

## Comité stratégique Branchés santé

Date et heure : Le 5 juin 2025, 10 h à 11 h 30

Emplacement : Teams

## Ordre du jour et compte rendu

| Sujets  | Présenté par   | Durée  | Objectif    |  |
|---|----------------|--------|-------------|---|
| <b>1. Accueil des participants</b>  | Brigitte Farly |        |             | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>2. Lecture et adoption de l'ordre du jour</b>  | Brigitte Farly | 5 min  | Décision    | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>3. Adoption du compte rendu de la rencontre du 3 avril 2025</b>                              | Brigitte Farly | 2 min  | Décision    | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>4. Adoption du courriel sommaire sur la semaine de reconnaissance du 9 avril 2025</b>        | Brigitte Farly | 2 min  | Décision    | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>5. Retour sur la révision annuelle du plan d'action transversal Branchés santé 2024-2026</b> | Brigitte Farly | 20 min | Décision    | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>6. Proposition action 5.1 : Portrait des gestionnaires de proximité</b>                      | Brigitte Farly | 20 min | Discussion  | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b>7. Avancement du plan d'action</b>   |                |        |             | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| 7.1. Rappel : action 3.1 Semaine Reconnaissance   | Amélie Henri   | 5 min  | Décision    | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| 7.2. État d'avancement : action 7.1 Droit déconnexion   | Amélie Henri   | 5 min  | Information | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| 7.3. État d'avancement : action 15.1 Sondage tabagisme  | Bianca Madore  | 15 min | Discussion  | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| 7.4. État d'avancement action 12.1 Défi Tous en action  | Bianca Madore  | 10 min | Information | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| <b><u>Plan d'action transversal Branchés santé 2024-2026</u></b>                                |                |        |             |   |
| <b>8. À anticiper dans les prochains mois</b>   | Brigitte Farly | 10 min | Information | <input checked="" type="checkbox"/>   |
| 8.1 Norme Entreprise en santé   |                |        |             |   |
| 8.2 Rapport annuel Branchés santé   |                |        |             |   |
| 8.3 Collecte de données   |                |        |             |   |
| 8.4 Recrutement des membres de comité   |                |        |             |   |
| <b>9. Date de la prochaine rencontre – 25 septembre 2025</b>                                    | Carole Hogue   | 2 min  | Information | <input checked="" 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         | DRH / Directrice adjointe,<br>SSME-RT et prévention               | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Sandra Cormier | DPSMDPGA / Adjointe à la<br>Direction des programmes<br>santé mentale, dépendance et<br>services psychosociaux<br>généraux adulte | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Steve Desjardins       | DSI / Directeur des soins<br>infirmiers                           | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Brigitte Early | DRH / Conseillère-cadre –<br>Développement organisationnel<br>et soutien psychosocial   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Mario Houle            | DST / Directeur adjoint –<br>services d'hôtellerie                | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Manon Léonard  | DQEPE / Directrice de la<br>qualité, de l'évaluation, de la<br>performance et de l'éthique  | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Kim Montpetit          | DCAC / Chef de service -<br>communications<br>organisationnelles  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Antoine Trahan | DRH / Directeur des<br>ressources humaines  | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>            |
| Samantha Nepton-Ouimet | DAL / Directrice de<br>l'approvisionnement et de la<br>logistique | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Amélie Henri   | Invitée – DRH / Agente de<br>gestion du personnel   | <input type="checkbox"/>            | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>            |
| Carole Hogue           | DRH / Technicienne en<br>administration                           | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |                |   |                                     |                                     |                                     |

