

# INFOLETTRE

Actualités organisationnelles à l'intention des employés, des médecins, des sages-femmes et des bénévoles

## LA SANTÉ ET LA MOBILISATION DE NOTRE PERSONNEL : UNE PRÉOCCUPATION DE NOTRE ORGANISATION

### PRÉFACE



Rosemonde Landry  
PDG

Du 6 septembre au 25 octobre dernier a eu lieu le sondage sur la mobilisation, la santé et le mieux-être du personnel au CISSS des Laurentides. Quelques 5271 employés ont pris le temps d'y répondre, soit 28 % du personnel de l'organisation. Merci à tous.

Malgré le contexte sanitaire et les changements que notre organisation a dû traversé au cours des dernières années, je suis fière de vous partager nos forces et notre engagement à prioriser des actions concrètes afin de répondre à nos défis. Vous exprimer à travers le sondage est un moyen pour moi d'entendre vos préoccupations et vos besoins. L'une de mes priorités est que vous ayez un milieu de travail adapté à vos besoins pour une bonne santé physique et psychologique, et cela, malgré les défis de notre milieu. Prendre soin de soi, des autres et du travail, c'est faire de notre organisation un endroit attractif et bienveillant où chacun peut contribuer au meilleur de ses compétences.

Dans un premier temps, cette infolettre spéciale a pour but de vous inviter à participer à **des groupes de travail** afin de contribuer à la recherche de solutions et d'actions concrètes pour bâtir notre prochain plan d'action sur la mobilisation, la santé et le mieux-être. Aidez-nous à poursuivre nos efforts d'amélioration continue. Dans un deuxième temps, j'ai été heureuse de constater que **la majorité d'entre vous continue d'être motivé par leur travail (84%) et de se réaliser dans leurs fonctions**. En page 3, vous trouverez intéressant de prendre connaissance des faits saillants liés aux résultats du sondage.

Bonne lecture!

### INSCRIVEZ-VOUS AUX GROUPES DE TRAVAIL

#### Collaborez à l'identification des solutions

Les résultats du sondage sur la mobilisation du personnel ont mis en lumière certaines forces de notre organisation, mais également des enjeux pour lesquels nous devons accorder une attention particulière.

Pour ce faire, l'ensemble du personnel est invité à participer à des groupes de travail spécifiquement mis en place pour identifier des priorités d'action qui auront un impact positif sur la mobilisation, la santé et le mieux-être des employés et sur la qualité des soins dispensés.

Des groupes de travail par direction et d'une durée de trois heures, animés via TEAMS, sont organisés selon le calendrier suivant.

Nous recherchons des personnes volontaires et disponibles qui ont :

- un intérêt pour la santé et le mieux-être au travail;
- La capacité de miser sur les solutions;
- Une aisance à partager ses idées en groupe;
- L'accord de leur gestionnaire pour participer;
- L'engagement à la confidentialité.

Nous recherchons une représentativité par catégorie d'emploi, par quart et par site. Les places sont limitées et nous allons assurer cette représentativité.

### JE M'INSCRIS : COMPLÉTER LE FORMULAIRE

Acronyme de la direction	Places disponibles	Date	Heure
DG, DPDCT, DER, CPQS	8	2022-03-31	9 h à 12 h
DJ	15	2022-03-22	13 h à 16 h
DL	12	2022-03-21	13 h à 16 h
DPDRP	15	2022-03-30	9 h à 12 h
DPJ	12	2022-03-14	9 h à 12 h
DPSPMD-PGA	14	2022-03-29	8 h 30 à 11 h 30
DQE PE	8	2022-03-23	13 h à 16 h
DRF	10	2022-03-24	13 h à 16 h
DRH CAJ	12	2022-03-14	13 h à 16 h
DSAPA-HÉB	16	2022-03-17	8 h 30 à 11 h 30
DSAPA-SAD	15	2022-03-22	9 h à 12 h
DSI	16	2022-03-23	8 h 30 à 11 h 30
DSM	14	2022-03-30	13 h à 16 h
DSP	16	2022-03-17	8 h 30 à 11 h 30
DSPublique	12	2022-03-10	9 h à 12 h
DST	15	2022-03-29	8 h 30 à 11 h 30
Gestionnaires 1	16	2022-04-05	9 h à 12 h
Gestionnaires 2	16	2022-04-06	13 h 30 à 16 h 30

# INFOLETTRE

Actualités organisationnelles à l'intention des employés, des médecins, des sages-femmes et des bénévoles

## LES RÉSULTATS DU SONDAGE SUR LA MOBILISATION LA SANTÉ ET LE MIEUX-ÊTRE

### DES RÉSULTATS ENCOURAGEANTS

Tout en reconnaissant les nombreux défis qui se présentent à nous en tant qu'organisation de santé et de services sociaux, les résultats du sondage de 2021 démontrent une amélioration encourageante pour la plupart des dimensions mesurées en comparaison avec 2017. Cela étant dit, l'objectif de réaliser une consultation comme le sondage est de prendre le pouls de vos besoins et de saisir les opportunités d'amélioration.

