

Direction	Direction des ressources humaines	Date	25 septembre 2024
Sujet	Compte renduX de la rencontre regroupant les quatre comités locaux santé mieux-être Branchés santé	Heure	13 h à 16 h
Responsable	Bianca Madore, agente de gestion du personnel	Lieu	Teams

Comités	Nom	Prénom	Présences
Équipe ES	Madore	Bianca	X
	Hogue	Carole	X
Centre	Calvé	Amélie	X
	Charron-Bigras	Ariane	X
	Daigle	Laurence	X
	Deschênes-Quenneville	Stephany	X
	Fortin	Julie	Abs.
	Gauthier Hargray	Julie	Abs.
	Gébauer	Mélanie	Abs.
	Messier	Patrick	Abs.
	Perras	Sophie	X
	Roberge	Mina	Abs.
Rousseau	Christine	X	
Centre-Nord	Gervais	Eveline	X
	Lanthier	Marie-Eve	Abs.
	Lefebvre	Marlène	X
	Mantha	Mélanie	Abs.

Comités	Nom	Prénom	Présences
Nord	Céré-Leduc	Caroline	X
	Dumoulin	Noémie	Abs.
	La Belle	Claude	X
	Labelle	Mégan	X
	Lefebvre	Jean-Patrick	X
	Ouellet	Isabelle	X
	Racette-Mayer	Alexandra	Abs.
Sud	Bélisle	Valérie	X
	Bernier	Stéphanie	X
	Bissonnette	Karl	Abs.
	Busjeet	Neesha	Abs.
	Jolicoeur	Chantal	Abs.
	Lepage	Evelyne	Abs.
	Matte-Lamarche	Delphine	Abs.
	Poulin-Bergeron	Karine	X
	Tourangeau-Bannon	Mélissa	X

Sujets	Responsable	Échéance
<p>1) Accueil des membres</p> <p>Bianca souhaite la bienvenue aux membres et les remercie de s'être rendus disponibles pour la rencontre de ce jour. Elle mentionne que Émilie Guénette et Amélie Henri, agentes de gestion du personnel se joindront également à la rencontre pour présenter des points à l'ordre du jour.</p>		
<p>2) Lecture et adoption du projet d'ordre du jour</p> <p>Le projet d'ordre du jour de la rencontre est adopté tel que présenté.</p>		
<p>3) Adoption des derniers comptes rendus :</p> <p>a) Rencontre regroupant les quatre comités locaux du 25 avril 2024 b) Rencontre bilan regroupant les quatre comités locaux du 13 juin 2024</p> <p>Les comptes rendus des rencontres du 25 avril et du 13 juin 2024 sont jugés conformes aux discussions.</p>		
<p>4) Affaires découlant des comptes rendus</p> <p>Compte rendu de la rencontre du 25 avril 2024</p> <p>En lien avec une suggestion d'un membre, il a été convenu d'offrir la possibilité aux membres qui rencontrent des enjeux de présence à nous interpeler afin qu'ils puissent recevoir les invitations des rencontres à proximité. Les membres concernés ont reçu les invitations aux rencontres et ils ont été invités à accepter la rencontre dont le lieu leur convenait davantage.</p>		
<p>5) Points d'information</p> <p>➤ Retour sur la consultation des activités de reconnaissance</p> <p>Bianca mentionne que les recommandations des membres recueillies lors de la rencontre spéciale du 31 juillet dernier ont été transmises, comme convenu, aux membres du comité de direction. Nous demeurons en attente de la solution d'optimisation qui sera adoptée. Un suivi sera assuré aux membres dès que la décision sera connue.</p>		

