

Direction	DRHCAJ	Date	Lundi, le 22 novembre 2021
Sujet	Compte rendu de la rencontre du comité stratégique <i>Branchés santé</i>	Heure	De 15 h à 16 h 30
Responsable	Kathleen Halpin	Lieu	Via l'application Teams

Présences aux rencontres de comité	Dates					
	2021-05-12	2021-09-01	2021-10-14	2021-11-22		
Noms						
Karine Bélisle, directrice adjointe, SSME-RT et prévention, DRHCAJ	X	X	Absente	X		
Sandra Cormier, adjointe à la programmation clinique, DSMDPGA	X	Absente	X	X		
Steve Desjardins, directeur intérimaire des activités de coordination de la pandémie, DGA-SPER	X	X	X	X		
Brigitte Farly, agente de gestion du personnel aux services des pratiques de gestion et coordonnatrice de la démarche Branchés santé, DRHCAJ	X Sophie Perras	X	X	X		
Kathleen Halpin, chef du service des pratiques de gestion, DRHCAJ	X	X	X	X		
Manon Léonard, directrice de la qualité, de l'évaluation, de la performance et de l'éthique, DQEPE	Absente	Absente	X	X		
Hugo Morissette, adjoint à la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques (volet communications), DRHCAJ	X	X	X	X		
Sylvain Pagé, adjoint à la direction générale	Absent	X	X	X		
Antoine Trahan, directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, DRHCAJ	X	X	X	X		
Invité : Sophie Perras, agente de gestion du personnel aux services des pratiques de gestion				X		

X = présence

SUJETS	SUIVI	
	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>1. Accueil</p> <p>Brigitte souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être rendus disponibles pour la rencontre de ce jour.</p>		
<p>2. Lecture et adoption de l'ordre du jour</p> <p>Le projet d'ordre du jour est adopté tel que présenté. On précise que les résultats du sondage sur la mobilisation du personnel sont attendus vers la mi-janvier 2022.</p>		
<p>3. Lecture et adoption du compte rendu de la rencontre du 14 octobre 2021</p> <p>Le compte rendu du 14 octobre dernier est jugé conforme aux discussions.</p>		
<p>4. Affaires découlant du compte rendu</p> <p><i>Prix Distinction Entreprise en santé</i></p> <p>Il est encore possible de s'inscrire à la rencontre virtuelle des Lauréats des prix. Les membres sont invités à contacter Carole si de l'aide est nécessaire pour l'inscription.</p> <p>Les autres suivis seront abordés dans le présent ordre du jour.</p>		
<p>5. Bilan annuel Branchés santé</p> <p>Sophie rappelle que les membres ont reçu le bilan annuel Branchés santé qui répond, entre autres, à un point de norme d'Agrément Canada. Appelés à commenter le document, les membres mentionnent qu'il s'agit là d'un excellent travail, très concret et visuellement intéressant. Des félicitations sont adressées à Sophie qui a mené ce travail à terme. Les étapes à venir sont présentées. On confirme que le rapport a été déposé au comité de direction. Tous semblent avoir apprécié le document. Aucun autre commentaire n'a été émis. Jean-Philippe Cotton. PDGA a été désigné pour rencontrer l'auditrice.</p>		

SUJETS	SUIVI	
	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>6. Audit de maintien de la certification Entreprise en santé :</p> <p>a. Informations-clés pour la préparation</p> <p>Tous les membres du comité stratégique ont reçu une invitation à l'ouverture et la fermeture de l'audit de maintien. Leur présence est recommandée.</p> <p>b. Sites ciblés et personnes visées</p> <p>Dix-sept sites ont été ciblées pour l'audit. Les gestionnaires en seront informés via l'Info-Gestion de ce jeudi. Soixante-quatre employés et gestionnaires ont été ciblés dans l'ensemble du CISSS des Laurentides pour être audités. L'équipe Branchés santé les contactera dans les prochains jours afin de mieux les préparer aux entretiens. De la documentation leur sera également transmis.</p> <p>Afin d'en savoir plus au sujet de la démarche Branchés santé, un quiz a été élaboré. Des prix seront tirés parmi les participants. Les réponses sont données à la fin du quiz. Les membres sont invités à aller tester leur connaissance.</p>		
<p>7. Révision annuelle du plan d'action transitoire</p> <p>Brigitte précise que le plan d'action transitoire a été réalisé à 81%. Elle souhaite avoir une discussion avec les membres en lien avec quatre actions inscrites au plan qui restent à être déployées soient :</p> <p>a) <i>Déploiement de moyens de communications innovants (Sphère Pratiques de gestion, Communication)</i></p> <p>Brigitte rapporte qu'il avait été question de mettre de l'avant un réseau Entreprise dans le dernier plan d'action. Puisqu'il est peu réaliste de réaliser cette action avant le 31 mars 2022 selon Ode Naceri, Brigitte propose de retirer ce point du plan d'action. Après discussion, on comprend qu'il s'agit là d'un malentendu puisqu'il s'agissait plutôt de la phase 1 du projet et qu'il n'était pas prévu qu'il soit réalisé cette année. En conséquence, les membres sont d'accord pour retirer cette action du plan.</p>		

