



# 2024-25 STRATÉGIE RELATIVE AU PERSONNEL

Ensemble, nous  
grandissons

# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Un pont entre le passé et l'avenir</b>	<b>4</b>
<b>L'organisme en chiffres</b>	<b>5</b>
<b>Stratégie relative au personnel</b>	<b>7</b>
Équité, inclusion, diversité et antiracisme	<b>8</b>
Mieux-être, bien-être, santé et sécurité	<b>10</b>
Culture d'équipe efficace	<b>12</b>
Des carrières enrichissantes	<b>14</b>
<b>Une équipe : notre processus entrepris ensemble</b>	<b>16</b>
<b>Annexe – Nous mesurons le succès</b>	<b>17</b>

# Introduction

Nos gens sont notre plus grand atout. Nous savons que nous avons besoin d'un effectif hautement qualifié, motivé et passionné pour mener à bien notre mission d'assurer une meilleure santé pour tous à domicile, grâce à des soins interconnectés, accessibles et axés sur le patient. Nous savons également que, pour soutenir notre effectif de plus de 9200 professionnels, nous devons avoir en place des stratégies permettant de diriger, d'attirer, de former, de mobiliser et de maintenir en poste les personnes les plus compétentes au sein de notre organisme.

Approuvée pour la première fois en octobre 2021, la Stratégie relative au personnel décrit ces stratégies et mesures pour mettre en œuvre notre priorité stratégique, soit d'investir dans nos gens. Ensemble, nous avons entrepris ce processus afin que nos gens puissent diriger et apprendre, collaborer et communiquer, soigner et être soignés. Nous aidons chacun de nos employés exceptionnels à réaliser tout leur potentiel en investissant nos efforts dans les quatre piliers suivants :



**Équité, inclusion, diversité et antiracisme**



**Mieux-être, bien-être, santé et sécurité**



**Culture d'équipe efficace**



**Des carrières enrichissantes**



RANGÉE AVANT, DE GAUCHE À DROITE : Marla Krakower, chef de la transformation, des stratégies et de la participation, Cynthia Martineau, directrice générale, Karin Dschankilic, chef des services généraux et des finances

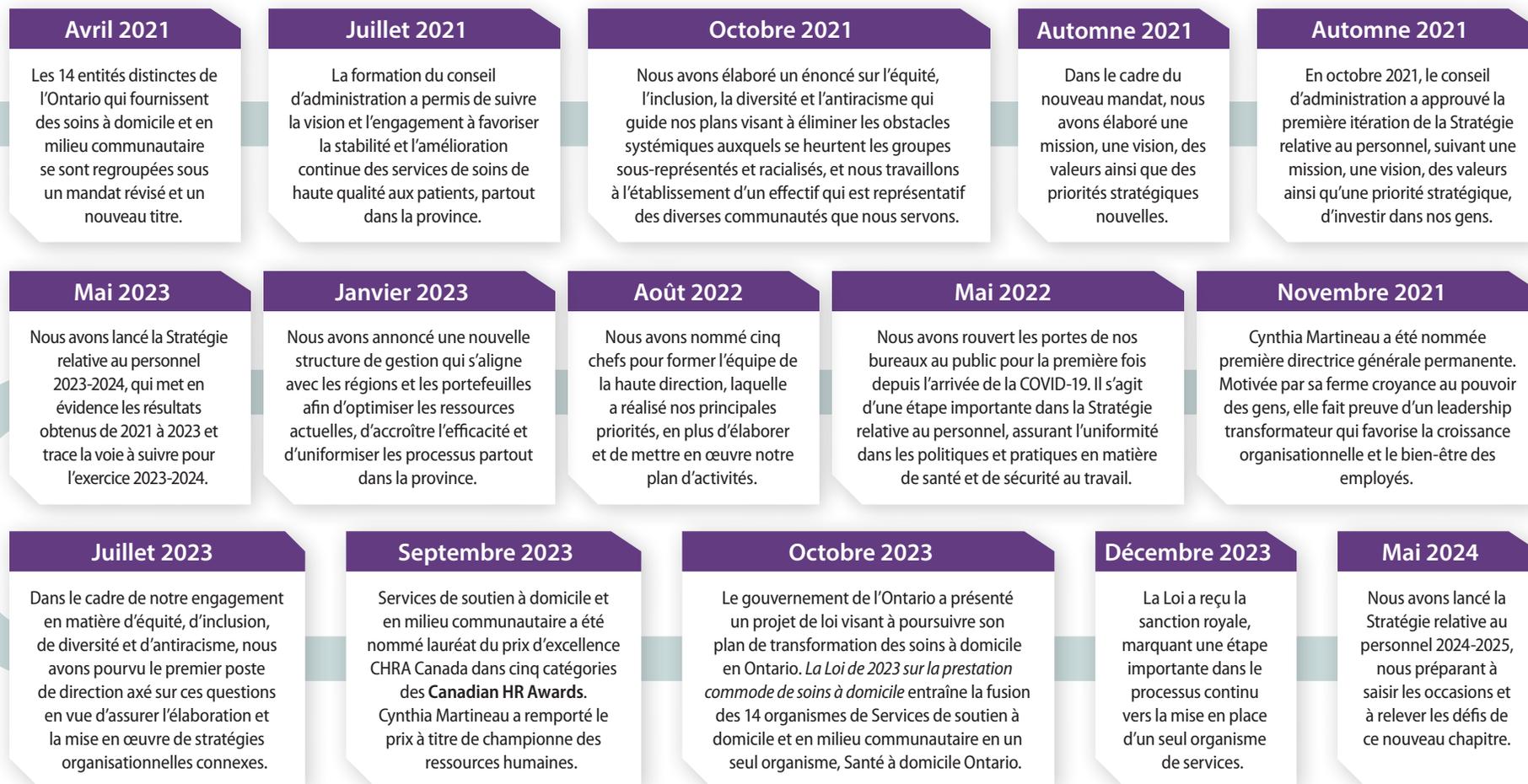
RANGÉE ARRIÈRE, DE GAUCHE À DROITE : Lisa Tweedy, chef des ressources humaines, Tini Le, chef par intérim de la qualité, de la sécurité et des risques et vice-présidente, Services aux patients, responsable de la région du Centre, Lisa Burden, chef des services aux patients

