

L'univers Branchés santé,

**UN MONDE  
QUI ME  
RESSEMBLE**

# **BILAN ANNUEL BRANCHÉS SANTÉ**

Période du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 juin 2025

**2024-2025**



Québec 

# Table des matières

<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1. Introduction	2. Sondage sur la qualité et la sécurité au travail – Agrément Canada	3. Nos réalisations pour la période du 1er octobre 2024 au 30 juin 2025	3.1. Sphère Habitudes de vie
<b>12</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>22</b>
3.2. Sphère Environnement de travail	3.3. Sphère Conciliation travail-vie personnelle	3.4. Sphère Pratiques de gestion	4. D'autres initiatives à souligner
<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	
5. Nos stratégies de communication	6. Clin d'œil financier	7. Conclusion	

# Introduction

Branchés santé, c'est bien plus qu'une certification. C'est une démarche qui incarne une vision inspirante du milieu de travail, où la performance ne se fait pas au détriment du bien-être. En mettant l'accent sur l'équilibre entre les objectifs organisationnels et l'épanouissement individuel, le CISSS des Laurentides montre qu'il est possible de bâtir une culture organisationnelle humaine, durable, et mobilisante.

## Un message de la présidente-directrice générale (PDG)

Investir dans la santé et le bien-être au travail n'est pas seulement un choix, c'est une décision incontournable. Pour pouvoir être à même de soigner et soutenir la population que nous desservons, il va de soi que nous devons offrir les conditions gagnantes à notre personnel.



Les comités santé et mieux-être Branchés santé ont fait preuve de beaucoup d'initiatives et de créativité en proposant différentes options pour offrir un milieu de travail sain qui favorise la santé et le bien-être du personnel. Le présent rapport met en lumière la priorité inébranlable que nous accordons à la démarche Branchés santé et sur les effets durables des mesures mises en place.

Je voudrais adresser mes plus sincères remerciements aux membres des comités et aux ambassadeurs Branché santé pour leur engagement. Votre implication, de près ou de loin, est essentielle au succès et à la vitalité de nos milieux de travail.

Dans les pages qui suivent, je vous invite à découvrir les actions concrètes qui ont été menées, les impacts positifs générés, ainsi que la vision claire qui nous guide pour favoriser la santé et le bien-être de tous ceux et celles qui font partie de notre organisation..

**Julie Delaney**

Présidente-directrice générale

# Sondage sur la qualité et la sécurité au travail

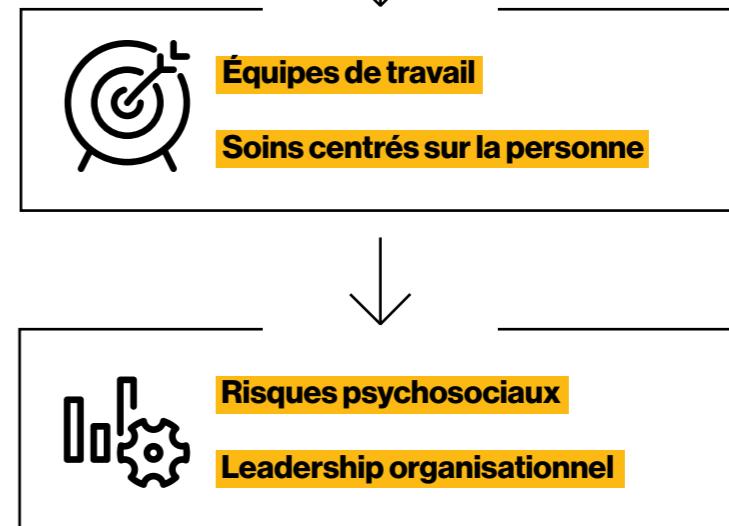
## Agrément Canada

En collaboration avec Agrément Canada, une collecte de données a été lancée dans tous les établissements du réseau de la santé et des services sociaux de la province à l'automne 2024. Ce sondage visait à évaluer certaines des dimensions contemporaines en matière de main-d'œuvre en soins de santé et services sociaux.

Avec un taux de réponse final de 13 % (2403 répondants), ce sondage invitait tous les membres du personnel et les médecins à s'exprimer sur les dimensions inhérentes à la qualité des soins offerts et à la santé et la sécurité au travail. Bien que le taux n'ait pas atteint les cibles attendues, les données globales de ce sondage ont permis de confirmer la pertinence des actions déjà déployées au sein de l'organisation, incluant le [plan d'action transversal 2024-2026](#), pour soutenir les enjeux actuels de nos différents milieux.

Les résultats dénotent des besoins prioritaires qui concordent avec ceux du dernier sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être réalisé à l'automne 2023. À cet effet, un exercice de révision annuel du plan d'action a été réalisé afin d'ajuster la stratégie de la démarche aux changements rencontrés, aux besoins évolutifs de la main-d'œuvre et aux nouvelles données accessibles.

### Points forts et pistes d'amélioration :



# **Nos réalisations du 1<sup>er</sup> octobre 2024 au 30 juin 2025**

Le CISSS des Laurentides est dynamisé par des employés engagés et attentifs à leur santé. Les comités santé et mieux-être locaux s'efforcent non seulement de promouvoir le maintien de ces bonnes habitudes, mais aussi d'encourager et de motiver tous les membres du personnel à prendre en main leur santé, en faisant de celle-ci une priorité à la fois collective et personnelle.





Sphère Habitudes de vie

# Santé cognitive, pourquoi en parlons-nous?

Les maladies neurodégénératives comptent parmi les 10 principales maladies chroniques chez les adultes de 20 ans et plus, et leur prévalence est en hausse. Bien que les causes exactes soient encore méconnues, la recherche montre qu'une majorité des cas serait liée à des facteurs de risque modifiables, notamment les habitudes de vie.