| Sujets   | Compte rendu   | Responsable(s) | État / Action   |
|--|--|----------------|-----------------|
| 1. Accueil des participants  | Brigitte souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être rendus disponibles pour la rencontre de ce jour.  |                |                 |
| 2. Lecture et adoption de l'ordre du jour  | Le projet d'ordre du jour est adopté tel que présenté.   |                |                 |
| 3. Adoption du compte rendu de la rencontre du 3 avril 2025                              | Le compte rendu de la rencontre du 3 avril 2025 est adopté tel que présenté. Puisque la majorité des points du compte rendu seront traités dans le présent ordre du jour, rien de particulier n'est noté.  |                |                 |
| 4. Adoption du courriel sommaire sur la semaine de la reconnaissance du 9 avril 2025     | <p>En suivi du comité stratégique du 3 avril 2025, deux éléments ont fait l'objet d'un courriel transmis aux membres du comité stratégique soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Semaine de la reconnaissance organisationnelle : Proposition sommaire des activités de reconnaissance. Commentaires souhaités avant le 14 avril 2025.</li> <li>b) Mois de la santé psychologique : Préparation d'une note de service sous la signature des membres du comité stratégique pour annoncer le lancement de la programmation du mois de la santé psychologique dans l'Info-Gestion du 24 avril prochain. Autorisation demandée.</li> </ul> <p>Les membres confirment avoir reçu le courriel et ont accepté l'ensemble des propositions.</p> <p>Les membres en profitent pour partager leurs impressions en lien avec les activités du mois de la santé psychologique. On rapporte les propos de la conférencière Sonia Lupien lors de sa conférence. Plusieurs commentaires sont émis. On note entre les difficultés de libérer le personnel pour une heure afin d'assister à une conférence. On suggère de promouvoir de petites actions qui prennent peu de temps. Une discussion s'ensuit.</p> |                |                 |
| 5. Retour sur la révision annuelle du plan d'action transversal Branchés santé 2024-2025 | <p>Brigitte rappelle les actions ajoutées et celles retirées depuis les derniers échanges. Une proposition sera rédigée en ce sens et soumise ultérieurement aux membres du comité stratégique pour adoption.</p> <p>En lien avec l'agenda standard, on rapporte qu'il devrait s'appliquer aussi aux cadres supérieurs afin de montrer l'exemple, comme cesser de planifier des rencontres les vendredis ou revoir la pertinence des rencontres et les personnes qui doivent y participer.</p> <p>Antoine et Karine se joignent à la rencontre à ce stade-ci.</p>  | Brigitte       | 31 juillet 2025 |

| Sujets  | Compte rendu   | Responsable(s) | État / Action   |
|---|--|----------------|-----------------|
| 6. Proposition action 5.1 : Portrait des gestionnaires de proximité | <p>Le plan d'action modifié sera transmis aux membres pour approbation.</p>  | Brigitte       | 31 juillet 2025 |
|   | <p>Considérant l'annonce par Santé Québec de la suspension du Programme national de développement des leaders et dans l'objectif de répondre à l'action 5.1 du plan d'action transversal, il s'avère important de mettre de l'avant le projet de faire le portrait de gestionnaires de proximité reconnus au sein de l'organisation, soit 12 portraits de cadres et leurs astuces de proximité partagées. Cette action permettra ainsi de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Attirer, retenir et mobiliser les cadres</li> <li>➤ Reconnaître les déviants positifs</li> <li>➤ Former via l'apprentissage par concordance</li> <li>➤ Encourager les pratiques de proximité favorables à la rétention du personnel</li> </ul> <p>Il est suggéré de reconnaître nos leaders de proximité au sein de notre organisation afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Favoriser une prise de conscience en matière de pratiques de proximité et mettre en lumière des stratégies répondant aux besoins de proximité physique et psychologique</li> <li>➤ Valoriser les talents internes, reconnaître les gestionnaires ayant des pratiques de proximité gagnantes et génératrices d'impacts humains et organisationnels</li> <li>➤ Miser sur une approche axée sur la valorisation des personnes et de leurs compétences via l'approche par concordance plutôt qu'une offre de développement additionnelle</li> <li>➤ Communiquer les stratégies de proximité reconnues au CISSS des Laurentides, inspirées du cadre de leadership et des meilleures pratiques</li> </ul> <p>Brigitte explique les grandes lignes du projet qui implique de dresser le portrait de 12 cadres reconnus pour leur gestion de proximité par les membres de leur équipe. Elle précise les différentes étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Période de mise en candidature (reconnaissance) des candidats</li> <li>➤ Sélection, annonce et entrevues</li> <li>➤ Dévoilement des profils et plan de communication</li> <li>➤ Valorisation des pratiques de proximité</li> </ul> <p>Pour être retenus, les gestionnaires devront démontrer qu'ils se démarquent au niveau d'une ou de plusieurs pratiques de gestion soient :</p> |                |                 |