Ces quatre piliers guident notre Stratégie relative au personnel et servent de base à chaque initiative. À mesure que le système de soins de santé évolue, notre approche au regard des ressources humaines et du développement organisationnel doit être souple et adaptable afin que nous puissions répondre aux besoins particuliers de nos portefeuilles, en mettant l'accent sur les services aux patients. La Stratégie relative au personnel est mise à jour chaque année, afin qu'elle demeure pertinente et efficace dans l'appui de la mission, de la vision et des valeurs de notre organisme.

Notre première Stratégie relative au personnel a été élaborée à partir de la nécessité de stabiliser notre effectif dans un environnement de soins de santé en évolution rapide, dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Nous nous engageons une fois de plus dans un changement transformationnel, depuis l'annonce du projet de loi 135 par le gouvernement en octobre 2023. La Loi de 2023 sur la prestation commode de soins à domicile entraînera la fusion des 14 entités de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire en un seul organisme de services, Santé à domicile Ontario. La base solide et centralisée ainsi créée permet de maintenir la stabilité à long terme des services de soins à domicile fournis par les équipes Santé Ontario. Nous préparons la transition en suivant un processus en tant qu'une seule équipe, en concentrant nos efforts sur l'harmonisation du travail et la collaboration étroite dans toute la province afin de rehausser l'excellence dans la prestation des services de soins aux patients, peu importe où ils vivent.

# Faire le pont entre le passé et l'avenir

Le travail fondamental réalisé au cours des trois dernières années dans le cadre de la Stratégie relative au personnel permet à notre organisme, qui auparavant était représenté par 14 entités distinctes, de poursuivre le processus menant à la fusion en un seul organisme de services. Depuis 2021, nous faisons des progrès remarquables en élaborant des politiques et des pratiques cohérentes pour soutenir et perfectionner nos gens, tout en cultivant une culture organisationnelle forte.



La Stratégie relative au personnel 2024-2025 sert de feuille de route, permettant à notre organisme de tirer parti des réalisations passées et de se propulser vers l'avant par l'investissement dans son atout le plus précieux : les gens. Nous sommes déterminés à miser sur nos réussites en suivant le processus de transformation pour devenir Santé à domicile Ontario et assurer un avenir où l'on fournit des soins exceptionnels par l'intermédiaire des équipes Santé Ontario.

# L'organisme en chiffres

En tant que pilier essentiel du système de santé, notre organisme, qui dispose d'un budget de 3,3 milliards de dollars, sert et soutient chaque année plus de 651 850 patients de tous âges, incluant plus de 28 750 placements en foyers de soins de longue durée. Chaque jour, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire effectuent quelque 27 490 visites de soins infirmiers, 4200 visites thérapeutiques et 100 570 heures de services de soutien personnel.

65 1850  
patients

Budget de  
3,3 milliards  
de dollars

28 750  
placements en foyers  
de soins de longue  
durée

Quelque  
27 490 visites de  
soins infirmiers  
quotidiennes

Quelque  
4200 visites  
thérapeutiques  
quotidiennes

Quelque  
100 570 heures  
de services de  
soutien personnel  
quotidiennes

## FAITS SAILLANTS DANS NOTRE STRATÉGIE RELATIVE AU PERSONNEL 2023-2024 : d'avril 2023 à mars 2024



### ÉQUITÉ, INCLUSION, DIVERSITÉ ET ANTIRACISME :



Reconnaissance de **24 journées** d'importance, notamment le Mois de l'histoire des Noirs, la Journée mondiale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie et la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation



