

Comité stratégique Branchés santé

Date et heure : Le 6 juin 2023, 15 h à 16 h 30

Emplacement : Teams

Ordre du jour et compte rendu

Sujets	Présenté par	Durée	Objectif	
1. Ouverture de la rencontre (15 h)	Brigitte Farly	5 min	Information	<input type="checkbox"/>
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour (15 h 05)	Brigitte Farly	5 min	Décision	<input type="checkbox"/>
3. Lecture, suivi et adoption du compte rendu du 1 ^{er} mai 2023 (15 h 10)	Brigitte Farly	5 min	Décision	<input type="checkbox"/>
4. Avancement du plan d'action transversal Branchés santé et des actions par direction (15 h 15) <ul style="list-style-type: none">Retour sur le mois de la santé psychologique 2023Formation sur les risques psychosociaux pour les cadres	Brigitte Farly	15 min	Information	<input type="checkbox"/>
5. Présentation sur les risques psychosociaux (15 h 30)	Marie-Chantale Brien Sébastien Duvergé	30 min	Information	<input type="checkbox"/>
6. Points d'information (16 h) <ul style="list-style-type: none">6.1 Révision du plan d'action transversal et sondage sur la mobilisation – septembre 20236.2 Rencontre bilan 8 juin 20236.3 Bon été!	Brigitte Farly	10 min	Information	<input type="checkbox"/>
7. Politique sur la reconnaissance (16 h 10)	Amélie Henri	15 min	Information	<input type="checkbox"/>
8. Date de la prochaine rencontre : 7 septembre 2023, 10 h à 11 h 30	Carole Hogue	2 min	Information	<input type="checkbox"/>

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 des soins infirmiers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brigitte Farly	DRHCAJ / Conseillère-cadre et coordonnatrice de la démarche Branchés santé	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mario Houle	DST / Directeur adjoint – services d’hôtellerie	<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 checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input 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"/>
Sébastien Duvergé	DRHCAJ / Chef de service prévention et mieux-être au travail	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amélie Henri	DRHCAJ/Agente de gestion du personnel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marie-Chantale Brien	DRHCAJ / Chef de service pratiques de gestion	<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 indique que Sébastien Duvergé et Marie-Chantale Brien se joindront à la rencontre afin de présenter la point portant sur les risques psychosociaux de même que Amélie Henri pour le point portant sur la Politique sur la reconnaissance.		
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour	Le projet d'ordre du jour est adopté tel que déposé.		
3. Lecture, suivi et adoption du compte rendu du 1 ^{er} mai 2023	<p>Le compte rendu de la rencontre du 1^{er} mai 2023 est adopté tel que présenté.</p> <p><u>Affaire découlant du compte rendu</u></p> <p><u>Outils de communication</u> Le dossier suit son cours.</p> <p><u>Journée bilan des comités locaux</u> On rappelle que l'activité se tiendra le 8 juin prochain en PM en présentiel. Afin de faciliter la participation des membres du comité stratégique, ces derniers ont reçu une invitation Teams pour se joindre à la séance en virtuel. Par ailleurs, puisqu'Hugo organise au même moment une soirée de reconnaissance, il mentionne avoir délégué une autre personne de son équipe pour venir parler de la marque Employeur aux membres des comités locaux.</p>		
4. Avancement du plan d'action transversal Branchés santé et des actions par direction	<p>À l'aide d'un document présenté, on note un avancement du plan d'action de l'ordre de 24% d'avancement à ce stade-ci.</p> <p>Points à soulever : Lancement de la période de mise en candidature pour recruter de nouveaux membres de comités locaux. On note des enjeux de participation car certains éprouvent de la difficulté à être remplacés. On croit qu'un travail doit être réalisé pour remobiliser le résseau. On constate le besoin de faire plus de rencontres en présentiel afin de développer un lien d'appartenance. Karine mentionne avoir à relever le même défi au niveau des comités locaux paritaires. Des appels sont actuellement en cours auprès des membres afin de connaître les raisons du faible taux de participation et savoir s'ils ont toujours l'intérêt de poursuivre pour un second mandat. Considérant les appels effectués jusqu'à maintenant, on note déjà que les membres sont mobilisés mais que la charge de travail rend la tâche difficile pour certains de se libérer. Un portrait de la situation serait présenté au comité stratégique lorsque l'ensemble des appels sera effectué et qu'un portrait pourra être dressé.</p> <p>Par ailleurs, Brigitte rappelle qu'une norme de la certification Entreprise en santé exige que le plan d'action soit analysé en cours de réalisation afin de confirmer s'il a besoin d'être revu ou non. En conséquence, un point à cet effet sera inscrit à l'ordre de jour de la rencontre de septembre.</p>	<p>Brigitte</p> <p>Brigitte</p>	<p>Prochaine rencontre</p> <p>Prochaine rencontre</p>