<p>Par ailleurs, on se questionne sur le besoin réel des employés en terme de moyens de communication. Les résultats du sondage sur la mobilisation apporteront des réponses à ce sujet. Il est suggéré de réévaluer ce besoin après avoir pris connaissance des résultats du sondage. Il est important de s'assurer de pouvoir rejoindre les employés terrain qui n'ont pas accès à des ordinateurs sur leur temps de travail. Il est également suggéré de mettre en lumière ce qui a été déployé en terme de communication au cours de derniers mois. A l'aire des réseaux sociaux, on trouve important que Branchés santé y ait également une vitrine.</p> <p><i>b) Utilisation d'un outil d'identification et d'intervention auprès de quelques équipes pour permettre la réduction des risques psychosociaux du travail (Sphère Pratiques de gestion, Risques psychosociaux)</i></p> <p>Brigitte rappelle qu'en 2019, une analyse en prévention (autonomie, reconnaissance, soutien des pairs, etc.) avait été réalisée avec six équipes de travail à titre de projet pilote. Les résultats démontrent qu'il s'agit d'un beau succès et c'est pourquoi cette action a été inscrite au plan d'action Branchés santé. Toutefois, puisque de nombreuses demandes d'accompagnements ont été déposées au service des pratiques de gestion et que les membres de l'équipe sont en nombre insuffisant pour répondre à ces besoins, il s'avère impensable d'assurer le suivi de ces demandes d'ici 31 mars 2022. De plus, le contexte de la COVID amène également des difficultés pour remplacer le personnel qui doivent participer à ces rencontres. Bien que cette action vienne répondre également à une demande du ministère, Brigitte questionne les membres afin de connaître leur opinion à ce sujet.</p> <p>Bien que Brigitte suggère d'attendre les résultats du sondage de mobilisation avant d'aller plus loin avec cette action, un membre se questionne sur la mise en attente de cette action. Selon elle, celle-ci devrait être maintenue prioritaire en raison des besoins du personnel. Après discussion, il est convenu d'évaluer avec les membres des comités si des équipes auraient des besoins urgents en ce sens et de prioriser ces derniers.</p> <p><i>c) Analyse des besoins précis en matière d'équilibre travail et vie personnelle par le biais d'un focus group avec le personnel 24/7 (Sphère Conciliation travail et vie personnel, Évaluation des besoins du personnel)</i></p> <p>Afin de permettre la réalisation de cette action, les membres sont d'accord pour cibler des employés qui ont une réalité 24 /7 afin de que les entendre sur cette question et ce, au même moment que nous aurons nos rencontres avec les groupes de discussion suite aux résultats du sondage sur la mobilisation.</p>	<p>Brigitte</p>	<p>Dès que possible</p>
--	-----------------	-------------------------

SUJETS	SUIVI	
	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>d) <i>Programme incitatif à l'arrêt tabagique (Sphère Habitudes de vie, Tabagisme)</i></p> <p>Il a été constaté que malgré le nombre croissant de fumeurs, peu d'adhésion à ce programme a été enregistré l'an passé. Des enjeux demeurent, dont celui de rejoindre les employés fumeurs. De plus, les infirmières des Centres d'abandon du tabac n'ont toujours pas repris du service depuis le début de la pandémie. On mentionne que lorsque la recommandation d'interdire la fumée dans nos installations sera appliquée, il sera sûrement facile de recruter des employés qui voudront arrêter de fumer. Le contexte actuel de pandémie s'y prête moins bien.</p> <p>Il est suggéré de s'arrimer avec la santé publique pour mieux évaluer ce qui pourrait être réalisé. On rappelle qu'à la clinique virtuelle Branchés santé travaille une infirmière qui peut prescrire des patchs pour aider à l'arrêt tabagique et ceci, sans prescription médicale.</p> <p>Différentes stratégies pour rejoindre les fumeurs sont nommées. Certains membres se questionnent sur notre réel pouvoir sur la motivation des fumeurs à arrêter de fumer alors que le gouvernement n'y arrive pas malgré les dollars investis. Il est suggéré de rapporter au gouvernement que 14,8% des employés répondants au sondage sur la mobilisation (2017) fument de façon occasionnelle ou régulière afin qu'ils puissent développer une prochaine campagne de promotion ciblée. Sylvain en prend pas bonne note et transmettra l'information à qui de droit.</p> <p>Par ailleurs, les membres se questionnent à savoir si le CISSS des Laurentides possède des statistiques sur la consommation de cannabis. Brigitte fera la vérification. Par ailleurs, il est mentionné que la politique sur l'arrêt tabagique inclut également le cannabis.</p>	<p>Sylvain</p> <p>Brigitte</p>	<p>Dès que possible</p> <p>Dès que possible</p>