Tenue de **quatre** journées d'événements virtuels importants, auxquelles ont assisté **3780 participants uniques**



Création d'un processus permettant aux membres de groupes de ressources axés sur les employés d'établir des connexions et d'échanger sur des expériences communes, de formuler des recommandations et d'organiser des initiatives en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme



Création du comité consultatif en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme, composé de **18 employés** de partout dans la province

### CULTURE D'ÉQUIPE EFFICACE :



**1694 mentions de reconnaissance d'employés** ont été diffusées dans le cadre du programme Share the L.O.V.E (vivre au quotidien selon nos valeurs)



**88 cartes de remerciement en moyenne** envoyées entre les collègues chaque mois.

### CARRIÈRES ENRICHISSANTES :



**1486 employés** ont suivi des séances d'apprentissage et de perfectionnement professionnel.

### MIEUX-ÊTRE, BIEN-ÊTRE, SANTÉ ET SÉCURITÉ :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 mars 2024

**5106 personnes** étaient inscrites à des séances sur le mieux-être de Votre espace santé, et **2922 personnes** y ont participé



## Prix d'excellence

Services de soutien à domicile et en milieu communautaire a été sélectionné pour un prix d'excellence dans cinq catégories des prix **Canadian HR Awards**, et Cynthia Martineau a remporté le prix CHRA Canada à titre de championne des ressources humaines. Cette réussite collective témoigne du dévouement, du travail acharné et de l'engagement inlassable des employés de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire.

- Stratégie de recrutement la plus efficace
- Meilleure image de marque d'employeur
- Meilleure stratégie de communication en matière de ressources humaines
- Prix CRHA Canada à titre de championne des ressources humaines (directrice générale)
- Chef de file canadien de l'année en matière de ressources humaines (chef des ressources humaines)

RANGÉE ARRIÈRE, DE GAUCHE À DROITE :  
Daniel Merritt, Cindy Cacciotti,  
Sarah Vertlieb, Lisa Tweedy,  
Richlyn Lorimer

RANGÉE AVANT, DE GAUCHE À DROITE :  
Veena Rego, Cynthia Martineau,  
Glenna Raymond, Marla Krakower,  
Melissa Szilagyi



# Stratégie relative au personnel

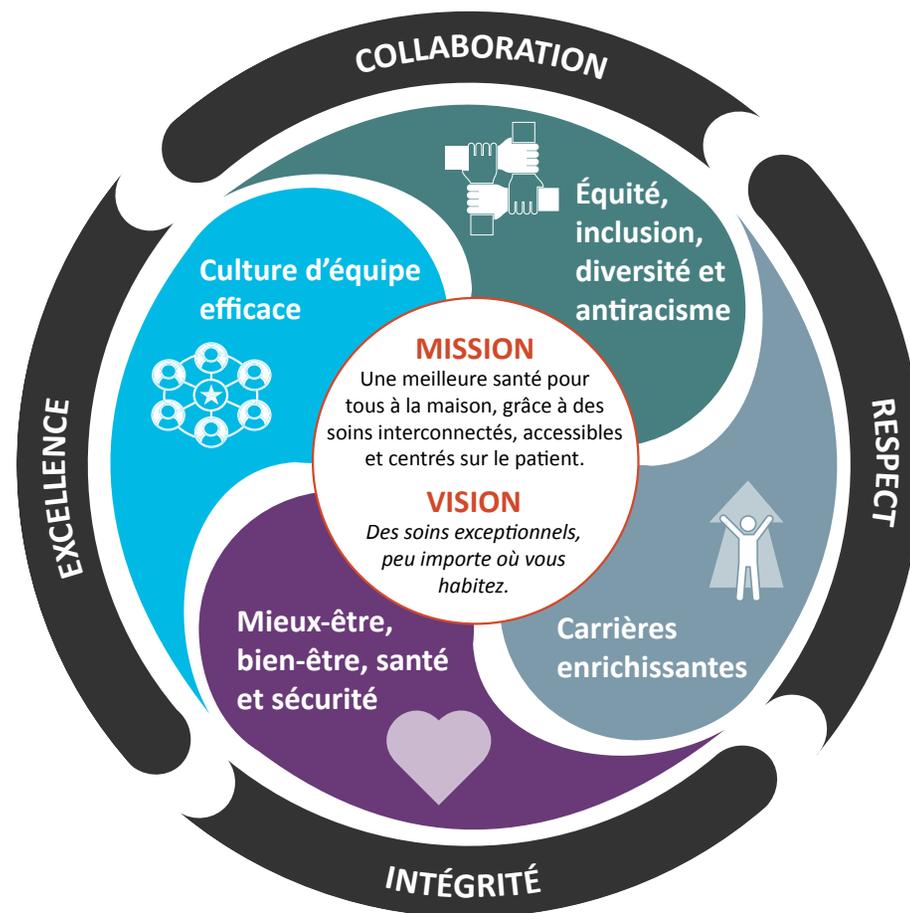
Cette année, nous avons célébré plusieurs étapes organisationnelles et réussites collectives : créer un programme de reconnaissance des employés; pourvoir le premier poste de direction axé sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme; lancer la campagne de recrutement « Fournir des soins dans un milieu qui favorise le bien-être », créant des tendances d'embauche positives; recevoir une reconnaissance nationale lors de la remise des prix Canadian HR Awards. En outre, nous avons effectué une évaluation exhaustive des emplois, harmonisant la structure de rémunération pour l'ensemble du personnel non syndiqué dans la province. L'investissement dans nos gens va au-delà de la compensation monétaire. Il s'agit de créer un environnement de travail solidaire et inclusif ainsi qu'une culture de respect mutuel par la promotion de la sécurité et du mieux-être, l'offre d'occasions d'apprentissage et de perfectionnement professionnel et la reconnaissance du rendement.