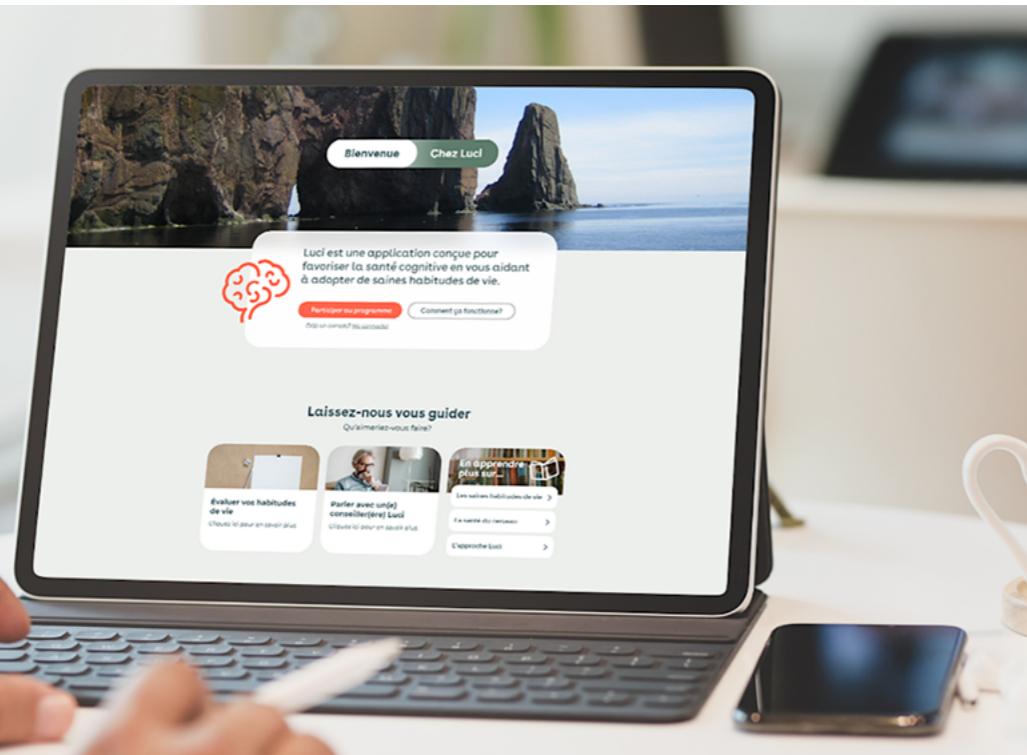
## Programme Luci

Dans une optique de prévention et de promotion de la santé globale, les employés du CISSS ont été invités à essayer gratuitement le programme Luci, un service d'accompagnement virtuel axé sur l'adoption de saines habitudes de vie : alimentation, activité physique et stimulation intellectuelle.



### Les objectifs :

- sensibiliser à l'importance de la santé cognitive,
- encourager le référencement vers les ressources existantes,
- favoriser l'auto détection des facteurs de risque pour intervenir en amont.



**Sphère Habitudes de vie**

# Luci

Même si la participation au projet pilote a été relativement modeste avec **144 profils uniques** créés sur la plateforme, dont 8 jumelages avec un conseiller, le programme Luci, développé par la **Fondation Chagnon**, a tout de même démontré son potentiel à soutenir la population et à offrir des leviers concrets en matière de prévention en santé globale. La satisfaction générale du programme fut de **80 %**. Les employés peuvent continuer d'accéder au contenu de la plateforme.



## Mois de la nutrition

Dans le prolongement des initiatives liées à la santé cognitive et à la prévention des maladies chroniques, le Mois de la nutrition 2025 s'est inscrit dans cette même démarche en mettant de l'avant le rôle clé de l'alimentation dans la protection du cerveau.



Puisque la nutrition fait partie des facteurs de risque modifiables reconnus dans la prévention des maladies neurodégénératives, une série d'activités a été proposée pour outiller et sensibiliser le personnel à l'impact des choix alimentaires sur leur santé cognitive.

### Parmi les initiatives offertes :

- Un **Défi sur la santé cognitive** encourageant de petits gestes concrets au quotidien;
- L'accès à des **conférences éducatives** sur les liens entre nutrition et cerveau;
- Un **journal d'autoréflexion** visant à renforcer la prise de conscience des facteurs de protection personnels.

### Participation

Rejoignant **plus de 300 participants** dans les activités nécessitant une inscription, l'on dénote une **satisfaction de 82 %** pour l'ensemble de la programmation. Cette campagne a permis de maintenir l'élan de la prévention en renforçant l'autonomie des employés dans l'adoption de saines habitudes de vie.



Sphère Habitudes de vie

## Programme Bouger santé

L'activité physique, les pauses actives et la consolidation d'équipe sont plus essentielles que jamais. Ainsi, la 2<sup>e</sup> édition du programme Bouger santé a permis à **560 employés** de bénéficier de soutien pour mettre sur pied des initiatives locales favorisant l'activité physique et le bien-être au travail.

Le programme encourage l'autonomie des équipes à créer des initiatives adaptées à leur réalité, contribuant ainsi à une meilleure santé physique et psychologique et à une culture organisationnelle de prévention. En passant du ski, à la randonnée, au tapis de marche partagé au bureau, au cours de yoga, jusqu'à l'initiation au karaté, la diversité des activités proposées a su rejoindre un large éventail d'intérêts et favoriser l'engagement de plusieurs.

### Quelques statistiques

Avec plus de 30 projets réalisés et un **taux de satisfaction de 95 %**, les retombées sont significatives :

- 81 % des participants affirment que le projet a amélioré leur niveau d'activité physique;
- 84 % estiment qu'il les aide à maintenir de saines habitudes dans le temps.