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
<ul style="list-style-type: none"> Retour sur le mois de la santé psychologique 2023 	<p>Actions par direction : Brigitte présente un document par direction avec les taux d'avancement. Bien que certaines directions présentent un taux à 0% d'avancement, Brigitte explique que des actions ont été posées malgré tout. Steve et Sandra transmettent leurs commentaires. Une discussion s'ensuit.</p> <p>Le mois de mai, synonyme de mois de la santé psychologique vient tout juste de se terminer. Plusieurs activités et outils ont été offerts et rendus disponibles aux employés du CISSS des Laurentides. Ces derniers ont répondu à l'appel en étant plus de 3000 à participer à nos différents événements (conférences, tournée dans les installations, etc.). On note d'ailleurs notre plus haut de participation à une conférence soit celle de Danie Beaulieu qui comptait plus de 400 personnes dont 80 personnes de la population.</p> <p>Un tirage spécifique a été organisé pour les gestionnaires qui ont encouragé leurs équipes à participer aux activités du mois. Ils ont jusqu'au 15 juin pour s'inscrire. Le gagnant se méritera une bourse de 400 \$ pour offrir des séances de massage sur chaise à l'équipe de son choix. Jusqu'à maintenant, 40 gestionnaires se sont inscrits.</p> <p>Test qui fait bien : On rappelle qu'il s'agit d'un outil interactif réalisé par illuxi et totalement confidentiel, qui permet de faire le point sur son moral, son bien-être ainsi que sur son niveau d'énergie. En fonction des réponses transmises, la personne reçoit de précieux conseils et de suggestions d'actions simples à réaliser pour améliorer sa situation actuelle. Brigitte rapporte qu'un contrat d'un an vient d'être signé. Le test sera donc disponible pour le personnel jusqu'en mai 2024. Des statistiques pourront être extraits par la suite.</p> <p>Capteurs gestionnaires : Plusieurs gestionnaires se sont inscrits sur la liste d'attente pour être formé capteurs. De nouvelles dates seront promues sous peu.</p> <p>Les membres sont invités à transmettre leurs commentaires et perceptions quant au déroulement de ce mois. On note que dans plusieurs équipes, le tout a été vécu positivement. Une belle collaboration entre plusieurs directions a été soulignée dont celle avec la direction santé mentale. Une discussion s'ensuit.</p>		
<ul style="list-style-type: none"> Formation sur les risques psychosociaux pour les cadres 	<p>À l'aide d'un document, Brigitte présente plus en détails la formation qui permettra d'outiller les gestionnaires à l'identification des risques psychosociaux (RPS), la compréhension des impacts de ces risques sur le bien-être et la performance ainsi que l'intégration des pratiques de gestion pour les prévenir. Cette formation a été identifiée comme une action du plan Branchés santé 2022-2024.</p> <p>On comprend que le déploiement des activités de développement sera offert en deux phases soient :</p>		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une courte capsule préparatoire d'information et de sensibilisation portant sur les risques psychosociaux de 15 minutes développée à l'interne. Coût : Gratuit 2. La formation « Gérer intelligemment les facteurs de risques psychosociaux » par Alexandra Larouche, psychologue organisationnelle et enseignante à l'Université Laval » d'une durée de 3,5 heures. Coûts : 10 000\$ pour 2023-2024 (ce montant est déjà prévu dans le budget 2023-2024 de développement des cadres) et 20 000\$ pour 2024-2025 Phase 1 : Année financière 2023-2024 : 75 gestionnaires ou + Phase 2 : Année financière 2024-2025 : 125 gestionnaires ou + <p>Les membres se questionnent sur le message à transmettre aux gestionnaires qui recevront cette invitation à s'y inscrire. Ils estiment également qu'ils pourraient être avantageux de la rendre obligatoire ou fortement recommandée si l'on constate que celle-ci est appréciée et qu'on peut en voir les retombées.</p> <p>Plusieurs commentaires et questionnements sont émis et répondus à la satisfaction des membres. Une discussion s'ensuit.</p>		
