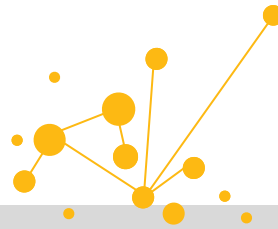


Branchés santé

INFO-BRANCHÉS SANTÉ



JUILLET 2022

BIENVENUE À BIANCA MADORE



Suivant le changement de poste de notre collègue Sophie Perras, nous accueillerons le premier août, Bianca Madore, agente de gestion du personnel. Son expérience en tant que travailleuse sociale et sa grande contribution auprès de la communauté des capteurs font d'elle la personne toute indiquée pour réaliser les mandats à venir. Une transition progressive aura lieu jusqu'à l'automne.

Joignez-vous à moi pour lui souhaiter la bienvenue.

Bianca Madore

Bianca.madore.cissslau@ssss.gouv.qc.ca

NOUVEAU PLAN D'ACTION ADOPTÉ

De nouvelles priorités Branchés santé

Le 17 juin dernier, le comité de direction du CISSS des Laurentides a approuvé le plan d'action Branchés santé sur la mobilisation, la santé et le mieux-être 2022-2024. Nous sommes très heureux de pouvoir débiter le déploiement de ces actions dès septembre. Nous aimerions remercier tous les ambassadeurs qui ont participé à la collecte de données et aux groupes de travail.

[Rappel des faits saillants du sondage](#)

Tournée des installations

Nous débiterons la tournée de promotion de ce plan afin d'en faire connaître les actions auprès des parties prenantes de l'organisation. Selon les règles sanitaires en place, il est souhaité de visiter un grand nombre d'installations pour aller à la rencontre des employés. En fonction de votre installation, vous serez interpellés par courriel afin de valider votre intérêt à vous impliquer lors de cette tournée. Merci à vous de transmettre les messages clés dans votre secteur.

Plan d'action transversal Branchés santé 2022-2024

LE CISSS DES LAURENTIDES
COMITÉ DE VOTRE SECTEUR

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 Implémenter un outil informatique pour faciliter la tenue et les déclarations des appréciations de la contribution
 - 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 de contenu de toutes les directions sur l'interne
 - 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

Sphère Conciliation travail et vie personnelle

6. Flexibilité des horaires
 - 6.1 Analyser les besoins précis en matière de gestion et flexibilité des horaires par le biais de nouveaux projets pilotes (personnel 24/7, cadres)
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'intégration de pratiques organisationnelles favorables à la santé globale de travail.

La démarche anime l'organisation à s'engager et à prendre action dans quatre sphères d'activités connexes pour avoir un impact sur l'état de santé et le bien-être des personnes en milieu de travail.

Projet de gestion, Conciliation travail et vie personnelle, Environnement de travail, Habitudes de vie.

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides Québec

Document version : 17 juin 2022

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 POSEB et OMEGA
10. Amélioration des espaces de travail
 - 10.1 Renforcer ou créer des espaces favorables à la réduction des risques, à l'adoption des saines habitudes de vie et à la réduction de la détresse psychologique
 - 10.1.1 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 Prioriser le 7^e 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'urgence d'initiatives locales
13. Sommeil
 - 13.1 Développer des outils favorables à un bon sommeil

NOS OBJECTIFS

1. Augmenter le taux de mobilisation pour toutes les dimensions de 6 points d'ici 2022
2. Augmenter le taux de mobilisation d'engagement pour les dimensions à défi
3. Lancer le défi organisationnel « 100 jours de développement »
4. Conciliation travail et vie personnelle +3 points de pourcentage
5. Maintenir la certification Entreprise en santé et répondre aux exigences du plan national de prévention 2019-2023
6. Atteindre la visibilité externe de la démarche Branchés santé afin de participer aux efforts d'adhésion de la main-d'œuvre
7. Réduire les risques psychosociaux de 10% (taux moyen) pour l'ensemble des interventions déployées dans les équipes ciblées.

La flexibilité de la non santé

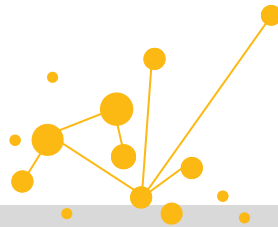
Assurance Accidents de travail Assurance-santé

La présence plus agée en prévention et en accompagnement sur les chemins de la santé

Prévalence Taux de roulement Santé de production Risques psychosociaux Satisfaction au travail

PRENDRE SOIN DE SOI
PRENDRE SOIN DES AUTRES
PRENDRE SOIN DU TRAVAIL

Un véritable travail est soutenu avec... Taux de réussite, satisfaction clients, qualité d'adhésion, visibilité.



INFO-BRANCHÉS SANTÉ

RETOUR SUR LE MOIS DE LA SANTÉ PSYCHOLOGIQUE

En mai dernier, **plus de 1000 personnes** ont pu profiter de l'une ou plusieurs des initiatives proposées dans le cadre de la campagne *Choisir, c'est ouvrir une porte*. Que ce soit par le biais des conférences, des pauses-éclaircs, des tournées, des présentations sur le nouveau PAE ou des outils proposés, la satisfaction moyenne fût évaluée à **92%**.

Durant cette même période, de nouvelles formations CAPTEUR ont été offertes. Grâce à celles-ci, 400 capteurs sont désormais formés afin de participer à la détection pour soi et les autres, des signes et symptômes de détresse psychologique au travail.

N'hésitez pas à poursuivre le dialogue sur la santé psychologique en utilisant les outils toute l'année.

[Le savais-tu?](#)



FORMATIONS CAPTEUR



Réseau des **capteurs** :
une **communauté** bienveillante

Nous sommes heureux de vous annoncer que la formation *CAPTEUR: de la détection à l'action* d'une durée de trois heures est de retour! Cette formation vous permettra de rejoindre la grande communauté des capteurs.

[En savoir plus sur la formation capteur](#)

Un capteur c'est quoi?

Un CAPTEUR est une personne formée à l'identification hâtive, pour elle-même et les autres, des signes et symptômes de détresse psychologique. Cette initiative vise à favoriser le soutien et la demande d'aide des personnes souffrant de détresse psychologique.

[Vous ou l'un \(e\) de vos collègues vit de la détresse psychologique?](#)

Du 13 au 20 juin 2022

Semaine de la reconnaissance

ENSEMBLE,
cultivons la reconnaissance!

MERCISSS

Pour une 2^e année, le CISSS des Laurentides a déployé, du 13 au 20 juin, une [semaine](#) riche en reconnaissances de toutes sortes. Cette semaine contribue au développement d'une culture de reconnaissance au travail que nous devons cultiver tous les jours.



Grâce au très haut taux de participation, **près de 1000 messages** de reconnaissance ont été rédigés par le biais de notre tirage MERCISSS. Tous les employés et/ou gestionnaires reconnus ont reçu, par courriel, un certificat de reconnaissance personnalisé, leur indiquant les raisons pour lesquelles ils ont été mis en nomination. Félicitations à vous tous !

Partagez votre appréciation de la semaine MERCISSS et faites-nous part de vos suggestions pour l'an prochain.

[Je réponds au sondage](#)