## Défi Tous en action

Bien que plusieurs employés soient déjà actifs, il demeure essentiel de soutenir ceux qui ont besoin d'un petit coup de pouce pour s'activer. Trouver des moyens simples, ludiques et engageants, avec une touche de saine compétition, devient un levier important dans la lutte contre la sédentarité, un facteur de risque considérable pour la santé.

Le Défi Tous en action répond justement à cet objectif. Offert par le biais de l'application québécoise conviviale Propulsion, il a permis, aux participants de relever des défis personnels et collectifs pour intégrer l'activité physique à leur quotidien.

### Participation : 1358 personnes

### Des habitudes qui restent

- 94 % estiment pouvoir maintenir leur niveau d'activité dans le temps

### Levier de motivation

- 88 % des participants ont bougé davantage grâce au défi
- 57 % ont légèrement augmenté leur activité physique
- 21 % ont augmenté leur activité physique de façon considérable

Cette initiative s'inscrit dans une démarche globale de promotion de la santé durable et d'une culture organisationnelle active.





Sphère Habitudes de vie

## Sondage Tabagisme

Le sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être 2023 a révélé que 16 % des employés fument à l'occasion ou régulièrement, une proportion un peu plus élevée que la moyenne québécoise. Réduire le tabagisme est une priorité, car le tabac est l'un des principaux facteurs de risque modifiables liés aux maladies chroniques.

Le sondage élaboré en collaboration avec des infirmières des centres d'abandon du tabagisme a été déployé à l'ensemble du personnel. Malgré un taux de réponse légèrement sous le seuil minimum souhaité qui dénombre **82 répondants**, les résultats sommaires demeurent toutefois précieux pour mieux cibler et accompagner les employés qui souhaitent se mettre en action. Des solutions concrètes seront déployées au cours de la période 2025-2026.

### Les objectifs :

- Trouver des moyens concrets et réalistes pour soutenir la cessation tabagique.
- Consulter les personnes directement touchées par le tabagisme afin d'élaborer une stratégie adaptée à leur réalité et leurs besoins.





## Projet civilité

À l'occasion du sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être réalisé en 2023, les employés du CISSS des Laurentides ont exprimé le besoin d'obtenir des ressources pour mieux gérer les conflits.

Pour répondre concrètement à ce besoin, un projet pilote visant à offrir un service-conseil aux employés en matière de résolution de conflits a été mis sur pied spécifiquement pour le secteur Hygiène et Salubrité, Buanderie et Lingerie de la Direction des services techniques. Ainsi, les employés de ces secteurs ont pu recevoir un soutien téléphonique ou courriel confidentiel pour les aider à désamorcer ou résoudre les situations de conflit. Sur une période de 8 mois, 2 % des employés ont utilisé la ligne de soutien pour du soutien à la résolution d'un conflit, des questions sur le harcèlement ou le soutien face à un conflit avec un pair ou un supérieur.

### En parallèle à ce service :

- 100 % des gestionnaires ont reçu une formation pour aider la gestion des conflits dans leur équipe avec une satisfaction globale de 97 %;
- 71 % des gestionnaires ont noté une amélioration de la gestion des conflits suite à la formation;
- 233 employés du secteur visé ont reçu l'atelier sur la civilité et la gestion du conflit (36 %) avec une satisfaction globale de 87 %.

Des recommandations plus détaillées en lien avec ce projet seront divulguées à l'automne 2026.

# SE RESSOURCER

C'EST TROUVER SA  
ZONE DE RECHARGE

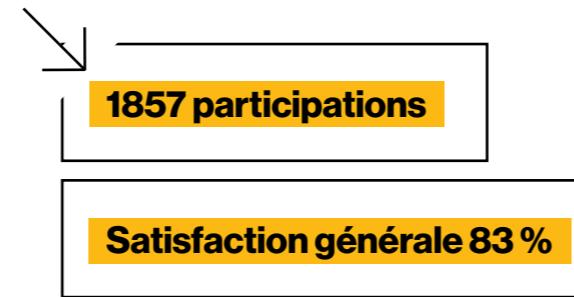


Sphère Environnement de travail

## Mois de la santé psychologique

Dans un monde où le rythme s'accélère sans cesse, tant au travail qu'à la maison, apprendre à ralentir devient une forme de soins essentiels. Pourtant, recevoir ce rappel lorsque l'on ressent un sentiment de surcharge peut parfois sembler à contre-courant.

C'est dans cet esprit que le thème « Se ressourcer, c'est trouver sa zone de recharge » propulsé par le Mouvement santé mentale Québec a guidé le Mois de la santé psychologique 2025. Cette édition visait à encourager les employés à explorer des moyens concrets de se recentrer, à mieux reconnaître leurs limites et à bâtir des stratégies durables pour préserver leur équilibre et leur résilience.



Parmi les initiatives phares de cette campagne, on note la conférence *Trop stressé.e, j'ai oublié !* Comment le stress affecte la mémoire de Sonia Lupien, des pauses actives virtuelles, une tournée des installations en collaboration avec le [comité sur la mobilité durable](#) et l'organisme MOBA ainsi qu'une panoplie d'outils pour parler de zones de recharge en équipe de travail.



## Formation sur l'autogestion du stress et de la santé mentale

Le stress au travail est une source majeure de préoccupations pour le personnel. Afin de le soutenir à prendre soin de son équilibre de vie et de sa santé mentale, la page Internet Branchés santé [Gestion du stress, méditation et relaxation](#) a été mise à jour, intégrant une fiche pratique Astuces pour gérer le stress. Déjà, 812 personnes l'ont consultée.

