

UN MONDE QUI TE RESSEMBLE

Un équilibre dans toutes les sphères de vie, une priorité.

INFOLETTRE

Actualités organisationnelles à l'intention des employés

22 février 2024 - Édition spéciale

LA SANTÉ ET LA MOBILISATION DE NOTRE PERSONNEL : UNE PRIORITÉ



En octobre dernier, nous avons réalisé notre troisième sondage organisationnel en matière de mobilisation, santé et mieux-être. Je tiens à remercier tous ceux et celles qui y ont participé. Cela indique une réelle volonté de partager vos idées et de contribuer à notre succès.

Merci pour cet engagement!

Je suis heureuse de constater que **85 % des répondants de ce sondage ont rapporté que leur travail leur procure de la satisfaction**. D'ailleurs, les résultats du sondage révèlent plusieurs forces dont nous pouvons être fiers et sur lesquelles nous allons nous appuyer pour poursuivre notre mission.

Dans ce sondage, vous nous avez fait part de préoccupations, notamment à l'égard des facteurs qui affectent votre santé globale. Des solutions concrètes seront mises en place afin de nous améliorer tous ensemble.

Votre dévouement et votre implication sont des piliers de notre succès. Continuons de travailler ensemble pour renforcer notre approche de santé et bien-être au travail. Je demeure persuadée que de veiller au bien-être de notre grande équipe est aussi le gage de soins et services de qualité pour la population des Laurentides.

Consultez le [plan d'action transversal](#) en cours.

Julie Delaney, présidente-directrice générale

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS DU SONDRAGE

Résumé sommaire des indicateurs de mesure



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.

◆ Le leadership organisationnel

Aptitude d'une organisation à susciter une large adhésion de son personnel à des orientations, des projets ou une cause commune.

◆ 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

Réfère 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, le sommeil ainsi que le tabagisme ont été ajoutés pour sonder les habitudes de vie des employés.

◆ 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 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.

RÉSULTATS GLOBAUX PAR INDICATEUR DE MOBILISATION

FAITS SAILLANTS

Indicateurs de réalisation, de sécurité 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 sécurité et du leadership du gestionnaire.

Forces	Quelques énoncés révélant nos forces	2021	2023
1. La réalisation	Mon travail me procure de la satisfaction	83 %	85 %
	Je suis motivé par le travail que j'effectue dans mon organisation	84 %	85 %
2. La sécurité	De manière générale, je considère mon environnement de travail sécuritaire	85 %	85 %
	Mon organisation a mis en place des mesures suffisantes concernant la prévention des infections	90 %	89 %
3. Leadership du gestionnaire	Je suis satisfait de ma relation avec mon gestionnaire	88 %	85 %
	Mon gestionnaire est disponible lorsque j'ai besoin de lui	83 %	83 %

*Ces données représentent le taux d'accord des répondants en pourcentage par rapport à l'énoncé.

Célébrons nos forces et continuons de les mettre en lumière.

FAITS SAILLANTS

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 communication.