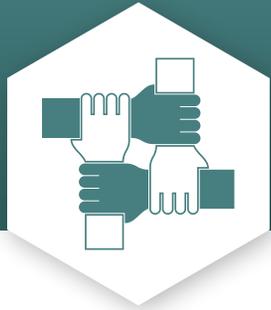
Ensemble, nous avons créé un milieu de travail qui représente un excellent exemple des résultats possibles lorsque les gens unissent leurs efforts pour concrétiser une mission et un but communs.

## Notre Stratégie relative au personnel repose sur quatre piliers :

- Équité, inclusion, diversité et antiracisme
- Carrières enrichissantes
- Mieux-être, bien-être, santé et sécurité
- Culture d'équipe efficace

Ces quatre piliers servent de base à chaque initiative. Suivant la Stratégie relative au personnel, nous prenons des mesures concrètes pour atteindre nos objectifs, concentrant nos efforts sur nos gens par les projets décrits ci-après, afin de garantir que notre personnel dispose du soutien et des ressources nécessaires pour effectuer le meilleur travail possible.





# Équité, inclusion, diversité et antiracisme

Services de soutien à domicile et en milieu communautaire s'engage à faire avancer des initiatives favorisant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Nous façonnons une culture d'inclusion et d'appartenance en vue d'améliorer la prestation des services pour les groupes sous-représentés.

En 2023-2024, nous avons créé un nouveau poste de direction visant l'élaboration et la mise en œuvre de notre stratégie organisationnelle axée sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme de même que le respect de notre énoncé d'engagement. L'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme sont des principes fondamentaux que l'on intègre dans toutes nos activités. En 2024-2025, nous intégrons ces principes en établissant des plans opérationnels et des politiques pour guider notre travail.



## Établir un cadre d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme décrivant les priorités et les engagements à long terme de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire

Nous élaborons un cadre d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme qui s'harmonise avec notre énoncé d'engagement en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme et sert de fondement au travail essentiel réalisé de 2021 à 2024. Ce document d'orientation, axé sur l'avenir, décrit nos priorités et nos engagements à long terme en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme.



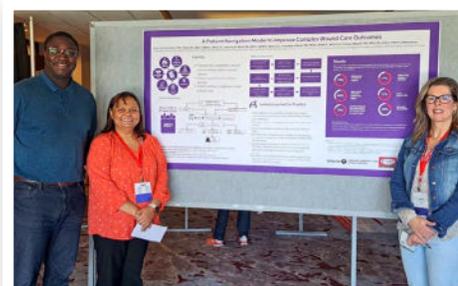
## Élaborer et mettre en œuvre un plan d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme pour rendre le cadre opérationnel

Le cadre sert de guide pour la planification à long terme, mais le plan décrit les mesures précises et concrètes que nous prendrons chaque année pour atteindre les objectifs. Dans le cadre, on établit l'objectif de créer un lieu de travail antiraciste, par exemple, tandis que dans le plan annuel axé sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, on décrit les mesures prévues pour y parvenir, comme par des séances d'information et de formation.



J'ai la chance de faire partie d'une équipe pluridisciplinaire qui représente toutes les régions. Chaque jour, je constate les compétences, le dévouement et la volonté de réaliser des progrès incroyables, ce qui rend possible la mise en œuvre de notre engagement commun favorisant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme.

**Cassie Myers**, gestionnaire, Équité, inclusion, diversité et antiracisme



Félicitations à Helen Arputhanathan, gestionnaire de la clinique de soin des plaies (Hamilton Niagara Haldimand Brant), et à Temidayo Atilola, infirmière clinicienne spécialisée (Waterloo Wellington), qui ont obtenu la première place pour leur affiche sur un modèle d'orientation des patients pour améliorer les résultats du soin des plaies complexes, lors de la 42e conférence nationale de 2023 des Infirmières spécialisées en plaies, stomies et continence du Canada.