Également, une formation sur l'autogestion du stress et de la santé mentale est maintenant disponible sur l'[Environnement numérique d'apprentissage \(ENA\)](#). Entre le 10 avril et le 30 juin 2025, la formation a été suivie par 123 participants, avec un taux de satisfaction moyen de 82 %. De plus, 87 % des répondants au sondage pensent que s'ils mettent en application les concepts et les outils proposés dans la formation, ils pourront contribuer à une meilleure gestion de leur stress. Un bilan complet de la formation sera réalisé suivant une année d'implantation.

123 participants

Satisfaction générale 82 %





## Sphère Conciliation travail et vie personnelle

### Autogestion des horaires

[L'autogestion des horaires](#) consiste en une meilleure collaboration entre les employés d'un service donné afin de dispenser des soins de qualité aux usagers tout en répondant aux préférences et aux contraintes d'horaire du personnel. Cette démarche consiste en [différentes étapes de collaboration](#) qui misent autant sur les besoins en conciliation travail et vie personnelle que sur la recherche active de solutions en équipe afin de combler les quarts de travail. Afin de bien soutenir l'implantation de ce changement dans les processus et la culture de présence au travail, l'équipe de la gestion intégrée des horaires de travail à la DRH a déployé des formations auprès de tous les gestionnaires et du personnel administratif concernés par ces démarches.

En date du 31 mai 2025, cette démarche est désormais déployée dans **215 services** et touche **7133 employés**. Plusieurs indicateurs d'impacts sont actuellement suivis dans le cadre de ce projet et seront évalués ultérieurement.

Pour constater tous les impacts à long terme d'une démarche d'autogestion des horaires réussie, veuillez consulter le projet qui a permis au CISSS de se démarquer à l'occasion des [Prix Distinction Entreprise en santé 2024](#).

### Initiatives relatives à la déconnexion

Le monde du travail a beaucoup évolué, ce qui a contribué à faire émerger un nouveau phénomène appelé hyper connexion. Afin de sensibiliser le personnel, de valoriser la déconnexion et de soutenir le sentiment d'efficacité au travail, divers outils portant sur la déconnexion au travail ont été créés, soit cinq pour le personnel et deux pour les gestionnaires. Un atelier pilote de sensibilisation pour le personnel a également été réalisé afin de concilier travail-vie personnelle et de favoriser le bien-être au travail et la santé globale. En complément de ces initiatives, des activités de sensibilisation entourant le sujet de la déconnexion seront déployées au cours de la période 2025-2026.

Consultez les [outils de déconnexion sur l'intranet](#) et l'[Internet](#).





Sphère Conciliation travail et vie personnelle

## Répertoire de ressources en matière de soutien financier

La sécurité financière et la santé mentale ont toujours été interrelées et les données des plus récents sondages dans les Laurentides en démontrent les impacts grandissants. Afin de soutenir les employés confrontés au stress financier, la nouvelle [page Internet Santé financière](#), regroupant les ressources disponibles, des outils pratiques et des conseils a été ajoutée.

La page compte **229 vues** en date de juillet 2025 et la satisfaction associée au contenu de cette page sera mesurée 12 mois suivant son activation afin d'obtenir un nombre de répondants suffisant.

Cette initiative est complémentaire aux services de soutien offerts dans le cadre de nos partenariats avec TELUS Santé et Beneva.



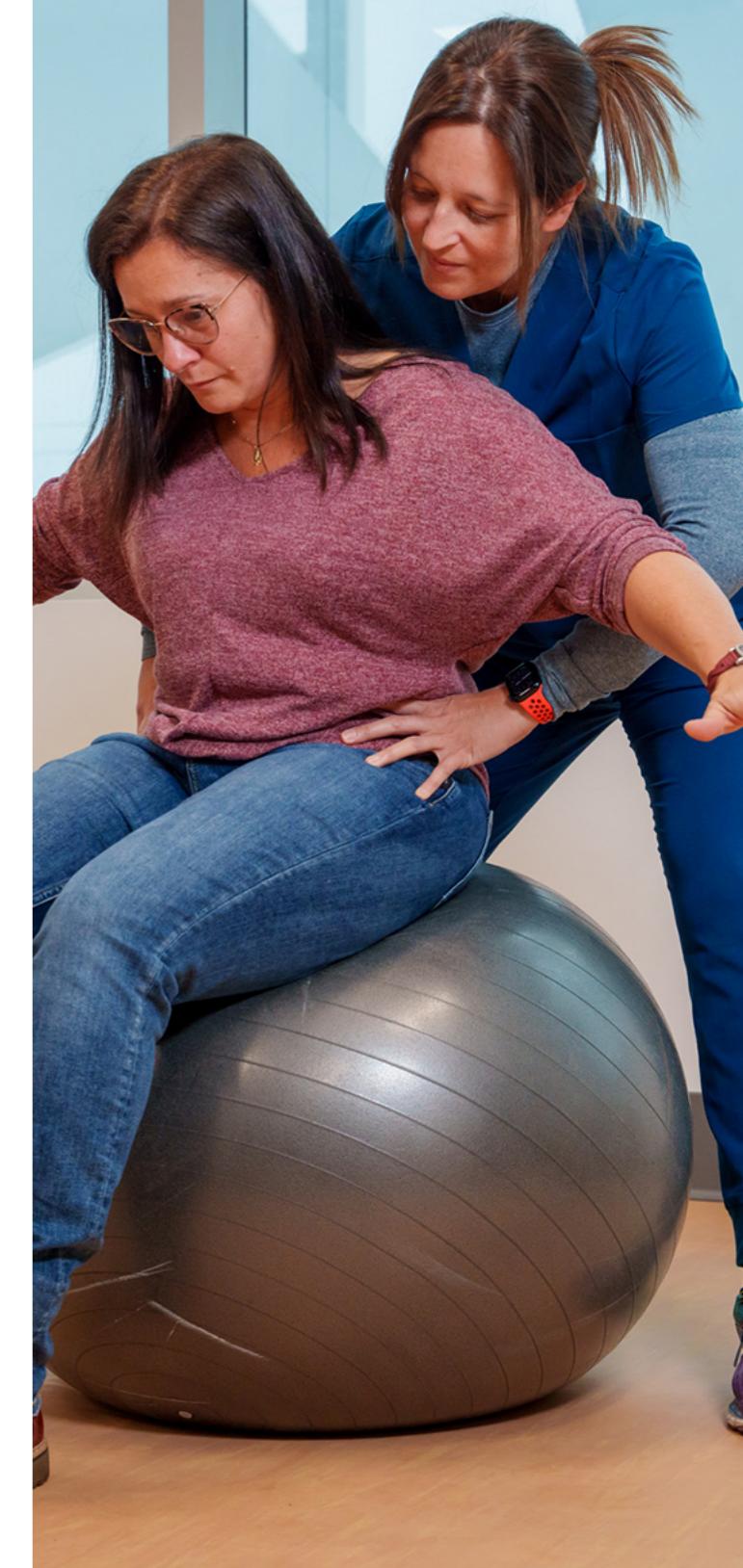
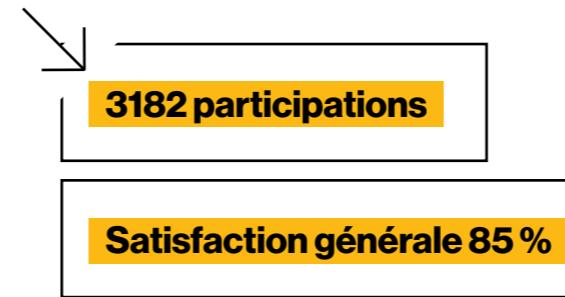


