

Plan d'action transversal Branchés santé

2024-2026



Des idées innovantes, des actions durables qui touchent le coeur.

Version révisée - Juin 2025

Mise en contexte

Le présent document s'inscrit dans la démarche d'amélioration continue Entreprise en santé. Ce plan d'action tient compte des valeurs et de l'engagement du comité de direction en faveur de la santé, de la sécurité et du bien-être de son personnel, comme l'énonce la politique de gestion intégrée de la prévention, présence et qualité de vie au travail.

Suite au sondage sur la mobilisation, la santé et le bien-être du personnel, les comités santé et mieux-être locaux composés d'employés et de cadres représentatifs du CISSS des Laurentides ont participé à l'identification de pistes de solutions concrètes. Grâce à une analyse de celles-ci ainsi qu'une consultation approfondie des meilleures pratiques, une priorisation rigoureuse a mené à la création du plan d'action transversal proposé.

Les actions proposées sont identifiées en fonction des sphères de la démarche Entreprise en santé qui incluent les pratiques de gestion, la conciliation travail et vie personnelle, l'environnement de travail et les habitudes de vie. De plus, les actions s'ajoutent aux nombreuses autres pratiques actuelles mises de l'avant par l'organisation.

Les stratégies en alignement avec le plan d'action

- Des priorités stratégiques du CISSS des Laurentides et des besoins des employés
- Plan stratégique 2023-2027 du ministère de la Santé et des Services sociaux
- Des priorités touchant le leadership organisationnel, l'implication, la santé globale et l'environnement de travail
- Des ressources et indicateurs RH disponibles
- Des enjeux de présence au travail et de disponibilité de la main d'œuvre
- Du cadre de leadership du CISSSLAU
- Des exigences de la norme Entreprise en santé et d'Agrément Canada

Cibles organisationnelles¹

L'organisation reconnaît l'importance de créer un environnement de travail attractif et bienveillant où chacun peut contribuer au meilleur de ses compétences.

- Augmenter le taux de mobilisation pour toutes les dimensions de 5 points de pourcentage d'ici 2027;
- Atteindre un taux de satisfaction expérience employé de 86% (2024-2025);
- Maintenir la certification Entreprise en santé.



Pratiques de gestion

1. Sentiment d'appartenance

- ◆ 1.1 Déployer une campagne de promotion et des outils pour encourager la tenue d'activités de type team-building et les approches collaboratives [●]

2. Accueil et intégration

- 2.1 Élaborer des rapports d'intégration par direction par le biais de sondages d'intégration 1 et 3 mois [●]
- 2.2 Déployer dix programmes d'accompagnement personnalisé en intégration dans des secteurs ciblés [●]

3. Reconnaissance

- 3.1 Déployer des stratégies de soutien aux pratiques de la reconnaissance au travail axées sur les forces incluant la semaine organisationnelle de reconnaissance [●]

4. Pratiques de rétroaction

- 4.1 Intégrer et déployer une nouvelle formation sur la rétroaction pour les gestionnaires dans le cadre du parcours sur la gestion intégrée de la présence au travail. [●]

5. Gestion de proximité

- 5.1 Faire le portrait de gestionnaires de proximité par le biais de l'Info-gestion : 12 portraits de cadres et leurs astuces de proximité partagés sous forme de coffre à outils [●]



Conciliation travail et vie personnelle

6. Autogestion des horaires

- ◆ 6.1 Déployer la pratique de l'autogestion des horaires de travail dans les secteurs ciblés [●]

7. Droit à la déconnexion

- ◆ 7.1 Déployer des stratégies de sensibilisation en matière de déconnexion pour l'ensemble du personnel et du personnel d'encadrement [●]

8. Santé financière

- 8.1 Répertoire et diffuser des ressources en matière de soutien financier [●]

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'adoption de pratiques organisationnelles favorables à la santé globale en milieu de travail.

La démarche amène l'organisation à s'engager et à prendre action dans quatre sphères d'activités reconnues pour avoir un impact sur l'état de santé et de mobilisation des personnes en milieu de travail.



Pratiques de gestion



Conciliation travail et vie personnelle



Environnement de travail



Habitudes de vie

◆ Poursuite d'une action initiée en 2023-2024 ● Déploiement dans des secteurs ciblés ● Déploiement transversal

¹Les indicateurs suivants sont également suivis dans les tableaux de bord du CISSSLAU : Taux de roulement, ratio assurance-salaire, coûts d'absentéisme, cotisations CNEST, accidents, utilisation du PAE, assurances collectives, plaintes harcèlement.



Environnement de travail

9. Promotion de la civilité et prévention de la violence et du harcèlement

- ◆ 9.1 Déployer un projet-pilote d'accompagnement en matière de prévention des conflits pour les gestionnaires et employés [●]
- 9.2 Déployer une campagne de promotion et de prévention de la civilité, du harcèlement et de la violence (NOUVEAUTÉ) [●]

10. Soutien en matière de douleurs chroniques

- 10.1 Proposer des cliniques de gestion de la douleur gratuitement aux employés répondant aux critères ciblés [●]

11. Santé psychologique

- 11.1 Piloter la 8^e et la 9^e éditions du mois de la santé psychologique au travail [●]
- 11.2 Déployer une formation et une trousse d'outils en matière de gestion du stress [●]
- ◆ 11.3 Clarifier et moduler la trajectoire en matière de soutien au stress post-traumatique (incluant les micro-traumas) chez les employés [●]
- 11.4 Poursuivre le déploiement des formations *Gérer intelligemment les risques psychosociaux* (cadres) et des outils pratiques incluant l'auto prise en charge des risques [●]



Habitudes de vie

12. Activité physique

- ◆ 12.1 Lancer la 2^e édition du Défi organisationnel sur l'activité physique [●]
- ◆ 12.2 Poursuivre le déploiement du programme Bouger santé [●]
 - 12.2.1 Soutenir la réalisation d'un projet (1) favorable aux saines habitudes de vie touchant au minimum 100 employés [●]

13. Santé cognitive

- 13.1 Encourager l'auto-détection des facteurs de risque et renforcer les saines habitudes pour la santé cognitive par le biais de l'application LUCILAB [●]
- 13.2 Déployer le mois de la nutrition 2025 sous le thème cerveau et nutrition [●]

14. Soutien à l'arrêt tabagique

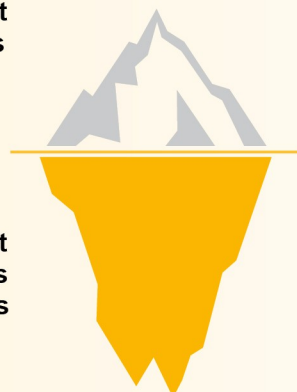
- 14.1 Effectuer un sondage sur les besoins des employés en matière de soutien à l'arrêt tabagique [●]
- 14.2 Promouvoir des stratégies de soutien à l'arrêt tabagique [●]

La face cachée de la non santé

Le présent plan agit en prévention et en développement sur les éléments sous la surface.

Coûts et impacts directs

Coûts et impacts indirects



Absentéisme
Accidents de travail
Assurance-salaire

Présentéisme
Taux de roulement
Baisse de productivité
Risques psycho-sociaux
Insatisfaction au travail

◆ Poursuite d'une action initiée en 2023-2024 ● Déploiement dans des secteurs ciblés ● Déploiement transversal