| Sujets   | Compte rendu            | Responsable(s) | État / Action               |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
|--|-------------------------|----------------|-----------------------------|-------------------------|-------------|---------------------|----------------|-----------------------|----------------|---------------|-----------------------|------------|--|--|
| <table border="1" data-bbox="692 306 1484 597"> <tr> <td data-bbox="692 306 1104 352">Reconnaissance</td><td data-bbox="1104 306 1484 352">Communication</td></tr> <tr> <td data-bbox="692 352 1104 398">Développement des personnes</td><td data-bbox="1104 352 1484 398">Résolution de problèmes</td></tr> <tr> <td data-bbox="692 398 1104 443">Rétroaction</td><td data-bbox="1104 398 1484 443">Vision et objectifs</td></tr> <tr> <td data-bbox="692 443 1104 489">Gestion de soi</td><td data-bbox="1104 443 1484 489">Gestion des priorités</td></tr> <tr> <td data-bbox="692 489 1104 535">Soutien social</td><td data-bbox="1104 489 1484 535">Collaboration</td></tr> <tr> <td data-bbox="692 535 1104 597">Gestion du changement</td><td data-bbox="1104 535 1484 597">Innovation</td></tr> </table> | Reconnaissance          | Communication  | Développement des personnes | Résolution de problèmes | Rétroaction | Vision et objectifs | Gestion de soi | Gestion des priorités | Soutien social | Collaboration | Gestion du changement | Innovation |  |  |
| Reconnaissance   | Communication           |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
| Développement des personnes  | Résolution de problèmes |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
| Rétroaction  | Vision et objectifs     |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
| Gestion de soi   | Gestion des priorités   |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
| Soutien social   | Collaboration           |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |
| Gestion du changement  | Innovation              |                |                             |                         |             |                     |                |                       |                |               |                       |            |  |  |

Les gestionnaires sélectionnés devront également répondre à certains critères dont :

- **Nomination** dans le cadre de la mise en candidature
- Impacts des pratiques du cadre sur le **sentiment de proximité** des répondants
- **Engagement du gestionnaire** dans l'organisation
- Validation de la candidature par le **supérieur immédiat**
- Profil et historique du cadre
- Coup de cœur du comité de sélection
- Autres critères à identifier avec le comité de sélection

À la suite de la présentation, les membres sont invités à transmettre leur appréciation, commentaires et suggestions. On note entre autres :

- Difficile de reconnaître le travail de bons gestionnaires alors que certains n'ont pas les conditions pour répondre à l'ensemble des attentes. Toutefois, si quelqu'un se démarque malgré les embûches, on souligne l'importance qu'il soit reconnu.
- Difficile de comparer des gestionnaires qui ont à gérer un grand nombre d'employés sur plusieurs quarts de travail versus d'autres qui ont une petite équipe. Considérant que plusieurs sont déjà fragiles, cela aura-t-il l'effet de démotiver ceux qui ne seront pas sélectionnés ? Proposition de mettre en compétition les gestionnaires ayant une même réalité.
- Considérant le défi de communiquer nos nombreuses actions, douze portraits peuvent être trop. Il est suggéré de réduire le nombre de communications et de miser sur certains aspects porteurs.