## Sphère Pratiques de gestion

### Semaine de la reconnaissance

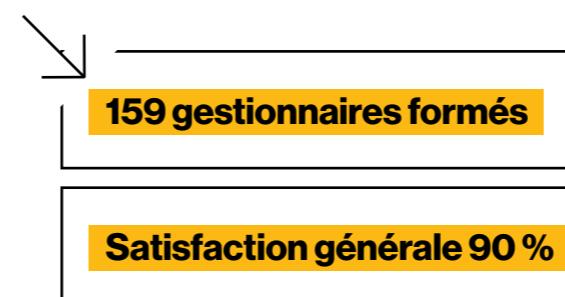
Le CISSS des Laurentides reconnaît le travail exceptionnel de l'ensemble des membres du personnel œuvrant quotidiennement et dans la plus grande bienveillance à assurer des soins de santé et des services sociaux accessibles et efficents à la population des Laurentides. La semaine organisationnelle de reconnaissance est l'un des moyens choisis par l'organisation pour en souligner toute l'ampleur et le sens.

Du 1<sup>er</sup> au 7 juin 2025 s'est tenue la cinquième édition de la semaine de la reconnaissance organisationnelle, sous le thème *La reconnaissance, c'est donner du sens*. Parmi les activités les plus appréciées se trouvent par ordre de préférence : la conférence sur le sens au travail, l'envoi des cartes Merci, les prix et tirages, les activités d'équipe et la vidéo de témoignages d'usagers, d'usagères et de partenaires.



### Formation sur la rétroaction

Selon notre plus récent sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être (2023), près d'une personne sur trois considérait ne pas recevoir de rétroaction sur le travail effectué de la part de leur supérieur immédiat. Étant une forme de reconnaissance essentielle au développement et à l'autonomie, une formation sur la rétroaction a été développée pour le personnel d'encadrement. Celle-ci vise à accroître leurs compétences pour favoriser l'implantation d'une culture de rétroaction dans les équipes. La programmation de cette formation se poursuivra pour la période 2025-2026.





Sphère Pratiques de gestion

## Team-Building

Suivant le besoin de mettre en place des mécanismes pour favoriser la collaboration et la concertation entre les équipes, un coffre à outils d'activités de team building a été créé et diffusé pour en permettre l'animation par les gestionnaires ou les leaders et ambassadeurs. Basé sur les besoins psychologiques (autonomie, compétence et affiliation) et le plaisir au travail, ce coffre vise à favoriser la cohésion d'équipe, le dialogue et la performance. Depuis sa mise en ligne, le 13 mars dernier, il a déjà été consulté 447 fois.

Afin de tester l'efficacité et la convivialité de ces outils, 12 équipes se sont rendues disponibles pour expérimenter certains outils. Regroupant **110 participants**, les activités ont fait ressortir des tendances positives :

- Satisfaction générale : 89 %
- Satisfaction face à l'atteinte des objectifs ciblés par l'activité : 85 %
- Cohésion d'équipe : 82 %
- Satisfaction des besoins et sentiment d'appartenance : 81 %





Sphère Pratiques de gestion

## Rapports en matière d'accueil et intégration

Le CISSS des Laurentides se distingue comme employeur de choix grâce à un service dédié à l'accueil et à l'intégration des employés. En misant sur des pratiques de gestion adaptées et des retours d'expérience concrète, nous favorisons une intégration réussie, enrichie par la collaboration des employés et partenaires.

L'objectif du projet était de miser sur une meilleure compréhension des besoins d'intégration à l'aide de mesures et de rapports permettant d'orienter des actions porteuses de résultats. Plusieurs démarches ont été déployées en ce sens incluant la tenue de rencontres auprès de 13 directions ainsi que la réalisation de 21 présentations pilotées par l'équipe accueil et intégration. Les présentations ont permis de diffuser les rapports et de favoriser les échanges vers l'identification de pistes d'amélioration, notamment pour les directions avec un volume d'embauches significatif.

