

Direction	Direction des ressources humaines	Date	Le 11 juin 2025
Sujet	Compte rendu de la rencontre Bilan regroupant les quatre comités locaux santé mieux-être Branchés santé	Heure	12 h à 13 h – Dîner (facultatif) 13 h à 16 h – Rencontre Bilan
Animation	Amélie Henri, agente de gestion du personnel	Lieu	CHSLD Sainte-Adèle, 249, boulevard Sainte-Adèle, Sainte-Adèle, salle 2001, 2e étage

Comités	Nom	Prénom	Présences
Équipe Branchés santé	Henri	Amélie	X
	Hogue	Carole	X
	Madore	Bianca	Abs.
Centre	Calvé	Amélie	X
	Charron-Bigras	Ariane	X
	Daigle	Laurence	Abs.
	Deschênes-Quenneville	Stephany	X
	Fortin	Julie	X
	Gauthier Hargray	Julie	Abs.
	Gébauer	Mélanie	Abs.
	Messier	Patrick	Abs.
	Perras	Sophie	X
	Roberge	Mina	Abs.
	Rousseau	Christine	X
Centre-Nord	Langlois	Stéphanie	X
	Lanthier	Marie-Eve	Abs.
	Mantha	Mélanie	X

Comités	Nom	Prénom	Présences
Nord	Céré-Leduc	Caroline	Abs.
	Dumoulin	Noémie	Abs.
	La Belle	Claude	Abs.
	Labelle	Mégan	X
	Lefebvre	Jean-Patrick	Abs.
	Ouellet	Isabelle	X
Sud	Racette-Mayer	Alexandra	Abs.
	Bélisle	Valérie	Abs.
	Bernier	Stéphanie	X
	Bissonnette	Karl	X
	Jolicoeur	Chantal	X
	Lepage	Evelynne	Abs.
	Matte-Lamarche	Delphine	Abs.
	Poulin-Bergeron	Karine	Abs.
	Tourangeau-Bannon	Mélissa	Abs.

Points	Sujets	Responsable	Échéance
1. Accueil et dîner	Amélie souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être déplacés pour la rencontre bilan de ce jour. Elle mentionne l'absence de Bianca pour une période indéterminée. Elle invite les membres à un tour de table pour permettre à tous de mieux se connaître.		
2. Mot d'Antoine Trahan	Antoine Trahan, directeur des ressources humaines et co-porteur de la démarche, est invité, via Teams, à s'adresser aux membres. Il en profite pour remercier chacun d'eux pour leur grande contribution à la démarche Branchés santé.		
3. Agenda et plan de la rencontre	Le projet d'ordre du jour est présenté et accepté par les membres.		
4. Bilan	<p>Amélie rappelle le processus de la démarche Entreprise en santé.</p> <p>En réponse à la question suivante : « Que reprenez-vous de vos deux ans à titre de membre de comité ? », on note les réponses suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ L'implication des gestionnaires ➤ Les employés ont davantage le réflexe de prendre connaissance des publicités de Branchés santé. ➤ Plus d'employés connaissent Branchés santé. ➤ Les employés attendent le retour des événements annuels tels que le Défi CISSS en action, Mois de la nutrition, Mois de la santé psychologique ➤ Les gestionnaires utilisent davantage les outils disponibles tels que les fiches Teams building ➤ La page Web Branchés santé est plus conviviale. ➤ Une section de l'Infolettre dédiée à Branchés santé ➤ Les affiches distribuées permettent d'en faire la promo. ➤ Difficile de joindre les travailleurs 24/7, l'horaire des tournées ne permet de rejoindre le personnel sur leur pause (entre 8 h et 10 h car les employés non disponibles). ➤ Moins de budget, de ressources pour aller à la rencontre des employés lors des tournées. ➤ Comment faire autrement pour rejoindre les gens 24/7 ? ➤ Moins de rencontres en présentiel, difficile de se sentir investis. ➤ Beaucoup de gens en télétravail, difficile de connecter au bureau. ➤ Influence sur des décisions retenues dans le cadre de la promotion. ➤ Appréciation de parler en sous-comités de certains dossiers selon les intérêts des membres. 		