Sujets	Responsable	Échéance
<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Revue annuelle Branchés santé</i> Présentement en cours de rédaction. Le produit final sera présenté aux membres dès que disponible ➤ <i>Page Internet Branchés santé</i> La page Internet s'est refait une beauté. Présentation de la page et explication de la réflexion qui a mené à ces changements. Commentaires des membres recueillis. Très positifs. Invitation à en faire la promotion auprès de leurs collègues de travail. ➤ <i>Nouvelle affiche – Recrutement des ambassadeurs</i> Présentation de la nouvelle affiche qui vise le recrutement de nouveaux ambassadeurs. Belle affiche, concis, accrocheuse. Invitation à l'imprimer ➤ <i>Sondage Agrément Canada : culture de sécurité automne 2024</i> Un sondage sur la culture de sécurité sera lancé en octobre 2024. Les dates restent à préciser. Il s'agit d'une obligation initiée par Agrément Canada. Pour plus de détails, consultez notre page Internet Branchés santé, section Sondages. ➤ <i>Audit 2024 : Entreprise en santé</i> Suite à la création de Santé Québec en décembre prochain, il y a lieu de s'interroger à savoir si Santé Laurentides peut être certifié Entreprise en santé sans que l'ensemble de Santé Québec le soit. Des questionnements s'imposent. Un suivi aux membres sera assuré dès que des réponses seront obtenues. 		
<p>6) Santé financière</p> <p>Invitée à se joindre à la rencontre, Émilie Guénette présente, à l'aide d'un diaporama, les éléments qui contribue à l'importance de s'attarder sur la santé financière de notre personnel. On note entre autres des études qui démontrent que 86% des Québécois éprouvent de l'anxiété financière. Elle précise que la santé financière, c'est la capacité de gérer ses finances de manière équilibrée pour répondre à ses besoins quotidiens et aussi pour planifier pour son avenir et se protéger des imprévus.</p>		

Sujets	Responsable	Échéance
<p>Plusieurs actions ont été réalisées jusqu'à maintenant dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Répertorier et diffuser des ressources en matière de soutien financier (point 8.1 du plan d'action Branchés santé) ➤ Promouvoir des stratégies pour contrer l'inflation alimentaire et le gaspillage alimentaire (point 8.2 du plan d'action Branchés santé) ➤ Création d'une nouvelle section portant sur la santé financière ➤ Création en cours de d'autres outils <p>Les membres sont invités en sous-groupe à réfléchir sur ces trois questions :</p> <p>Perception de l'initiative : <i>Comment percevez-vous cette initiative que l'employeur a de vouloir discuter de santé financière avec les employés considérant qu'il s'agit d'un sujet sensible ?</i></p> <p>Les messages clés et l'approche à adopter (ou des réflexions à garder en tête) : <i>Quels slogans ou messages clés vous sembleraient percutants pour capter l'attention des employés en prenant en compte leurs perceptions ?</i></p> <p>Groupes vulnérables à prioriser : <i>Comment pourrait-on identifier et mieux soutenir les groupes plus vulnérables ? Y'a-t-il des populations spécifiques parmi nos employés que nous devrions viser en priorité (jeunes employés, familles monoparentales, employés à bas salaire) ?</i></p> <p>Plusieurs commentaires sont émis. On note entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Création d'outils ou de marches à suivre (guides pas-à-pas) qui pourraient être remis à quelqu'un qui est dans l'urgence ➤ Malaise à cibler des populations spécifiques. Ne pas cibler de groupe, donner l'info à tous. ➤ Création d'un dépliant, qui serait accessible sur notre page Internet et qui pourrait être imprimé au besoin et remis à la personne vulnérable ➤ Mettre en place du covoiturage 		

Sujets	Responsable	Échéance
<p>7) a) Appréciation de la contribution</p> <p>À son tour, Amélie Henri se joint à la rencontre et vient présenter les étapes réalisées suite à la consultation avec les membres du 13 novembre dernier. Elle rappelle la mise en contexte ayant mené à la révision du processus d'appréciation de la contribution.</p> <p>Par les principales modifications, on note :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Des documents structurants révisés ➤ Une standardisation et simplification des formulaires : compétences liées au savoir-être, savoir-faire dans la tâche, compétences additionnelles spécifiques au poste si requis, cases à cocher et mesure de la satisfaction au travail du personnel (besoin d'autonomie, de compétence, d'affiliation sociale et de reconnaissance, ajout d'aspiration de dossiers ou tâches qui mobilisent ➤ Ajout des aspirations de dossiers ou tâches qui mobilisent ➤ Formulation d'objectifs en lien avec ceux du secteur, les forces, les besoins et les aspirations. ➤ Informatisation et automatisation des processus sur une plateforme web: fin de la codification dans Virtuo ➤ Cibles: 100% sur un maximum de 3 ans (selon la réalité de la direction) particularité an 1: favoriser les titres d'emploi vulnérables <p>b) Reconnaissance</p> <p>Amélie mentionne que la création d'une capsule pour faire connaître la bonne façon d'exprimer sa reconnaissance à ses pairs est envisagée. Elle aimerait consulter les membres pour avoir leur opinion face à cette idée. Elle présente les objectifs de cette capsule et les trois composantes d'une reconnaissance à fort impact soient :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Action ou parole concrète ➤ Besoin ➤ Sentiment de plaisir <p>Elle les invite à échanger en petits groupes. A leur retour en grand nombre, les membres sont invités à faire de leurs commentaires. On note :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capsule intéressante mais trop structurée à leur goût, trop d'étapes. ➤ Reconnaissance entre pairs absente 		