### Retombées concrètes :

- La tenue d'ateliers de réflexion dans certains secteurs pour améliorer l'intégration;
- La réalisation de présentations ciblées demandées par certaines directions ainsi que la diffusion élargie aux chefs pour favoriser l'appropriation.
- Une prise de conscience sur les défis d'accueil des employés de la liste de rappel.
- La relance d'un projet d'accompagnement pour certains titres d'emploi.
- L'utilisation du rapport d'accueil et d'intégration comme levier de mobilisation et de valorisation des bonnes pratiques RH.

Les sondages réalisés suite à la présentation des rapports indiquent que **94 % des participants ont jugé les informations claires et compréhensibles** et que 100 % des participants ont considéré les données présentées comme utiles pour améliorer l'intégration des nouveaux employés.





## Sphère Pratiques de gestion

### Programmes d'accompagnement personnalisé en intégration

Dans la continuité de l'objectif visant à améliorer nos pratiques d'accueil et d'intégration, particulièrement pour certains titres d'emploi ou secteurs qui rencontraient des défis importants, des programmes d'accompagnement personnalisé ont été déployés par l'équipe Accueil et intégration de la Direction des ressources humaines.

Les projets regroupent des **actions concrètes et adaptées aux besoins des employés et gestionnaires** tels que :

- La révision et l'optimisation de divers cursus de formation;
- Des plans d'intégration personnalisés à des titres d'emploi spécifiques;
- Des projets d'accompagnement personnalisés propres à des secteurs ou des groupes d'employés avec des besoins spécifiques, notamment pour les personnes en situation d'immigration;
- Des plans d'accueil et de développement des compétences adaptés à la réalité des conditions d'emploi ou de travail.

Les sondages réalisés suite à la présentation des rapports indiquent que **94 % des participants ont jugé les informations claires et compréhensibles** et que 100 % des participants ont considéré les données présentées comme utiles pour améliorer l'intégration des nouveaux employés.

À ce jour, de nombreuses rétroactions constructives ont été partagées par les gestionnaires, soulignant la valeur ajoutée de ces initiatives. Parmi les **constats** observés, l'on dénote :

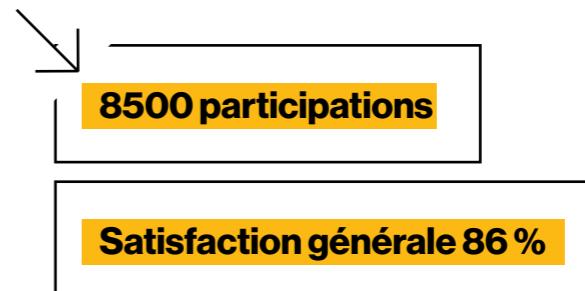
- Un sentiment d'appartenance renforcé pour la période 1 à 3 mois suivant l'embauche;
- Une meilleure réponse aux besoins de rétroaction des employés;
- Une plus grande cohérence organisationnelle grâce à une uniformité optimisée de l'accueil à travers les services et titres d'emploi;
- Le renforcement du leadership de proximité;
- La mise en place de mécanismes d'amélioration continue et des ajustements basés sur les retours d'expérience du terrain.

Plusieurs indicateurs d'impacts sont actuellement suivis dans le cadre de ce projet et seront évalués ultérieurement.



# Merci à tous les employés pour leur engagement envers leur santé et leur-être

Outre les initiatives qui se poursuivent et pour lesquelles les évaluations ne sont encore effectuées, les initiatives du plan d'action présentées précédemment cumulent des résultats impressionnantes en ce qui attire aux statistiques de participation et de satisfaction.



Lors du mois de la santé psychologique 2025, les employés ont été invités à tester une activité de photographie en nature en pleine conscience. Parmi les participants, nous avons sélectionné l'une des photos qui rappelle le lien fort de la connexion entre la nature et la santé mentale. Merci à **Stéphanie Langlois**, éducatrice spécialisée, Direction des programmes en déficiences et de la réadaptation physique pour sa participation et sa magnifique photo.



## D'autres initiatives à souligner



## Mobilisation des membres des comités locaux

Afin de soutenir le mandat des membres des comités locaux face aux défis de disponibilité de la main-d'œuvre et aux divers changements qui toucheraient l'organisation en cours d'année telle que l'intégration à Santé Québec, plusieurs initiatives ont été mises de l'avant.

- **Intérêts et compétences :** Pour optimiser les champs d'intérêts et de compétences des membres de comités, ces derniers ont été invités à participer à des sous-comités de projets pour apporter une contribution plus concrète et motivante. La sélection des personnes était basée sur un appel d'intérêt ainsi que leur expertise en lien avec le sujet.
- **Formation :** Étant confrontés à toutes sortes de défis lors de la promotion des différentes initiatives ou tout simplement à travers leur vie d'équipe, les membres de comités ont eu la chance de participer à une formation offerte par l'organisme UNIR. La formation ayant pour titre *Harmonisation des générations en milieux de travail* visait à les sensibiliser aux réalités du milieu du travail où se côtoient plusieurs générations et à l'importance d'adapter nos interventions en conséquence.
- **Visibilité :** Reconnaître le rôle du membre de comité est essentiel dans la valorisation de leur implication. Afin d'augmenter la visibilité des membres, un chandail à l'effigie du CISSS et de la démarche a été remis à chaque membre. De plus, plusieurs publications ont été déployées par le biais de la page Internet, de l'infolettre et des affiches pour rappeler leur engagement et leur rôle.