Points	Sujets	Responsable	Échéance
	<p>Comment avez-vous fait pour vous intégrer dans votre rôle ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Investissement de temps requis pour faire son rôle. ➤ Importance de promotion auprès des équipes de travail. ➤ Importance d'avoir l'appui du gestionnaire. <p>Comment pouvons-nous demeurer motivé collectivement ? Voir l'annexe A.</p> <p>Comment favoriser votre sentiment de contribution ? Voir l'annexe A.</p> <p>D'autres commentaires sont émis en lien avec le mandat et les défis rencontrés, voir l'annexe A, Que retenez-vous de ce mandat? et Quels défis avez-vous vécu avec tous les changements organisationnels vécus?</p>		
<p>5. Suivi des dernières actions</p> <p>5.1 Défi CISSS en action</p>	<p>Amélie dresse le bilan de la dernière édition du Défi CISSS en action où 1358 employés ont participé avec un taux de satisfaction générale de l'ordre de 94%.</p> <p>D'autres statistiques sont présentées et démontrent clairement que l'action fut des plus appréciées par les participants.</p> <p>Plusieurs commentaires sont émis. On note entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Offrir plus d'un défi par année ➤ Augmenter la durée du défi ➤ Espacer les thématiques mensuelles. Mois de la nutrition en mars, Défi CISSS en action en avril, mois de la santé psychologique en mai, semaine de la reconnaissance en juin. Déplacer le Défi vers une autre période de l'année comme à l'automne. ➤ Appréciation des équipes divisées par RLS : motivant car plus de compétitions. Les membres disent avoir aimé qu'on tienne compte de leurs suggestions. On suggère de davantage faire la promotion des villes qui composent les différentes RLS. ➤ Les membres disent apprécier suivre leur performance et ainsi s'améliorer 		

Points	Sujets	Responsable	Échéance
	<p>Semaine de la reconnaissance</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ La conférence Alexandre Rousseau : Avoir un plus grand délai d'inscription ➤ Offrir la semaine de la reconnaissance plutôt à l'automne. 		
6. Activité de team building - Le Détecteur de mensonges	<p>Chacun des membres est invité à écrire individuellement 3 affirmations, soit deux vérités et un mensonge en lien avec sa vie personnelle et/ou professionnelle.</p> <p>Les gens sont séparés en deux groupes et sont invités à participer à l'activité en mentionnant leurs trois affirmations. À tour de rôle, en sous-groupe, des questions sont adressées afin de trouver le mensonge. Les participants mentionnent avoir apprécié l'activité. Ils ajoutent avoir appris de nouvelles choses sur leurs collègues et vont inviter leur gestionnaire à faire une activité de ce type dans une rencontre d'équipe. Amélie précise l'endroit où se trouvent d'autres fiches d'activité de team building sur la page Internet Branchés santé.</p> <p>Ci-dessous, la liste des membres n'ayant pas eu le temps de nommer leurs trois affirmations en vue de poursuivre l'activité pour se faire connaître lors d'une future rencontre de comité:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Stéphanie Langlois ➤ Christine Rousseau ➤ Mégane Labelle ➤ Julie Fortin ➤ Stéphanie Quenneville ➤ Carole Hogue 		
7. Révision du plan d'action 2024-206 et prochaines étapes	<p>Amélie présente et explique les raisons qui ont motivé la modification et le retrait de certaines actions du plan 2024-2026.</p> <p>Par ailleurs, elle précise l'ajout d'une action au plan soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Action 9.2 Déployer une campagne de promotion et de prévention de la civilité, du harcèlement et de la violence. <p>Plusieurs commentaires sont émis. Une discussion s'ensuit. Un suivi aux membres sera assuré une fois que l'adoption du plan d'action amendé sera réalisée.</p>		

