outil informatif interactif.
- 11.3 Piloter la 7^e édition du mois de la santé psychologique au travail



Sphère Habitudes de vie

12. Activité physique

- ❖ 12.1 Lancer un défi organisationnel sur l'activité physique
- ❖ 12.2 Intégrer un programme d'encouragement à l'émergence d'initiatives locales

13. Sommeil

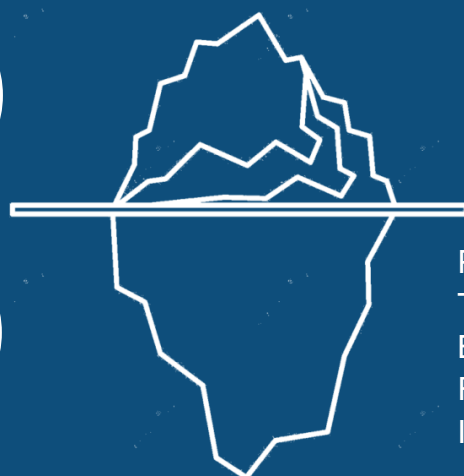
- ❖ 13.1 Développer des outils favorables à un bon sommeil



La face cachée de la non santé

Coûts et impacts directs

Coûts et impacts indirects



Absentéisme
Accidents de travail
Assurance-salaire

Présentéisme
Taux de roulement
Baisse de productivité
Risques psycho-sociaux
Insatisfaction au travail

Le présent plan agit en prévention et en développement sur les éléments sous la surface.

NOS OBJECTIFS

1. Augmenter le taux de mobilisation pour toutes les dimensions de **5 points** d'ici 2027
2. Augmenter le taux de mobilisation moyen pour les dimensions à défi :
 - Leadership organisationnel **+3 points de pourcentage**
 - Environnement de travail **+2 points de pourcentage**
 - Conciliation travail et vie personnelle **+3 points de pourcentage**
3. Maintenir la certification Entreprise en santé et répondre aux exigences du plan national de prévention 2019-2023.
4. Améliorer la visibilité externe de la démarche Branchés santé afin de participer aux efforts d'attraction de la main d'œuvre.
5. Réduire les risques psychosociaux de **10%** (taux moyen) pour l'ensemble des interventions déployées dans les équipes ciblées.

Les indicateurs suivants sont également suivis : Taux de roulement, ratio assurance-salaire, coûts d'absentéisme, cotisations CNESST, accidents, utilisation du PAE, assurances collectives, plaintes harcèlement, capteurs