En plus des tendances découlant des résultats des énoncés du sondage, les commentaires dépersonnalisés partagés permettront à l'organisation d'identifier plusieurs besoins qui seront considérés pour l'élaboration des plans d'action.



**Définition :** La mobilisation se traduit par l'engagement d'un employé motivé dont le comportement positif contribue à l'atteinte d'objectifs personnels et communs.

### INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

#### Indicateurs de mesure

Voici les indicateurs ayant permis de mesurer la mobilisation ainsi que la santé et le mieux-être du personnel.



- **La réalisation**  
Fait référence aux besoins les plus élevés d'un individu : changer des choses, innover, inventer et créer.
- **L'implication**  
Constituée d'un ensemble de motivations propres à l'individu : tendre à agir dans le sens des buts et des valeurs de l'organisation.
- **La collaboration**  
Témoigne de la présence d'un esprit d'équipe ou d'une capacité à travailler en équipe.
- **Le leadership organisationnel**  
Aptitude d'une organisation à susciter une large adhésion de son personnel à des orientations, des projets ou une cause commune.
- **Le leadership du gestionnaire**  
Aptitude d'un individu à susciter la mobilisation et la performance globale de ses employés.
- **La communication**  
Partage et diffusion d'information, processus d'échange.
- **Environnement de travail | sécurité**  
Contrôle des dommages de tout ordre visant à préserver la santé et le bien-être des individus et de la communauté.
- **Environnement de travail | conditions environnementales**  
Réfèrent à certains dangers physiques (substances ou activités) qui mettent en péril la sécurité physique.
- **Habitudes de vie**  
Des énoncés concernant l'activité physique, la nutrition ainsi que le tabagisme ont été ajoutés pour sonder les habitudes de vie des employés.



Consultez la page Web Branchés santé pour obtenir la [définition complète des indicateurs de mobilisation](#) et pour prendre connaissance des réalisations depuis 2017

## RÉSULTATS GLOBAUX PAR INDICATEUR DE MOBILISATION

### FAITS SAILLANTS

#### Indicateurs de réalisation, de collaboration et du leadership du gestionnaire

Les résultats apparaissant dans le tableau ci-dessous font état de la perception des répondants au sondage pour les indicateurs de **réalisation**, de **collaboration** et du **leadership du gestionnaire**.

Forces	Quelques énoncés révélant nos forces	2017	2021
1. La réalisation	Je dispose de l'autonomie nécessaire pour accomplir mon travail	91%	93%
	Je suis motivé par le travail que j'effectue dans mon organisation	84%	84%
2. La collaboration	Je suis satisfait des relations que j'ai avec mes collègues	88%	91%
	Les membres de mon équipe se concertent pour trouver des solutions aux problèmes	80%	86 %
3. Leadership du gestionnaire	Je suis satisfait de ma relation avec mon gestionnaire	83%	88 %
	Mon gestionnaire me traite avec respect	87%	91 %

\*Ces données représentent le pourcentage moyen des répondants avec l'énoncé.

**Célébrons nos forces et continuons de les mettre en lumière.**

#### Indicateurs de leadership organisationnel, d'environnement de travail et de conciliation travail et vie personnelle

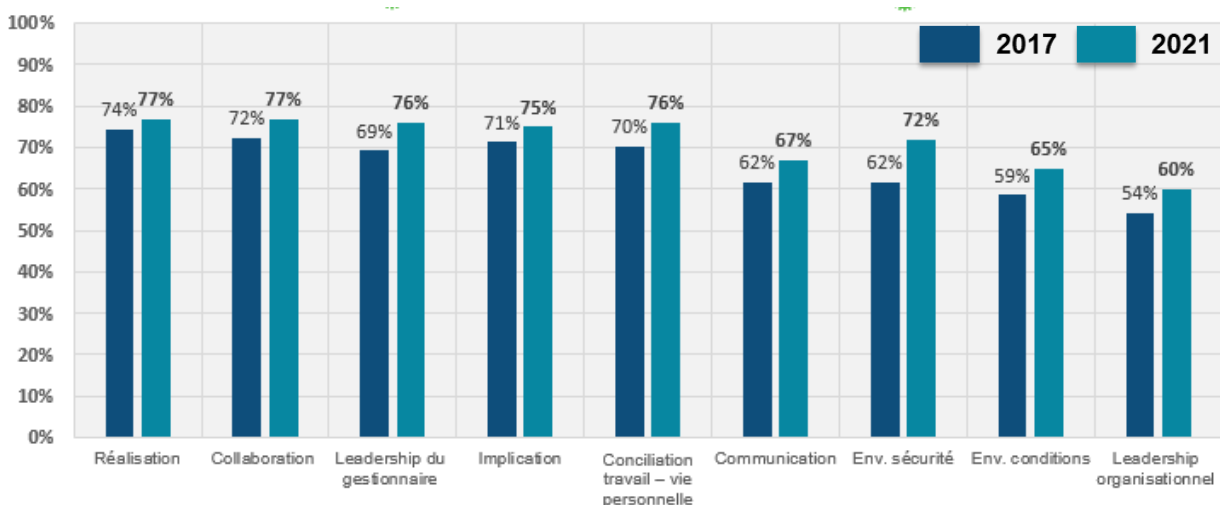
Les résultats ci-dessous présentent la perception des répondants au sondage pour les indicateurs de **leadership organisationnel**, d'**environnement de travail** et de **conciliation travail et vie personnelle**.