| Sujets   | Compte rendu  | Responsable(s) | État / Action    |
|--|---|----------------|------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Considérant que la PDG reconnaît déjà les bons coups des gestionnaires durant la semaine de reconnaissance des gestionnaires, pourrait-on greffer ce genre d'action à ce qui existe déjà ?</li> </ul> <p>Considérant l'importance de faire attention à certains des pièges nommés, les membres se disent d'accord avec les objectifs et principes de la proposition d'aujourd'hui. Antoine souhaite, avant de confirmer l'accord du comité stratégique, avoir l'aval de son supérieur afin de s'assurer que ce projet s'inscrive bien dans les valeurs de la direction. Un suivi sera assuré aux membres par la suite. Tous les membres sont en accord avec la proposition.</p> <p>Sandra partage son intérêt à s'impliquer dans ce dossier. Brigitte en prend bonne note et ajustera la proposition en fonction des commentaires des membres.</p>   | Antoine        | Dès que possible |
| <p><a href="#"><u>7. Avancement du plan d'action</u></a></p> <p>7.1 Rappel : action 3.1 – Semaine de la reconnaissance</p> | <p>Invitée à se joindre à la rencontre, Amélie Henri présente la programmation de la 5<sup>e</sup> édition de la semaine de la reconnaissance organisationnelle qui est en cours actuellement soit du 1<sup>er</sup> au 7 juin 2025. On note à l'horaire entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La conférence d'Alexandre Rousseau sur le sens au travail avec possibilité d'écoute en différé durant 10 jours suivant sa conférence.</li> <li>➤ Cartes pour dire Merci</li> <li>➤ Promotions des différents outils tels que les activités de Team-building, activités de reconnaissance et rappel de la démarche d'appréciation.</li> <li>➤ Tirage de prix individuels et d'équipe</li> </ul> <p>Elle rappelle que célébrer la reconnaissance en cette période de transformation est précisément important pour faire du sens au travail un ancrage essentiel. Ce sens stimule l'engagement, la motivation, l'adaptabilité et la performance afin de permettre de traverser les changements avec plus de résilience.</p> <p>Les membres sont invités à transmettre les suggestions et commentaires. Plusieurs apprécient le mouvement des cartes Merci. Une activité a eu lieu dans une équipe où chacun devait lire à voix la carte reçue et une autre où un exercice de tableau de vision a été réalisé. Ce fut très agréable d'entendre les bons mots de chacun.</p> |                |                  |
| <p>7.2 État d'avancement : action 7.1 - Droit déconnexion</p>  | <p>Amélie poursuit pour ce second point inscrit à l'ordre du jour. Elle rappelle les objectifs de cette action du plan soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conscientiser le personnel à l'hyper connexion</li> <li>➤ Cultiver des pratiques organisationnelles qui réduisent les risques psychosociaux associés à l'hyper connexion</li> <li>➤ Soutenir le sentiment d'efficacité au travail pour concilier le travail – vie personnelle, favoriser le bien-être et la santé globale</li> </ul> <p>Les actions suivantes ont été réalisées dernièrement soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diffuser les fiches de déconnexion:</li> </ul>  |                |                  |

| Sujets  | Compte rendu  | Responsable(s) | État / Action |
|---|---|----------------|---------------|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Internet/Branchés santé: Déconnexion</li> <li>○ Espace gestion / RH / DOSP / Boite à outils</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Diffuser une fiche sommaire sur la déconnexion avec un défi (Mois de la santé psychologique)</li> <li>➤ Informer les membres du comité stratégique BS des fiches (outils à référer aux équipes, clients et partenaires)</li> </ul> <p>Les prochaines actions prévues sont les suivantes soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Octobre 2025 : Offrir une conférence virtuelle sur les risques et les impacts de l'hyper connexion et les pratiques gagnantes à adopter - s'adressant au personnel d'encadrement.</li> <li>➤ Novembre 2025 : Promouvoir les fiches disponibles via une note de service</li> </ul> <p>Quelques commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.</p>   |                |               |
| 7.3 État d'avancement : action 15.1 - Sondage tabagisme | <p>Brigitte informe les membres de l'absence de Bianca pour une période indéterminée. Tous lui souhaitent un bon repos. En conséquence, elle assure le suivi de cette action et présente, à l'attention des membres, un état d'avancement de cette action.</p> <p>Elle rappelle que le sondage devait avoir lieu au départ du 31 janvier au 28 février 2025. Deux semaines supplémentaires ont été octroyées à tous pour la compléction. Une extension supplémentaire a été accordée à la DST pour la période du 2 au 19 avril 2025. Au total, on compte 82 répondants au sondage.</p> <p>Quelques faits saillants sont présentés. En regard avec ces résultats, voici les recommandations proposées aux membres du comité stratégique soient :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Offrir un programme proposant le traitement pharmacologique<br/><i>Instaurer un projet pilote avec des critères de sélection précis, permettant d'évaluer l'efficacité d'offrir gratuitement ou à coût réduit le traitement pharmacologique en milieu de travail.</i></li> <li>2. Offrir un soutien par des professionnels<br/><i>Poursuivre le partenariat avec les Centres d'abandon du tabac ou autres instances, offrant un soutien psychosocial. L'objectif est de soutenir le personnel face à l'autogestion du stress et des émotions, pour ainsi favoriser l'utilisation de moyens autres que la consommation des produits du tabagisme.</i></li> <li>3. Développer un plan de promotion en matière de la prévention du tabagisme<br/><i>Favoriser la connaissance de la Loi et de la politique interne CISSS sans fumée. Développer des outils de sensibilisation (avec notions sur le vapotage) et de soutien aux employés aux prises avec cette dépendance pour favoriser le lien entre ceux-ci et les services de soutien existants.</i></li> </ol> |                |               |