# Équité, inclusion, diversité et antiracisme



## Créer une politique organisationnelle axée sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme qui décrit les rôles des employés et les comportements attendus au regard de ces principes

Nous élaborons une politique organisationnelle qui définit les rôles et les responsabilités des employés en ce qui concerne les principes du cadre visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Cette politique guidera notre façon d'interagir avec les autres, notre contribution à l'équité, à l'inclusion, à la diversité et à l'antiracisme, nos interactions avec les partenaires du système de santé et nos pratiques de soins aux patients, aux soignants et à leur famille, dans un milieu respectueux, sécuritaire et inclusif.



## Soutenir la formation fondamentale continue sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme

En 2023-2024, nous avons donné de la formation sur la sécurisation culturelle des Autochtones, la diversité des genres et la diversité des personnes 2ELGBTQIA+ ainsi que sur l'offre active de services en français. Nous reconnaissons que le respect de notre engagement au regard de l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme nécessite un processus d'apprentissage continu, intentionnel. Nous encourageons les employés à s'informer régulièrement en participant à des programmes éducatifs tels que le programme de formation San'Yas sur la sécurisation culturelle des Autochtones, aux activités de journées d'importance comme le Mois de l'histoire des Noirs et aux projets menés par des groupes de ressources à l'intention des employés tels que des pages de référence et des articles. Nous continuons à présenter les ressources nécessaires pour contribuer à une culture d'inclusion et fournir des soins adaptés à la culture, en soulignant les répercussions du racisme sur les Autochtones et les Noirs.



En tant qu'infirmière autorisée, j'évalue les patients dans leur milieu de vie afin de comprendre la nature et la portée de leurs besoins. Je veux établir un plan qui inclut des services et des mesures de soutien communautaires permettant aux gens de rester chez eux, grâce à des soins interconnectés et axés sur le patient.

**Sarah Stevens**, coordonnatrice de soins



DE GAUCHE À DROITE : Nancy Saxton, vice-présidente, Services aux patients, Melissa Varao, gestionnaire, Services aux patients, et Cynthia Martineau, directrice générale



# Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

Nous créons un milieu de travail favorisant le mieux-être, le bien-être, la sécurité et la santé. Ce principe nous encourage à fonctionner au meilleur de notre capacité, à donner le meilleur de nous-même et à offrir la meilleure expérience possible au patient.

En 2023-2024, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire a nommé des responsables de la santé et la sécurité au travail au niveau provincial. Ces experts en la matière ont facilité l'élaboration de politiques et de pratiques provinciales normalisées visant à créer un environnement sûr qui met en priorité la santé et le mieux-être du personnel. Les employés ont fait preuve d'une grande résilience durant la pandémie de COVID-19 et les changements organisationnels, veillant à ce que les patients, les familles et les soignants demeurent notre priorité absolue. Cette année, nous avons prévu des initiatives de création d'un effectif positif, sain et mobilisé qui aide les gens à prendre soin d'eux-mêmes et d'autrui, dans un environnement qui évolue rapidement.



## Continuer à promouvoir et à adapter les pratiques exemplaires en matière de santé et de sécurité au travail

Les responsables provinciaux de la santé et de la sécurité au travail, experts en la matière, continuent à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire en formulant des recommandations pour garantir la conformité de l'organisme à la Loi sur la santé et la sécurité au travail et à d'autres lois applicables, aux normes et aux pratiques exemplaires en matière de santé et de sécurité. Depuis le lancement, en 2023-2024, de cinq politiques provinciales harmonisées sur la santé et la sécurité au travail, les efforts se poursuivent pour harmoniser davantage les politiques connexes au cours de la prochaine année.



**Je ne me suis jamais sentie seule face à une situation difficile. Mes collègues viennent toujours à la rescousse lorsque j'ai besoin d'aide. Le milieu de travail est exempt de jugement, et je n'ai jamais peur de poser une question ou de m'exprimer. La culture au lieu de travail est toujours positive, et c'est toujours en équipe que nous surmontons les obstacles.**

**Chanel Renaud**, coordonnatrice de soins



Table d'accueil de l'événement de reconnaissance de soignants « Au-delà du devoir » de 2023

# Mieux-être, bien-être, santé et sécurité



## Mettre en œuvre le cadre favorisant un milieu de travail sain

Nous sommes déterminés à créer un milieu de travail favorisant le mieux-être qui est sécuritaire, positif et sain. La mise en place d'un cadre permet d'orienter le programme de mieux-être des employés ainsi que de créer des groupes de mieux-être dirigés par des employés, les habilitant à donner priorité à leur santé et à concilier le rythme rapide du travail et les soins personnels.



## Élaborer un énoncé de politique sur un milieu de travail sain

Notre énoncé de politique provincial sur un milieu de travail sain décrit les buts et les objectifs du programme de mieux-être des employés. Suivant cet énoncé de politique, nous poursuivons l'élargissement du programme de mieux-être des employés en tenant compte de chaque élément du cadre favorisant un milieu de travail sain. Il s'agit d'élaborer et de proposer des ressources et des programmes de mieux-être, y compris des options en personne et des options virtuelles, autodirigées et animées, ainsi que des ressources et des outils en ligne de qualité qui ont été soigneusement sélectionnés.