Points	Sujets	Responsable	Échéance
	Bien que cela ne fasse pas partie du plan d'action, une recommandation de stratégies de soutien à la gestion de la charge de travail en contexte de transformation a été soumise au comité stratégique.		
8. Activité de consultation	<p>Les membres sont consultés sur trois sujets distincts soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Activité physique : Identifiez ce qui incite à bouger et adaptez le format pour augmenter la participation. ➤ Page Internet : Bonifiez la page en fonction des besoins réels des personnes. ➤ Prévention civilité, harcèlement et violence : Déterminez ce qui aurait le plus d'impact sur le comportement bienveillant au travail. <p>Les suggestions des membres sont colligées à l'annexe B.</p>		
9. Remerciement et mot de clôture	<p>Amélie remercie les membres pour leur belle participation à la rencontre bilan de ce jour. Elle précise que le calendrier des prochaines rencontres de comité sera transmis aux membres au cours de l'été. Nous sommes en attente d'un retour concernant les prochaines exigences de la norme Entreprise en santé.</p> <p>Elle ajoute que le sondage de satisfaction suite au mois de la santé psychologique est en cours actuellement. Elle l'invite les membres à le compléter s'ils ont participé à au moins une activité. Elle précise que 700 personnes ont été rencontrées lors des tournées et que plus de 200 personnes inscrites aux pauses actives.</p> <p>Elle termine en souhaitant à chacun un bel été 2025.</p>		

Rédigé par Carole Hogue, secrétaire de la réunion
Le 27 juin 2025

CONSULTATION : RENCONTRE BILAN- RESULTATS

Comment pouvons-nous demeurer motivé collectivement :

- Participer et faire la promotion des activités
- Se questionner sur ce que Branchés santé nous apporte
- Voir toutes les réalisations (théorie des petits pas) : une belle évolution de la démarche
- Voir l'ampleur de la participation
- Rester réaliste avec la réalité du plancher
- Continuer à être informé des événements ou changements à venir
- S'imprégner les outils afin de mieux les partager
- Continuer d'être à l'écoute lors de la collecte de données
- Optimisme
- Être transparent et authentique à tous les niveaux d'implication, jusqu'aux ambassadeurs, en cette période d'incertitude (PEB, Santé Québec).
- Changement de culture
- Sentiment d'importance de Branchés santé pour la direction
- Séparer le rôle d'ambassadeur de celui de membre de comité (car exigeant de faire les deux en même temps)
- Faire les rencontres en présentiel (nommé 3 fois)
- Continuer les rencontres afin d'échanger sur divers sujets
- Avoir des échanges durant les comités

Comment favoriser votre sentiment de contribution :

- Se tenir informé
- Utiliser les outils avec mes équipes
- Imprimer les affiches dans les milieux
- Planifier et préparer les points Branchés santé en caucus et en rencontres d'équipe
- Participer aux kiosques du mois de la santé psychologique
- Partager la bonne nouvelle par le biais de plusieurs modalités
- Durant les pauses service 24/7
- Lors des Scoti pour faciliter la compréhension
- Lorsque nous avons le soutien de notre gestionnaire
- Être heureux d'avoir une « place » comme membre de comité
- Voir plus de concrets, savoir où sont rendues nos idées (connaître les raisons si cela ne fonctionne pas)
- Lorsque nous approfondissons les sujets plus proches du terrain en petits comités: impression de contribuer au bien-être des employés
- Sentiment d'influence lors de sous-comités
- Lors de la participation des collègues
- Organiser des focus group avec des appels de candidatures d'employés hors comités locaux
- Lorsque nous communiquons nos idées et nos opinions selon nos champs d'intérêt
- Lors des sous-groupes par champs d'intérêt

- Lors des rencontres en présentiel
- Partager notre enthousiasme à l'équipe
- Se sentir concerné par les sujets traités

Que reprenez-vous de ce mandat? :

- Augmentation de l'implication des cadres
- Plus d'outils (ex. : team building, reconnaissance)
- Lecture des affiches par le personnel
- Sentiment d'appartenance par les vestes Branchés santé
- Page web Branchés santé : plus facile à consulter
- Aime section Branchés santé de l'Infolettre
- Plus de connaissances de Branchés santé via les événements annuels
- Connaissances
- Écoute et influence des membres : idées retenues
- Aime s'impliquer par champs d'intérêt