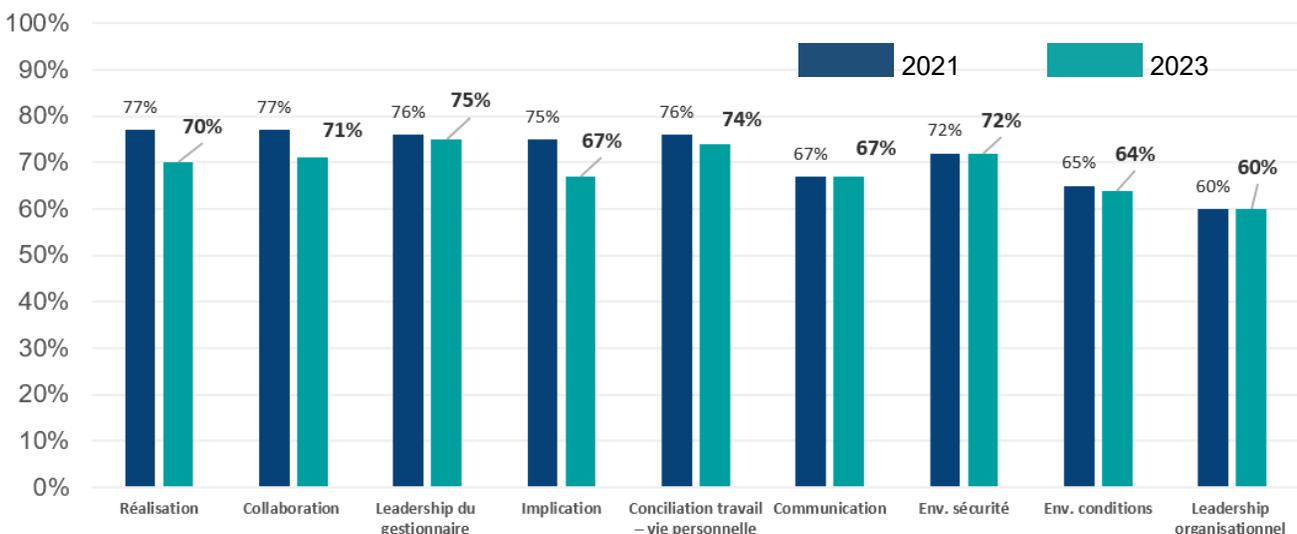
Défis	Quelques énoncés démontrant nos défis	2021	2023
1. Leadership organisationnel	Mon organisation tient compte des idées et des suggestions émises par le personnel	58 %	54 %
	La direction fait en sorte que sa vision soit partagée par l'ensemble du personnel	66%	63%
2. L'environnement de travail	J'ai reçu de l'information sur les risques auxquels je suis exposé au travail	60%	62%
	Dans mon espace de travail, les mesures mises en place pour contrôler le niveau de bruit sont adéquates	64%	61%
3. La communication	Les communications entre les différentes équipes de travail sont satisfaisantes	68%	65%
	Mon organisation a mis en place des mécanismes pour informer les employés des changements à venir	74%	72%

*Ces données représentent le taux d'accord des répondants en pourcentage par rapport

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.

MOBILISATION DU PERSONNEL

La moyenne en pourcentage par indicateur de mobilisation pour le CISSS des Laurentides entre 2021 et 2023.



FAITS SAILLANTS

Indicateurs d'habitudes de vie et santé globale

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.

Défis	Quelques énoncés	2021	2023
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)	52 %	51 %
Activités physique	Dans mon organisation j'ai accès à différents programmes qui favorisent la pratique d'activités physiques interne ou externe	54 %	57 %
Sommeil	Nombre de répondants en pourcentage qui évaluent leurs habitudes de sommeil comme mauvaises ou passables	ND	26 %

Nombre de répondants en pourcentage ayant rapporté un ou plusieurs symptômes de détresse psychologique dans le mois précédent le sondage	23 %	31 %
--	------	------

*Ces données représentent le taux d'accord des répondants en pourcentage par rapport à l'énoncé.

QUELQUES FAITS INTERESSANTS

Énoncés	2023
Taux de recommandation : Je recommanderais le CISSS Laurentides comme un bon endroit où travailler.	79 %
Équité, diversité et inclusion : Le CISSS des Laurentides a mis en place des pratiques favorisant la diversité, l'équité et l'inclusion.	68 %

*Ces données représentent le taux d'accord des répondants en pourcentage par rapport à l'énoncé.

PROCHAINES ÉTAPES

Élaborer le prochain plan d'action 2024-2026

En collaboration avec les comités santé et mieux-être Branchés santé ainsi qu'avec les parties prenantes de l'organisation, un plan d'action 2024-2026 sera proposé afin d'améliorer la mobilisation, la santé et le mieux-être au travail. Chaque direction sera également mobilisée pour cibler des stratégies d'amélioration propres à leur résultats. Vous avez envie de vous impliquer au sein de la démarche Branchés santé? Devenez membre de comité ou ambassadeur. Communiquez avec bianca.madore.cissslau@ssss.gouv.qc.ca



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

BIANCA MADORE
bianca.madore.cissslau@ssss.gouv.qc.ca