Je me suis jointe à Services de soutien à domicile et en milieu communautaire, car je voulais mettre mes compétences et mon expérience en tant que responsable des communications en soins de santé au service d'un organisme qui, en plus d'accorder la priorité à la santé et à la sécurité des patients et des communautés, valorise une culture de travail saine et positive. Je pense qu'il est extrêmement important de travailler dans un environnement qui reflète nos valeurs personnelles, alors je suis fière de travailler au sein d'une équipe de gestionnaires et de collègues aussi chaleureux, respectueux et solidaires.

**Maryanne Matthews**, responsable des communications



Katie Sinasac et Chris Hext, coordonnatrices de soins, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire d'Erie-St-Clair, à l'exposition « Age Friendly »



## Culture d'équipe efficace

Nous créons une mentalité propice à un haut rendement et à une culture de respect mutuel et de gentillesse. Pourvues des ressources nécessaires, les équipes créent une culture où chacun peut puiser dans son expertise et prendre des décisions, faisant appel à sa créativité et se concentrant sur les tâches importantes en vue de produire les meilleurs résultats et d'atteindre nos buts.

En 2023-2024, nous avons mis en œuvre le plan d'action découlant des résultats du sondage de 2022-2023 sur la participation des employés, qui inclut le programme de reconnaissance des employés, une conception organisationnelle solide et une nouvelle structure de rémunération des employés non syndiqués. Cette année, les précieux commentaires des employés obtenus lors d'occasions de participation plus fréquentes nous aident à dresser un plan réalisable en demeurant à l'écoute de leurs préoccupations, tandis que notre organisme fait l'objet de changements transformationnels.



### Faire participer les employés à la transformation de notre organisme

En février 2024, nous avons lancé une nouvelle approche au regard des sondages sur la participation des employés qui inclut une série de trois courts sondages d'opinion menés en 2024-2025. Les sondages tiennent compte des changements causés par la fusion en un seul organisme de services, Santé à domicile Ontario. Nous savons dans quelle mesure la voix des employés est importante. En prenant contact avec eux plus souvent au cours de la période de transformation, nous devenons plus conscients de leurs préoccupations, et nous sommes plus aptes à les appuyer pour qu'ils soient motivés à donner le meilleur rendement possible. Cette approche garantira que les idées et les commentaires des employés se traduisent par des résultats tangibles.



Je vois les équipes se former, les membres tisser des liens serrés. Et, je constate l'engagement des gens envers les projets de l'organisme. Leur croyance en ses valeurs se reflète dans leur travail. Certes, il y aura toujours un endroit où s'épanouir et un secteur où croître au sein de l'organisme, car notre éventail de services est tellement vaste, offrant une multitude de possibilités!

**Jodi Westcarr**, responsable de la stratégie et de la planification



### Concevoir un programme d'amélioration du rendement uniforme

En tant qu'organisme constituant 14 entités sociales distinctes, nous avons l'occasion d'harmoniser l'évaluation et la reconnaissance du rendement des employés. En 2023-2024, nous avons défini les bases d'un programme d'amélioration du rendement uniforme pour le personnel non syndiqué et, cette année, nous visons la conception d'un programme uniforme pour le personnel syndiqué, au moyen d'un seul outil d'amélioration du rendement..

# Culture d'équipe efficace



## **Repenser les avantages pour tous les employés de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire, alors que nous devenons un seul organisme de services, Santé à domicile Ontario**

Nous confions notre régime d'avantages sociaux à un fournisseur unique pour tous les employés, en plus d'adopter un régime d'avantages sociaux qui garantit l'équité et l'uniformité de la rémunération totale pour les employés non syndiqués. Il s'agit d'une étape essentielle de la fusion de notre organisme en sa nouvelle raison sociale, Santé à domicile Ontario.



## **Concevoir une structure organisationnelle viable qui soutient notre organisme, surtout en tant que Santé à domicile Ontario**

L'aménagement organisationnel fait partie des projets en cours dans le cadre du pilier « Culture d'équipe efficace » de la Stratégie relative au personnel. Depuis trois ans, nous réalisons d'incroyables progrès pour assurer la transformation harmonieuse de notre structure en une organisation et une orientation provinciales, commençant par la mise en place d'une seule directrice générale pour les 14 organismes et la création de postes de direction et de portefeuilles de responsabilités dans chaque secteur de services. Depuis l'annonce du projet de loi 135 et de notre prochaine transition vers un organisme unique appelé Santé à domicile Ontario, nous intensifions ces efforts pour appuyer nos équipes, renforçant la direction, la gestion du changement et la communication.



