

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 adoptée le 7 avril 2017 et en révision en date de septembre 2020.

Ce plan d'action transitoire est le résultat d'une continuation de plusieurs actions identifiées dans le plan d'action 2018-2020 ainsi que **quelques ajouts** suite à une consultation réalisée en juillet 2020 auprès des parties prenantes suivantes : gestionnaires, membres de comité santé et mieux-être locaux Branchés santé, ambassadeurs de la démarche, employés œuvrant au service de Santé, sécurité, mieux-être Relations de travail ainsi que le comité paritaire. Dans l'attente du deuxième sondage organisationnel au printemps 2021, les besoins en terme de santé et mieux-être au travail étant bien présents, l'organisation déploie donc ce plan d'action transitoire.

Le plan d'action 2018-2020 est le résultat des activités liées à la collecte de données « Entreprise en santé » effectué en novembre et décembre 2017 auquel ont répondu 6240 employés du CISSS des Laurentides, soit 45 % du personnel.

Ce plan tient compte :

- Des priorités stratégiques de l'organisation
- Des priorités touchant le leadership organisationnel, la communication, la conciliation travail et vie personnelle et l'environnement de travail (CQA)
- Des besoins des employés et
- **Du plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023**
- Des 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 globales du plan :

- Amélioration de 5 points de % du score global de mobilisation du CISSS (score 2018 : 69.7%, cible 2020 : 74.7%)
- Amélioration du taux de rétention global de 2 points de % (taux 2018 : 69.2%, cible 2020 : 71.2%*)
- Obtention de la norme Entreprise en santé de base (sphères ciblées en priorité : habitudes de vie – obligatoire et pratiques de gestion)

*Taux 12 mois

Plan d'action transversal **transitoire** Branchés santé 2020-2021

Date : octobre 2020

LE CISSS DES LAURENTIDES
complice de votre santé

Ce plan inclut l'axe 1 PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET PROMOTION DES SAINES HABITUDES DE VIE et L'AXE 2 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS du Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023



Sphère Pratiques de gestion

1. Communications
2. Reconnaissance
3. Gestion de proximité
4. Risques psycho-sociaux

1. Communications

- 1.1 Déploiement de moyens de communication innovants (Nouveauté)
- 1.2 Accompagnement adapté des gestionnaires sur la rencontre d'équipe efficace

2. Reconnaissance

- 2.1 Suivi financier du budget mis en place pour favoriser la reconnaissance et diffusion des actions de reconnaissance réalisées par les gestionnaires. (Nouveauté)
- 2.2 Réalisation et diffusion de vidéo de reconnaissance par les directeurs. (Nouveauté)
- 2.3 Remise d'outils pour favoriser la reconnaissance dans les équipes. (Nouveauté)

3. Gestion de proximité

- 3.1 Création et déploiement d'un cadre de référence sur le leadership et soutien aux gestionnaires dans son intégration
- 3.2 Formation recommandée et outils à utiliser pour tous les cadres sur la gestion de proximité (compétences clés de proximité)

4. Risques psycho-sociaux (santé psychologique)

- 4.1 Utilisation d'un outil d'identification et d'intervention auprès de quelques équipes pour permettre la réduction des risques psychosociaux du travail



Sphère Conciliation travail et vie personnelle

1. Évaluation des besoins 24/7
2. Télétravail / Travail à domicile

1. Évaluation des besoins du personnel

- 1.1 Analyse des besoins précis en matière d'équilibre travail et vie personnelle par le biais d'un focus group avec le personnel 24/7

2. Télétravail / Travail à domicile (Nouveauté)

- 2.1 Révision de la politique télétravail pour permettre un plus grand déploiement
- 2.2 Développement d'un guide de modalités d'application et de bonnes pratiques de gestion (à l'intention des gestionnaires)
- 2.3 Développement d'un guide à l'intention des employés : Conditions d'admissibilité et conseils pour votre bien-être

Branchés santé : une démarche d'amélioration continue

Encadrée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ), la norme Entreprise en santé (Branchés santé) est une démarche qui porte sur la prévention, la promotion et les pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail.

