

Comité stratégique Branchés santé

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

Emplacement : Teams

Sujets

1. Accueil des participants
2. Lecture et adoption de l'ordre du jour
3. Adoption du compte rendu de la rencontre du 3 avril 2025
4. Adoption du courriel sommaire sur la semaine de reconnaissance du 9 avril 2025
5. Retour sur la révision annuelle du plan d'action transversal Branchés santé 2024-2026
6. Proposition action 5.1 : Portrait des gestionnaires de proximité
7. Avancement du plan d'action
 - 7.1. Rappel : action 3.1 Semaine Reconnaissance
 - 7.2. État d'avancement : action 7.1 Droit déconnexion
 - 7.3. État d'avancement : action 15.1 Sondage tabagisme
 - 7.4. État d'avancement action 12.1 Défi Tous en action
- [Plan d'action transversal Branchés santé 2024-2026](#)
8. À anticiper dans les prochains mois
 - 8.1 Norme Entreprise en santé
 - 8.2 Rapport annuel Branchés santé
 - 8.3 Collecte de données
 - 8.4 Recrutement des membres de comité
9. Date de la prochaine rencontre – 25 septembre 2025

Ordre du jour et compte rendu

Présenté par	Durée	Objectif	
Brigitte Farly			☒
Brigitte Farly	5 min	Décision	☒
Brigitte Farly	2 min	Décision	☒
Brigitte Farly	2 min	Décision	☒
Brigitte Farly	20 min	Décision	☒
Brigitte Farly	20 min	Discussion	☒
			☒
Amélie Henri	5 min	Décision	☒
Amélie Henri	5 min	Information	☒
Bianca Madore	15 min	Discussion	☒
Bianca Madore	10 min	Information	☒
Brigitte Farly	10 min	Information	☒
Carole Hogue	2 min	Information	☒

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, SSME-RT et prévention	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sandra Cormier	DPSMDPGA / Adjointe à la Direction des programmes santé mentale, dépendance et services psychosociaux généraux adulte	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steve Desjardins	DSI / Directeur des soins infirmiers	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Brigitte Farly	DRH / Conseillère-cadre – Développement organisationnel et soutien psychosocial	<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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Kim Montpetit	DCAC / Chef de service - communications organisationnelles	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Antoine Trahan	DRH / Directeur des ressources humaines	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samantha Nepton-Ouimet	DAL / Directrice de l'approvisionnement et de la logistique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amélie Henri	Invitée – DRH / Agente de gestion du personnel	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Carole Hogue	DRH / Technicienne en 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"> a) Semaine de la reconnaissance organisationnelle : Proposition sommaire des activités de reconnaissance. Commentaires souhaités avant le 14 avril 2025. 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. <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
	Le plan d'action modifié sera transmis aux membres pour approbation.	Brigitte	31 juillet 2025
6. Proposition action 5.1 : Portrait des gestionnaires de proximité	<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"> ➤ Attirer, retenir et mobiliser les cadres ➤ Reconnaître les déviants positifs ➤ Former via l'apprentissage par concordance ➤ Encourager les pratiques de proximité favorables à la rétention du personnel <p>Il est suggéré de reconnaître nos leaders de proximité au sein de notre organisation afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 ➤ Valoriser les talents internes, reconnaître les gestionnaires ayant des pratiques de proximité gagnantes et génératrices d'impacts humains et organisationnels ➤ 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 ➤ Communiquer les stratégies de proximité reconnues au CISSS des Laurentides, inspirées du cadre de leadership et des meilleures pratiques <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"> ➤ Période de mise en candidature (reconnaissance) des candidats ➤ Sélection, annonce et entrevues ➤ Dévoilement des profils et plan de communication ➤ Valorisation des pratiques de proximité <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"><tr><td>Reconnaissance</td><td>Communication</td></tr><tr><td>Développement des personnes</td><td>Résolution de problèmes</td></tr><tr><td>Rétroaction</td><td>Vision et objectifs</td></tr><tr><td>Gestion de soi</td><td>Gestion des priorités</td></tr><tr><td>Soutien social</td><td>Collaboration</td></tr><tr><td>Gestion du changement</td><td>Innovation</td></tr></table> <p>Les gestionnaires sélectionnés devront également répondre à certains critères dont :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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 <p>À la suite de la présentation, les membres sont invités à transmettre leur appréciation, commentaires et suggestions. On note entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 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.	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														

Sujets	Compte rendu	Responsable(s)	État / Action
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 ? <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
7. Avancement du plan d'action 7.1 Rappel : action 3.1 – Semaine de la reconnaissance	<p>Invitée à se joindre à la rencontre, Amélie Henri présente la programmation de la 5^e édition de la semaine de la reconnaissance organisationnelle qui est en cours actuellement soit du 1^{er} au 7 juin 2025. On note à l'horaire entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La conférence d'Alexandre Rousseau sur le sens au travail avec possibilité d'écoute en différé durant 10 jours suivant sa conférence. ➤ Cartes pour dire Merci ➤ Promotions des différents outils tels que les activités de Team-building, activités de reconnaissance et rappel de la démarche d'appréciation. ➤ Tirage de prix individuels et d'équipe <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>		
7.2 État d'avancement : action 7.1 - Droit déconnexion	<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"> ➤ Conscientiser le personnel à l'hyper connexion ➤ Cultiver des pratiques organisationnelles qui réduisent les risques psychosociaux associés à l'hyper connexion ➤ Soutenir le sentiment d'efficacité au travail pour concilier le travail – vie personnelle, favoriser le bien-être et la santé globale <p>Les actions suivantes ont été réalisées dernièrement soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser les fiches de déconnexion: 		

Sujets	Compte rendu	Responsable(s)	État / Action
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Internet/Branchés santé: Déconnexion ○ Espace gestion / RH / DOSP / Boite à outils <ul style="list-style-type: none"> ➤ Diffuser une fiche sommaire sur la déconnexion avec un défi (Mois de la santé psychologique) ➤ Informer les membres du comité stratégique BS des fiches (outils à référer aux équipes, clients et partenaires) <p>Les prochaines actions prévues sont les suivantes soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. ➤ Novembre 2025 : Promouvoir les fiches disponibles via une note de service <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 complétion. 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"> 1. Offrir un programme proposant le traitement pharmacologique <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> 2. Offrir un soutien par des professionnels <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> 3. Développer un plan de promotion en matière de la prévention du tabagisme <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> 		

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^e édition, les membres de comités locaux recommandent au comité stratégique d'autoriser la tenue de la 3^e 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	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.		
8.1 Norme Entreprise en santé			
8.2 Rapport annuel Branchés santé	Le rapport est présentement en cours de rédaction. Il couvrira la période du 1 ^{er} octobre 2024 au 30 juin 2025. Il sera transmis aux membres, pour approbation, au cours de l'été.		
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	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		

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