Sujets	Responsable	Échéance
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Moins pertinent pour quelqu'un qui n'en fait pas. ➤ Crée de l'anxiété de demander de la reconnaissance. Malaise à demander de la reconnaissance. ➤ Préférence faire de la reconnaissance en direct. ➤ Certains ne voient pas l'intérêt de faire de la reconnaissance entre pairs, d'autres oui. ➤ Suggère d'encourager les directeurs à reconnaître leurs employés terrain. ➤ Les membres ne voient pas l'intérêt de faire plus de capsules et croient qu'une diffusion deux fois par année est suffisant. <p>Amélie prend bonne note de ces commentaires et en tiendra compte. Elle remercie les membres pour leur transparence.</p>		
<p>8) Tournées des installations : Promotion du plan d'action Branchés santé 2024-2026</p> <p>Une tournée de promotion du plan d'action Branchés santé dans plusieurs installations aura lieu de la mi-octobre à la mi-novembre. Un calendrier sera élaboré. Les membres seront sollicités pour nous accompagner dans cette tournée. Carole rappelle l'importance de leur présence considérant qu'ils connaissent très bien les installations visitées ainsi que le personnel qui y travaille. Elle remercie d'emblée pour leur aide.</p>		
<p>9) Action en cours de déploiement / développement (état d'avancement) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Rapport d'avancement du plan d'action 2024-2026 : Avancement à 23%, lancement 25 juin dernier. ➤ Déployer une formation et une trousse d'outils en matière de gestion du stress (action 11.2) : Dossier à venir. Plus d'informations seront transmises sous peu. Rappelle l'importance d'en parler. ➤ Déployer un projet-pilote d'accompagnement en matière de prévention des conflits pour les gestionnaires et employés (action 9.1) : Une ligne de soutien à la résolution des conflits sera disponible sous peu pour un secteur ciblé et sera offert par l'une de nos collègues de travail soit Vicky Larouche, agente de gestion du personnel. Évaluation des impacts à venir. ➤ Encourager l'auto-détection des facteurs de risque et renforcer les saines habitudes pour la santé cognitive par le biais du programme LUCI (action 13.1) : Ce service est maintenant ouvert à tous les employés. On rappelle qu'il s'agit d'un suivi de 12 semaines avec un conseiller en saines habitudes de vie. 		

Sujets	Responsable	Échéance
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poursuivre le déploiement du programme Bouger santé (action 12.2) : 38 projets déposés, 36 acceptés. Belle réponse. Plusieurs commentaires et questionnements sont émis et répondus à la satisfaction des membres. Une discussion s'ensuit. 		
<p>10) Prochaines rencontres :</p> <p>Les prochaines rencontres des comités locaux auront lieu en présentiel en mars prochain selon l'horaire suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Nord : Mercredi, 13 novembre 2024, de 13 h à 16 h ➤ Sud : Jeudi, 14 novembre 2024, de 13 h à 16 h ➤ Centre-Nord : Mercredi 20 novembre 2024, de 13 h à 16 h (annulé) ➤ Centre : Jeudi 21 novembre 2024, 13 h à 16 h <p>Les invitations agenda ont déjà été transmises aux membres. Merci de confirmer votre présence ou absence le plus rapidement possible.</p>		

*Rédigé par Carole Hogue, secrétaire de la réunion
Le 1^{er} novembre 2024*