| Sujets  | Compte rendu   | Responsable(s) | État / Action |
|---|--|----------------|---------------|
|   | <p>Plusieurs commentaires et questionnements sont émis et répondus à la satisfaction des membres. Au terme des discussions, les membres se disent en accord avec la proposition qu'il s'agit d'un incontournable. Ils apprécient l'idée de donner l'accès à un professionnel de la santé. Un projet pilote dans certains secteurs pourrait être déployé au début. On soutient qu'il y aura sûrement un enjeu à convaincre les employés à y participer. L'importance du soutien social est nommée.</p> <p>Brigitte assurera un suivi aux membres dès qu'une proposition plus concrète prendra forme.</p>  |                |               |
| 7.4 État d'avancement action 12.1 - Défi Tous en action                 | <p>Suite au grand succès de cette 2<sup>e</sup> édition, les membres de comités locaux recommandent au comité stratégique d'autoriser la tenue de la 3<sup>e</sup> édition l'an prochain. Le nombre de participants ayant doublé cette année, nous sommes conscients que le bouche-à-oreille a contribué à cette augmentation. De plus, afin de favoriser encore plus la participation des personnes plus sédentaires ou qui ne sont pas encore ou suffisamment actives, on suggère, par exemple, d'offrir des consultations en kinésiologie dans les trois semaines avant le défi. Il serait également intéressant d'activer la fonction du mur social à même la plateforme.</p> <p>Plusieurs commentaires sont émis. On félicite l'équipe d'avoir vu juste, car il s'agit, en effet, d'un très bon succès. Tous sont d'avis de reconduire l'événement l'an prochain.</p> |                |               |
| 8. À anticiper dans les prochains mois<br>8.1 Norme Entreprise en santé | <p>La poursuite des travaux avec Coesion SP, l'organisme ayant repris l'encadrement de la norme, a lieu. Des rencontres ont été tenues. Brigitte tiendra au courant les membres des développements le moment échéant.</p>  |                |               |
| 8.2 Rapport annuel Branchés santé                                       | <p>Le rapport est présentement en cours de rédaction. Il couvrira la période du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 juin 2025. Il sera transmis aux membres, pour approbation, au cours de l'été.</p>  |                |               |
| 8.3 Collecte de données   | <p>Le prochain sondage de mobilisation devrait avoir lieu à l'automne 2025 selon la collecte prévue aux deux ans. Dans un souci d'aller chercher un maximum de répondants, le scénario idéal sera proposé aux membres dès que les balises du sondage seront connues.</p> <p>On rappelle que le sondage réalisé par Santé Québec au printemps dernier démontre une baisse importante de certains indicateurs. Antoine souhaite s'assurer d'un arrimage avec Santé Québec avant d'aller de l'avant.</p>  |                |               |
| 8.4 Recrutement des membres de comité                                   | <p>Le mandat de deux ans des membres de comités locaux se termine cet automne. En conséquence, une période de recrutement devra avoir à la fin de l'été. On rappelle les difficultés de recrutement rencontrées la dernière fois. Le non-remplacement des employés absents et la charge de travail rendent difficile la libération des membres</p>   |                |               |

| Sujets                            | Compte rendu  | Responsable(s) | État / Action |
|-----------------------------------|---|----------------|---------------|
|                                   | pour participer à ce type de comité. Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit.               |                |               |
| 9. Date de la prochaine rencontre | La prochaine rencontre du comité stratégique aura lieu le jeudi 25 septembre 2025 de 9 h à 10 h 30 par TEAMS. |                |               |

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

*Le 13 juin 2025*