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



ÉQUILIBRE
TRAVAIL-VIE
PERSONNELLE



PRATIQUES DE
GESTION



HABITUDES
DE VIE



ENVIRONNEMENT/
CLIMAT DE TRAVAIL

Consultez notre page web [Branchés santé](#) afin de connaître tous les détails du plan d'action et d'utiliser tous les outils proposés dans ce plan.

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides

Québec





Ce plan inclut l'axe 1 PRÉVENTION EN MATIÈRE DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL ET PROMOTION DES SAINES HABITUDES DE VIE et L'AXE 2 : PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS du Plan d'action national visant la prévention des risques en milieu de travail et la promotion de la santé globale 2019-2023



Sphère Environnement de travail

1. Ergonomie et espaces de travail
2. Gestion de la présence au travail
3. Santé psychologique

1. Ergonomie et espaces de travail

- 1.1 Développement d'un guide de référence sur les exigences environnementales et sur l'équipement nécessaire au télétravail (matériel requis pour favoriser l'ergonomie en travail à domicile) **(Nouveauté)**
- 1.2 Formation sur la prévention des risques ergonomiques et psychosociaux inhérents au télétravail

2. Gestion de la présence au travail

- 2.1 Formation des cadres en matière de gestion de la présence au travail

3. Santé psychologique

- 3.1 Déploiement du mois (mai) de la santé psychologique (5^e édition)
- 3.2 Formation virtuelle de « capteurs » sur la prévention des problématiques de santé psychologique
- 3.3 Ajout d'une section sur la notion du harcèlement sexuel dans la politique de prévention de la civilité, de la violence et du harcèlement psychologique **(Nouveauté)**
- 3.4 Formations obligatoires pour la santé psychologique des gestionnaires **(Nouveauté)**



Sphère Habitudes de vie

1. Activité physique
2. Tabagisme
3. Nutrition
4. Gestion des émotions

1. Activité physique

- 1.1 Consultations avec un kinésologue
- 1.2 Diversité de l'offre des activités physiques (présentiel, virtuel et outils)

2. Tabagisme

- 2.1 Promotion du Défi j'arrête, j'y gagne et d'un concours interne
- 2.2 Programme incitatif à l'arrêt tabagique incluant une trousse de soutien aux employés dans le cadre de la politique sans fumée

3. Nutrition

- 3.1 Mise en place d'activités de prévention pour le mois de la nutrition (Environnements favorables à une saine alimentation)

4. Gestion du stress et des émotions

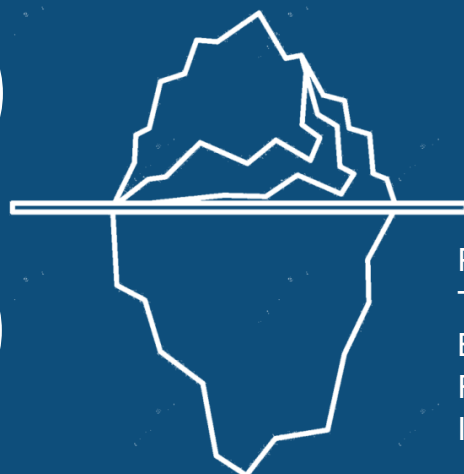
- 4.1 Promotion d'outils : méditation, respiration et yoga **(Nouveauté)**
- 4.2 Déploiement de la formation *Déjouer le stress et préserver notre santé psychologique au travail*

5. Clinique virtuelle **(Nouveauté)**

La face cachée de la non santé

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

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

Pourquoi investir sur les habitudes de vie?

Saviez-vous que?

Pour 100 travailleurs au Canada : **61** ont un excès de poids, **68** sont inactifs, **17** fument, **32** vivent un stress modéré ou élevé et **9** ont une consommation abusive d'alcool (Santé Canada, 2016)

Bien que les politiques, mécanismes et pratiques mises en place par une organisation aient un impact indéniable sur la santé et le mieux-être du personnel, la démarche prône également une approche de responsabilité partagée où chaque individu est d'abord responsable de sa propre santé. Éliminer un seul facteur de risque de santé chez un individu peut avoir des répercussions sur sa santé, sur sa participation active dans l'organisation et sur la qualité des soins et services qu'il déploie. Qui plus est, changer une seule habitude de vie comme l'activité physique peut augmenter de 10% la productivité d'un individu (Entreprise en santé, 2016).