5. Présentation sur les risques psychosociaux	<p>Se joignant à la rencontre, Marie-Chantale et Sébastien présentent brièvement, à l'aide d'un document, quels sont les risques SST dans notre organisation. Ils rappellent que les risques peuvent être classés selon deux catégories soient :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facteurs touchant le contexte de travail, les pratiques organisationnelles et de gestion (contexte de travail et d'emploi, absentéisme et présentéisme, etc.) 2. Facteurs touchant l'environnement psychosocial du travail (charge de travail, reconnaissance, soutien social des collègues, etc.) <p>Ils rapportent que les risques sont interconnectés et que des matrices de risque sont suivis depuis plusieurs années par les préventionnistes. L'objectif est de renforcer le processus 360 et de poursuivre les efforts d'intégration d'une démarche continue au sein de l'organisation.</p> <p>Actuellement cinq démarches sont en cours en collaboration avec les CPSNSSS APTS (3), FIQ (1) et CSN (1) sur un objectif de 18 soit APTS (10) et FIQ (8).</p> <p>La principale considération stratégique à l'heure actuelle est de sensibiliser les directions et les gestionnaires à l'importance de l'identification, l'évaluation et la prise en charge des risques. Questionnés à cet sujet, les membres du comité stratégique donnent leur accord à l'effet que soit</p>		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action
	<p>afin de la faire vivre dans notre organisation est prévu. Il s'agit là d'une belle opportunité de valoriser le rôle des membres de comités.</p> <p>Carole rapporte recevoir encore de nombreuses demandes pour se procurer des vestes à l'effigie du CISSS des Laurentides et de Branchés santé, et ce, bien la vente s'est déroulée il y a plus de deux ans déjà. Elle soutient que les employés ont ce désir de s'afficher fièrement comme étant des travailleurs du CISSS des Laurentides et qu'on aurait tout avantage, lorsque l'image de la marque Employeur et notre nouvelle appellation seront officiels, à mettre en vente ce type d'objets promotionnels.</p> <p>À la lumière des résultats aux sondages sur la mobilisation du personnel (Amelio) dans plusieurs équipes, force est de constater qu'il y a actuellement plus de détracteurs que de promoteurs au CISSS des Laurentides. Notre indice se situe à -3. Des efforts doivent être maintenus pour développer davantage la fierté et le sentiment d'appartenance des employés à notre organisation.</p>		
c) Bon été !	Questionnés à ce sujet, les membres expriment qu'on pourrait leur souhaiter à l'approche de la saison estivale. Certains partagent, par la même occasion, leurs préoccupations.		
7. Politique sur la reconnaissance	<p>Invitée à se joindre à la rencontre, on souhaite la bienvenue à Amélie Henri. D'entrée de jeu, elle mentionne que la politique sur la reconnaissance ainsi que ses deux procédures ont été adoptés tel que soumis. À l'aide d'une présentation, elle rappelle les actions de reconnaissance organisationnelle prévues dans cette politique soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Les soirées de reconnaissance des 25 ans de service et des personnes retraitées ➤ Les soirées de Noël ➤ La reconnaissance des années de service (projet pilote) par l'envoi de certificats de reconnaissance ➤ Le semaine de la reconnaissance <p>D'autres types de reconnaissance y figurent également et n'engagent aucun frais tels que la gestion de proximité du gestionnaire, l'appréciation de la contribution, la reconnaissance dans les équipes, etc.</p> <p>Elle rappelle les rôles et les responsabilités des gestionnaires face à cette politique soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Adhérer à la politique et informer son personnel; ➤ Consulter son équipe afin de connaître leurs préférences de reconnaissance; ➤ Organiser des activités de reconnaissance personnalisées et significatives dans le respect des règles et des normes en vigueur; ➤ Reconnaître sur une base continue, rapide et régulière; ➤ Intégrer la reconnaissance dans ses pratiques de gestion quotidiennes; ➤ Favoriser la gestion de proximité auprès de son personnel; 		