SUJETS	SUIVI	
	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>8. Proposition : fiche d'avancement de la démarche pour le comité stratégique</p> <p>Un document a été élaboré avec l'aide de Pascale et Kathleen afin de permettre aux membres du comité stratégique de suivre l'avancement des travaux en lien avec le plan d'action Branchés santé. Un bref survol du document est fait. Brigitte précise que ce dernier peut être modifié en tout ou en partie en fonction des suggestions des membres.</p> <p>Plusieurs commentaires et suggestions sont émis. On note entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Indiquer le taux actuel versus le taux dans deux ans; ➤ Se coller sur les membres du comité pilotage. Ne pas dédoubler ; ➤ Garder les mêmes mesures que le plan d'action national ; ➤ Ajouter des données sur la présence au travail ; ➤ Indiquer un taux de satisfaction à l'accueil des nouveaux employés ; ➤ Indiquer un taux de satisfaction en regard avec l'ambiance au travail, dans leur département ou service ; ➤ Utiliser davantage Officevibe qui s'avère être un outil pratique ; ➤ Être prudent versus le nombre de plaintes de harcèlement ? Un nombre plus élevé de plaintes ne veut pas nécessairement dire qu'il y a plus de plaintes mais que le processus est davantage connu. De plus, on se rend compte que les parties ont moins de dialogue avant d'en venir à une plainte formelle; ➤ Indiquer la prévalence par catégorie d'absences. Inscire des chiffres au lieu d'un pourcentage; ➤ Proposer des comparatifs avec la période précédente. <p>En tenant compte de ces modifications, tous sont d'accord avec la proposition de document.</p>		
<p>9. Formation ENA ergonomie</p> <p>Ce point de l'ordre du jour a été reporté à la prochaine rencontre.</p>		

SUJETS	SUIVI	
	RESPONSABLE	ÉCHÉANCIER
<p>10. Affaires découlant du plan d'action transitoire et des comités santé et mieux-être locaux</p> <p>Budget reconnaissance : Une note sera publiée dans la prochaine Info-Gestion et rappellera aux gestionnaires qu'ils ont accès à un budget de reconnaissance pour leurs employés. On mentionne que les gestionnaires ont été invités à répondre à un court questionnaire afin de comprendre pourquoi seulement 66% du budget a été utilisé par ces derniers l'an passé. 78 gestionnaires ont répondu à l'appel. Une analyse des résultats sera faite dans les prochaines semaines.</p> <p>Politique sur la civilité : Un court sondage portant sur la politique sur la civilité et la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail sera promu lors de la prochaine Infolettre de décembre. Des exemples concernant le harcèlement sexuel ont été ajoutés dans le dépliant d'information afin d'encourager la dénonciation de ces comportements.</p> <p>Plateforme Officevibe : Plusieurs équipes ont testé l'outil Officevibe pendant plusieurs mois. Les gestionnaires et les employés de ce projet ont trouvé l'utilisation très satisfaisante. Une analyse des outils semblables à Officevibe est en cours afin d'évaluer la possibilité de poursuivre l'utilisation de ce type d'outil de mesure.</p> <p>Capteurs : Trois intervenants ont réussi à former 117 personnes jusqu'à maintenant. La cible de 500 personnes formées sera atteinte en 2022. La liste des capteurs sera élaborée et sera promue dans notre organisation. Une formation du même type est également en cours pour les gestionnaires. Sophie partage un portrait des gestionnaires qui seront inscrits. Elle propose de leur partager le document mais précise que la liste deviendra officielle uniquement lorsque ces derniers auront terminé leur formation. On suggère qu'un suivi soit assuré auprès des capteurs afin de les garder outillés.</p>		
<p>11. Autres points</p> <p>Rien de particulier n'est noté.</p>		
<p>12. Prochaine rencontre</p> <p>Lundi, le 31 janvier 2022 de 13 h à 15 h via Teams</p>		