Quels défis avez-vous vécu avec tous les changements organisationnels vécus? :

- S'accrocher aux heures de pauses du personnel lors des événements
- Peu connu du personnel 24/7 et moins adapté
- Moins de budget et de ressources (ex. : tournées, crayons)
- Plus passif
- Comment faire autrement
- Les rencontres en virtuel sont plus difficiles
- Plus difficile de joindre les employés en télétravail (bureaux vides)
- Investissement de temps dans son rôle versus gel des embauches
- Intégration de son rôle
- Soutien du cadre pour libérer le temps des rencontres Branchés santé

RENCONTRE-BILAN

LE 11 JUIN 2025

FICHE DE REFLEXION

Activité physique : Identifiez ce qui incite à bouger et adaptez le format pour augmenter la participation.

- Poursuivre les pauses actives tout au long de l'année : beau succès. Envoyer les invitations à l'agenda directement. Coller les pauses avec les heures de repas et offrir des exercices adaptés pour les gens toujours à l'écran.
- Prolonger la durée du Défi CISSS en action afin de créer des habitudes durables.
- Inviter les employés à organiser des activités découvertes ou autre, à l'extérieur, pour les employés. La promotion pourrait être faite via la page Internet Branchés santé. Les frais d'inscription seraient assumés par les employés, mais ces derniers pourraient bénéficier de rabais de groupe s'il y a plusieurs participants à l'activité.
- Prêter du matériel sportif accessible pour l'ensemble des employés du CISSS des Laurentides.
- Offrir des incitatifs pour encourager la pratique d'activités sportives.
- Objectif SMART.
- Aménager des stations actives dans les milieux de travail et viser les installations où les gens sont moins actifs.
- Offrir des cours d'activités physiques après le travail à même les installations.
- Offrir plus de rabais corporatifs en lien avec l'activité (par exemple applications mobiles québécoises telles que Missfit, Constance, Activation, Strongher together).
- Aménager davantage de parcs à vélos et offrir des douches à même les installations.

Page Internet : Bonifiez la page en fonction des besoins réels des personnes.

- Très belle page Web.
- Très complet.
- Rien de négatif à mentionner.

Prévention civilité, harcèlement et violence : Déterminez ce qui aurait le plus d'impact sur le comportement bienveillant au travail.

- Créer des vidéos humoristiques mettant en image des situations au travail où des gens caricaturent des situations à ne pas reproduire. Par exemple, identifier les erreurs, comme demander quelque chose à son collègue sans même lui dire bonjour au préalable.
- Offrir une formation sur la communication non violente aux employés.
- Offrir une formation aux gestionnaires afin de les outiller sur comment intervenir lors de situations d'incivilité et de comportements désagréables.
- Offrir une formation aux gestionnaires sur le savoir-être.
- Créer des affiches présentant un message choc.
- Faire la promotion des capteurs au sein de notre organisation.
- Supporter les personnes qui vivent des situations difficiles.
- Promouvoir davantage les outils existants.
- Créer et faire la promotion d'un code de vie et/ou d'une charte de vie d'équipe (agir en prévention). Développer un protocole et/une politique en ce sens.
- Établir les balises pour les échanges par courriel, sur Teams principalement pour les employés à distance. Par exemple, écrire en lettres majuscules, mettre en copie conforme le supérieur immédiat dans tous les échanges de courriel, etc. Déterminer quand on doit passer par Teams, par le courriel ou simplement faire un appel.
- Appliquer la tolérance 0 de la part des gestionnaires en lien avec le service psychosocial.
- Organiser plus d'activités de team building afin d'améliorer l'esprit d'équipe.
- Créer des comités sociaux.
- Abaisser la pression, ralentir.
- Créer une grille d'auto-évaluation de la bienveillance.
- Ne pas tolérer les caméras fermées durant les rencontres Teams.