Sujets	Compte rendu	Responsable (s)	État / Action															
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Participer aux activités de reconnaissance organisationnelle; ➤ Être un modèle prônant la reconnaissance. <p>En terminant, Amélie rappelle les activités prévues durant la semaine de la reconnaissance qui se dérouleront au cours de la semaine.</p> <table border="1" data-bbox="556 459 1522 776"> <thead> <tr> <th>Lundi, 5 juin</th> <th>Mardi, 6 juin</th> <th>Mercredi, 7 juin</th> <th>Jeudi, 8 juin</th> <th>Vendredi, 9 juin</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lancement de la semaine et de la politique de reconnaissance Envoi des cartes de « Merci »</td> <td>Jeu d'équipe « On me reconnaît pour »</td> <td>Midi-conférence: « Pratiquer la gratitude » </td> <td>Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de beneva</td> <td>Spectacle d'humour virtuel: Alex Roof </td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de Beneva</td> </tr> </tbody> </table> <p>Elle mentionne que plus de 430 personnes ont envoyé, jusqu'à maintenant, un certificat de reconnaissance à un collègue de travail ou un gestionnaire puis se sont inscrits à nos tirages. Près de 290 personnes ont déjà rempli le formulaire d'inscription afin d'assister au spectacle d'humour virtuel d'Alex Roof.</p> <p>Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit. On remercie Amélie pour son excellent travail dans ce dossier.</p>	Lundi, 5 juin	Mardi, 6 juin	Mercredi, 7 juin	Jeudi, 8 juin	Vendredi, 9 juin	Lancement de la semaine et de la politique de reconnaissance Envoi des cartes de « Merci »	Jeu d'équipe « On me reconnaît pour »	Midi-conférence: « Pratiquer la gratitude » 	Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de beneva	Spectacle d'humour virtuel: Alex Roof 	Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de Beneva						
Lundi, 5 juin	Mardi, 6 juin	Mercredi, 7 juin	Jeudi, 8 juin	Vendredi, 9 juin														
Lancement de la semaine et de la politique de reconnaissance Envoi des cartes de « Merci »	Jeu d'équipe « On me reconnaît pour »	Midi-conférence: « Pratiquer la gratitude » 	Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de beneva	Spectacle d'humour virtuel: Alex Roof 														
Promotion de la politique de reconnaissance dans les installations et présence de Beneva																		
8. Date de la prochaine rencontre	La prochaine rencontre du comité stratégique aura lieu, le jeudi, 7 septembre 2023 de 10 h à 11 h 30 par TEAMS.																	

Rédigé par Carole Hogue, secrétaire de la réunion
Le 5 juillet 2023