## Mobilité durable

Au CISSS des Laurentides, une démarche structurée de développement durable est en cours de déploiement. Puisque certains objectifs de cette démarche sont interconnectés avec ceux de Branchés santé, l'équipe responsable collabore étroitement à divers projets visant à unir nos efforts et à optimiser nos impacts. Ceci inclut les livrables en mobilité durable qui encouragent également le mode de vie et le transport actifs. Voici quelques exemples :

### Campagne « En route vers le bien-être collectif »

En route vers le bien-être collectif est une campagne qui inspire le personnel du réseau de la santé à repenser ses habitudes de déplacement. Dans le cadre de cette campagne, plusieurs projets ont été réalisés :

- Présentation de quatre webinaires sur la mobilité (disponibles sur la [page Intranet de Mobilité Durable](#));
- Création de [trois capsules vidéo faisant la promotion de modes de transport durables](#). Pour l'une des capsules, Bianca Madore de l'équipe Branchés santé, présente son choix d'utiliser le vélo comme moyen de transport pour aller travailler;
- Élaboration d'une image de marque pour faire la promotion de la mobilité durable.

### La promotion d'initiatives d'encouragement au vélo telles que :

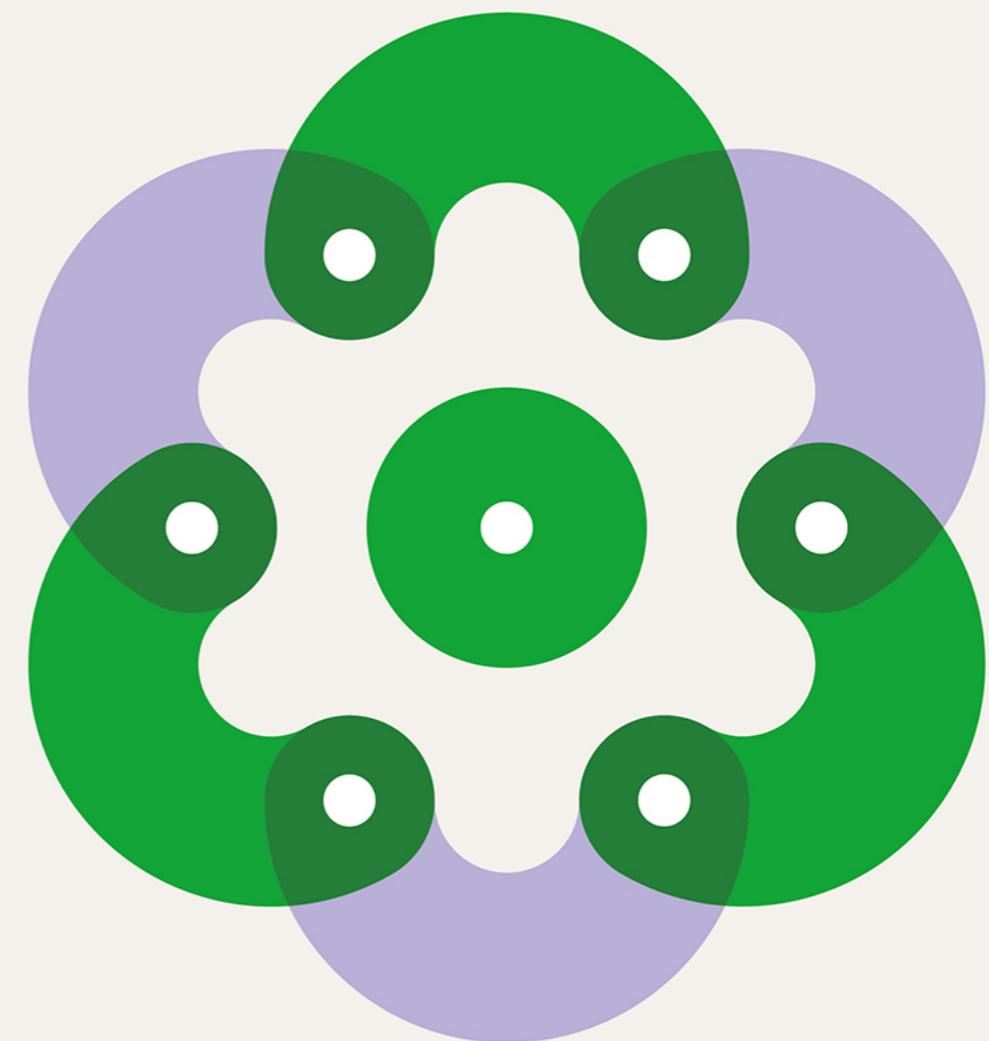
- Le [projet Vélo-Volt](#) (essai gratuit d'un vélo à assistance électrique pour 33 employés),
- La tenue de kiosques en mai, dans le cadre du mois du vélo et du mois de la santé psychologique, en collaboration avec MOBA
- [L'inventaire des supports et abris à vélo](#)  
(MOBA : Centre de gestion des déplacements)

### Journée de transport actif Sainte-Agathe-des-Monts

- Pour une 3<sup>e</sup> année, l'équipe a participé à la promotion de la Journée festive du transport actif du Centre multiservices de santé et de services sociaux de Sainte-Agathe qui a permis de regrouper plusieurs acteurs de la région autour d'une passion commune : le transport actif à vélo.

## En route vers une population en santé

Se déplacer à vélo vers le travail, même une journée par semaine, fait une différence.