Défis	Quelques énoncés démontrant nos défis	2017	2021
1. Leadership organisationnel	Les activités de reconnaissance présentes dans mon organisation sont satisfaisantes	40%	47%
	Mon organisation a mis en place des mécanismes de consultation permettant aux employés de s'exprimer	51%	62%
2. L'environnement de travail	J'ai reçu de l'information sur les risques auxquels je suis exposé au travail	49%	60%
	Je reçois la formation nécessaire pour l'utilisation sécuritaire des outils/équipements	68%	77%
3. La conciliation travail et vie personnelle	Mon organisation aide les employés aux prises avec des difficultés personnelles	61%	67%
	Je considère que les mesures de retour au travail à la suite d'une absence à moyen ou à long terme sont facilitantes	58%	67%

\*Ces données représentent le pourcentage moyen des répondants avec l'énoncé.

**Avec l'appui des comités santé et mieux-être Branchés santé, toutes les directions devront se pencher sur l'identification de stratégies permettant d'améliorer ces aspects.**

Les résultats apparaissant dans le tableau ci-dessous font état des résultats globaux en pourcentage par indicateur de mobilisation pour le CISSS des Laurentides entre 2017 et 2021



## FAITS SAILLANTS - suite

Les résultats présentés dans les tableaux suivants donnent la perception des répondants au sondage pour les indicateurs liés aux habitudes de vie et à l'état de santé psychologique.

### Habitudes de vie

Défis	Quelques énoncés	2017	2021
Alimentation	Dans mon organisation, j'ai accès à des choix qui me permettent d'adopter une saine alimentation (ex. : menus santé à la cafétéria, machines distributrices d'aliments santé)	58%	52%
Activités physique	Dans mon organisation j'ai accès à différents programmes qui favorisent la pratique d'activités physique interne ou externe	59%	54%
Habitudes de vie	La direction s'assure que l'organisation met en place des initiatives relatives aux saines habitudes de vie de ses employés	59%	65%

### État de santé psychologique

Énoncés	2021
<ul style="list-style-type: none"> <li>De manière générale, je considère que ma santé globale (physique et psychologique) est bonne, très bonne ou excellente</li> </ul>	83%
<ul style="list-style-type: none"> <li>De manière générale, j'évalue que ma capacité à gérer mon stress est bonne, très bonne ou excellente</li> </ul>	84%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de répondants en pourcentage ayant rapporté un ou plusieurs symptômes de détresse psychologique dans le mois précédent le sondage</li> </ul>	23%

\*Ces données représentent le pourcentage des répondants au sondage.

## PROCHAINES ÉTAPES

À la suite des groupes de travail, une analyse approfondie des données disponibles, des pistes d'action proposées et des initiatives déjà en place sera réalisée. En collaboration avec les comités santé et mieux-être Branchés santé ainsi qu'avec les parties prenantes de l'organisation, un plan d'action sera proposé afin d'améliorer la mobilisation, la santé et le mieux-être au travail.



### Nos engagements en matière de confidentialité

Nous nous engageons à préserver le caractère confidentiel des renseignements personnels ou informations non nominatives comportant une valeur légale, administrative ou économique traités dans le cadre de cette démarche. À cet effet, cela inclut :

- Le respect et l'application de la [politique de l'organisation relative à la confidentialité](#);
- La sous-traitance de l'administration des sondages sur la mobilisation, la santé et le mieux-être à des firmes externes où sont recueillies et traitées les données;
- La vérification que les firmes externes prennent les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité et la sécurité des informations;
- L'accès à des rapports de tendances et de statistiques dénominalisées utilisés uniquement à des fins d'analyse et d'évaluation et rendant impossible l'identification des individus.

Pour toutes questions additionnelles et commentaires en lien avec le sondage ou sur les étapes à venir, veuillez communiquer avec nous.

**BRIGITTE FARLY**

[brigitte.farly.cissslau@ssss.gouv.qc.ca](mailto:brigitte.farly.cissslau@ssss.gouv.qc.ca)

**SOPHIE PERRAS**

[sophie\\_perras@ssss.gouv.qc.ca](mailto:sophie_perras@ssss.gouv.qc.ca)