## **Établir un modèle de gestion des capacités unique pour la province**

La gestion des capacités comprend la coordination et la gestion des congés de maladie, la transition vers un congé d'invalidité de longue durée ainsi que des programmes de retour au travail adaptés et efficaces. L'établissement d'un modèle de gestion des capacités provincial harmonise les pratiques exemplaires visant à aider nos employés à retourner au travail à la suite d'une maladie ou d'une blessure.



## **Poursuivre l'harmonisation des politiques de rémunération totale des employés non syndiqués**

Nous disposons d'une main-d'œuvre diversifiée composée d'employés syndiqués et non syndiqués. Si les pratiques de rémunération totale des employés syndiqués restent définies par des conventions collectives, nous avons réalisé des progrès notables dans l'harmonisation de nos pratiques de rémunération totale des employés non syndiqués au sein des 14 entités sociales. En plus d'une structure de rémunération et de politiques connexes pour les employés non syndiqués, nous avons élaboré des politiques sur les vacances et les jours fériés ainsi que des pratiques normalisées sur reliées aux heures supplémentaires et aux périodes de garde. Cette année, nous poursuivons l'harmonisation d'autres aspects non salariaux de la rémunération totale.



## Carrières enrichissantes

Le système de soins de santé évolue rapidement, alors il faut être prêt à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir. Comme employeur de choix qui attire, forme et maintient en poste les personnes les plus compétentes, nous intervenons de façon plus adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de santé de la communauté que nous desservons.

En 2023-2024, nous avons poursuivi les initiatives de perfectionnement professionnel des employés. Notre effectif se compose de professionnels motivés, désireux d'améliorer leurs compétences et d'assumer des postes de direction. Nous assurons l'avancement professionnel de nos gens par la normalisation des processus d'apprentissage et de perfectionnement professionnel ainsi que par l'investissement dans des programmes de leadership. Grâce aux efforts de recrutement et de maintien en poste en 2024-2025, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire disposera de la meilleure équipe possible pour soutenir la modernisation du système de santé et notre transition vers Santé à domicile Ontario.



### Préparer les dirigeants d'aujourd'hui et de demain.

En 2024-2025, nous établissons un centre d'excellence provincial en développement organisationnel afin d'appuyer l'aménagement organisationnel, la gestion du changement ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des employés et des dirigeants. En vue des changements au sein de l'organisme et du système de santé, nous outillons et habilitons nos dirigeants à gérer le changement et nos employés à participer et à s'exprimer durant la transition. On entend organiser d'autres activités de planification afin de surveiller leur rendement, de produire des rapports connexes et de prendre les mesures qui s'appliquent.



Je trouve très beau que de travailler au sein d'un organisme dont la mission et la vision suivent ma passion. Je me sens enthousiasmée en me levant le matin, sachant que lorsque je suis au travail, j'exerce un impact positif sur la vie des autres, en particulier les populations vulnérables que nous desservons.

**Laura Holden**, directrice, Services aux patients



Marlene Guilbeault, personne-ressource pour les soins (à gauche), et Heather O'Brien, spécialiste du recrutement, participant à un salon de l'emploi au Collège Lambton, à Sarnia

# Carrières enrichissantes



## Mettre en œuvre une politique sur l'entrevue de fin d'emploi

La politique sur l'entrevue de fin d'emploi sert de ligne directrice à suivre pour recueillir les commentaires des employés qui quittent volontairement notre organisme. Cette nouvelle approche permet d'évaluer notre rendement dans chaque pilier de la Stratégie relative au personnel : Équité, inclusion, diversité et antiracisme, Carrières enrichissantes, Mieux-être, bien-être, santé et sécurité et Culture d'équipe efficace.



## Lancer un programme de formation sur les conversations importantes

Dans le secteur des soins de santé, nous devons parfois tenir des conversations difficiles, cruciales. Pour aider nos employés à prodiguer des soins sécuritaires et empreints de compassion, nous lançons une formation ciblée et distincte sur les conversations cruciales. Le programme s'adresse d'abord aux employés en contact direct avec les patients, proposant des mesures de soutien pour désamorcer et gérer les conversations difficiles.



Depuis mes débuts ici en 2003, je maintiens les services de téléphonie et de réseau afin de veiller à ce que les employés des Services aux patients puissent venir en aide aux patients que nous desservons. Je suis fière que mon travail permette à mes collègues d'améliorer grandement la vie des patients, des familles et des soignants, comme ils l'ont fait pour moi et ma famille.

**Ava Gadishaw**, administratrice de réseau



Cet organisme m'a donné l'occasion d'occuper divers postes, m'offrant différentes possibilités et la souplesse d'être là pour mes enfants, pendant leur croissance. Il y a tellement de choses à apprendre et à vivre ici, que je n'ai jamais ressenti le besoin de passer à autre chose.