Ce projet est réalisé grâce au soutien financier du gouvernement du Québec dans le cadre du Programme d'aide financière aux activités de sensibilisation à la mobilité durable – MobilisActions

Québec

MOBA  
MOBILITÉ ALTERNATIVE

# Nos stratégies de communication

## Nos nombreuses stratégies de communication

Encore cette année, de nombreuses stratégies de communication ont été déployées à travers notre organisation et dans nos publications externes afin de faire vivre et rayonner la démarche, ses acteurs et ses actions. En collaboration avec la Direction des communications et des affaires corporatives, nos projets ont pu susciter de l'intérêt et de la mobilisation, et se sont concrétisés par différents moyens de communication énumérés à droite :



- **Les infolettres et les notes de service de l'Info-Gestion**
- **Les présentations virtuelles dans les rencontres d'équipe et de gestion**
- **Les annonces sur l'intranet et sur la page Internet Branchés santé**
- **L'affichage dans des installations ciblées**
- **Les publications sur les réseaux sociaux**
- **La diffusion d'outils et de dépliants par le biais de tournées et de kiosques**
- **Les tirages d'incitatifs à la participation**
- **La publication de courriels mensuels à nos membres et ambassadeurs par le biais de l'Info-Branchés santé**
- **Les présentations d'introduction lors des journées d'accueil des nouveaux employés et gestionnaires**
- **Et plus encore!**

## Le clin d'œil financier

Le CISSS des Laurentides accorde annuellement un budget de 16 452 \$ pour les heures de remplacement des membres des comités locaux et de 51 000 \$ pour la réalisation du plan d'action Branchés santé, soit un total de 67 452 \$. Ces investissements sont complémentaires à de nombreuses initiatives organisationnelles et locales visant l'amélioration de la santé globale du personnel.

Dans un souci de contribuer à l'exercice d'équilibre budgétaire, certaines actions ont été révisées ou reportées. Ainsi, un total de 20 530,55 \$ a été attribué au déploiement du plan d'action pour la période 2024-2025, générant une économie de 30 469,45 \$ sur le budget destiné à la réalisation des initiatives.



# Conclusion

Les tendances internationales et provinciales en matière de santé et mieux-être au travail nous invitent à renouveler nos pratiques pour mieux répondre aux besoins des personnes et de notre organisation dans un contexte socio-économique en pleine ébullition. Certains défis continueront de se présenter à nous dans l'atteinte de nos cibles de mobilisation, de satisfaction et d'amélioration globale de la santé. Parmi ces défis, on trouve : la complexité d'influencer les habitudes de vie et les comportements des personnes, la difficulté d'investir dans des milieux et des environnements qui influencent durablement l'état de santé ainsi que le contexte de changement social et professionnel dans lequel tous évoluent.

La démarche Branchés santé est un véhicule qui permet de s'engager à faire mieux tout en misant sur la contribution de toutes les personnes à une organisation plus humaine du travail et au déploiement concerté d'actions proactives et préventives. Nos priorités pour la prochaine année visent, entre autres, la prévention des risques psychosociaux et des maladies chroniques par le biais d'actions dans les [quatre sphères d'activité de la démarche](#). Nous sommes convaincus que chaque petit geste compte et que la suite du plan d'action transversal 2024-2026 continue de cibler des actions qui répondent aux besoins énoncés par le personnel lors de nos plus récents sondages. Nous saluons l'appui de toutes les directions dans le déploiement de ces actions et soulignons l'apport inestimable de nos comités Branchés santé à leur réussite.

## Copporteurs de la démarche Branchés santé



**Antoine Trahan**

Directeur des ressources humaines



**Manon Léonard**

directrice de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique





## Connaissez-vous les membres des différents comités de la structure de Branchés santé?

Ces membres des comités sont vos représentants et catalyseurs du changement, facilitant l'adoption des bonnes pratiques et contribuant à créer une culture de bien-être authentique et durable. Ils apportent une perspective précieuse sur les défis spécifiques rencontrés au quotidien et proposent des solutions adaptées, basées sur une compréhension approfondie des réalités du terrain. Par leur engagement, ces membres des comités renforcent notre capacité à mettre en œuvre des actions concrètes et efficaces pour améliorer la qualité de vie au travail.

Nous remercions chacun d'entre eux pour leur dévouement et contribution. Ensemble, nous pouvons bâtir un milieu de travail où la santé et le bien-être sont au cœur de nos préoccupations, favorisant ainsi une atmosphère de collaboration et de succès partagé.

# Remerciements

**Merci à toutes les personnes qui œuvrent de près ou de loin à faire vivre la démarche Branchés santé au sein du CISSS des Laurentides :**

- Nos deux co-porteurs de la démarche;
- Nos nombreux ambassadeurs;
- Notre équipe responsable de la démarche Branchés santé;
- Nos membres des **comités santé et mieux-être locaux**;
- Nos multiples collaborateurs et fournisseurs;
- Notre comité stratégique.

## **L'équipe responsable de la démarche Branchés santé**

Karine Bélisle, directrice adjointe Partenariat RH-relations de travail, santé, sécurité et prévention, DRH

Brigitte Farly, conseillère cadre, DRH

Marie-Chantale Brien, chef de service, DRH

Carole Hogue, technicienne en administration, DRH

Bianca Madore, agente de gestion du personnel, DRH

## **Le comité stratégique**

Karine Bélisle, directrice adjointe Partenariat RH-relations de travail, santé, sécurité et prévention, DRH

Mario Houle, directeur adjoint - services d'hôtellerie, DST

Steve Desjardins, directeur des soins infirmiers, DSI

Samantha Nepton, directrice de l'approvisionnement et de la logistique, DAL

Manon Léonard, co-porteuse de la démarche Branchés santé et directrice de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique, DQEPE

Sandra Cormier, adjointe à la direction, DPSMDPGA

Kim Montpetit, chef de service, DCAC

Antoine Trahan, co-porteur de la démarche Branchés santé et directeur des ressources humaines, DRH

*Centre intégré  
de santé  
et de services sociaux  
des Laurentides*

Québec 