**Christine Torres- Molina**, coordonnatrice des soins palliatifs

# Une équipe : un cheminement concerté

Au cœur de notre Stratégie relative au personnel se trouve un effectif de 9200 personnes composé de professionnels résilients, motivés et talentueux qui, chaque année, servent ou soutiennent plus de 651 850 patients de tous âges. Nous savons que pour réussir et continuer à remplir notre mission d'assurer une meilleure santé pour tous à domicile grâce à des soins interconnectés, accessibles et axés sur le patient, nous devons aller de l'avant en tant qu'équipe dans notre cheminement concerté pour devenir Santé à domicile Ontario.

## COMMENT SAURONS-NOUS QUE NOUS AVONS RÉUSSI?



L'équité, l'inclusion, la diversité et la l'antiracisme sont des principes fondamentaux qui sont intégrés dans toutes nos activités, créant une culture d'inclusion et d'appartenance qui améliore la prestation des services aux groupes sous-représentés.



Notre milieu de travail favorise le mieux-être, la sécurité, la santé et la positivité, nous donnant les moyens d'atteindre notre plein potentiel, de donner le meilleur de nous-mêmes et d'offrir la meilleure expérience possible aux patients.



Nous avons une mentalité propice à un haut rendement et une culture de respect mutuel et de gentillesse, où chacun peut puiser dans son expertise et prendre des décisions.



Notre organisme est prêt à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir. Comme employeur de choix qui attire, forme et maintient en poste les personnes les plus compétentes, nous intervenons de façon plus adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de santé de la communauté que nous desservons.

En tant qu'organisme de services unique, Santé à domicile Ontario continue à investir dans nos gens par une conception organisationnelle solide, une culture d'équipe efficace, des outils, de la formation et des mesures de soutien aux employés afin de continuer à simplifier nos activités de ressources humaines et de développement organisationnel. Comme pilier du système de soins de santé, notre organisme est prêt à évoluer, se réjouissant à l'idée de fournir des soins exceptionnels grâce à des modèles intégrés au sein des équipes Santé Ontario.



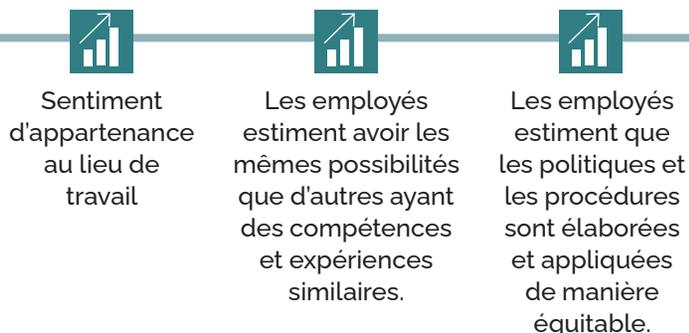
# Nous mesurons les progrès

Nous avons conçu un solide cadre de présentation de rapports sur les ressources humaines afin de nous assurer d'atteindre les objectifs énumérés dans la Stratégie relative au personnel. Nos progrès se mesurent par l'évaluation des principaux indicateurs de rendement et des rapports connexes, suivant chaque pilier de la Stratégie relative au personnel.



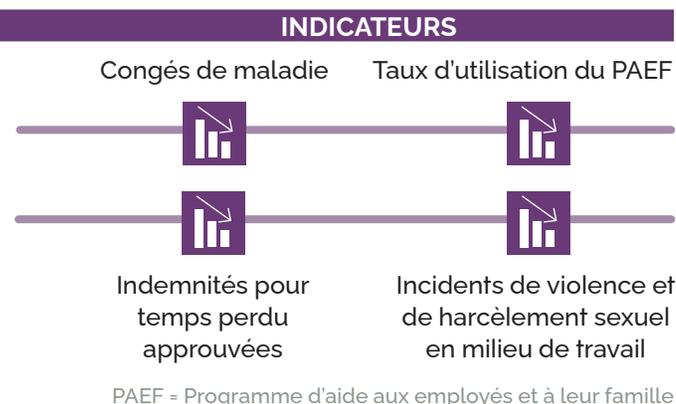
## Équité, inclusion, diversité et antiracisme

### Équité, inclusion, diversité et antiracisme



## Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

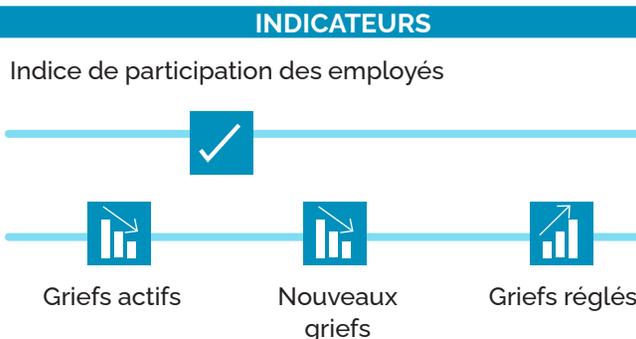
### Mieux-être Santé et sécurité au travail



## Culture d'équipe efficace

### Participation des employés

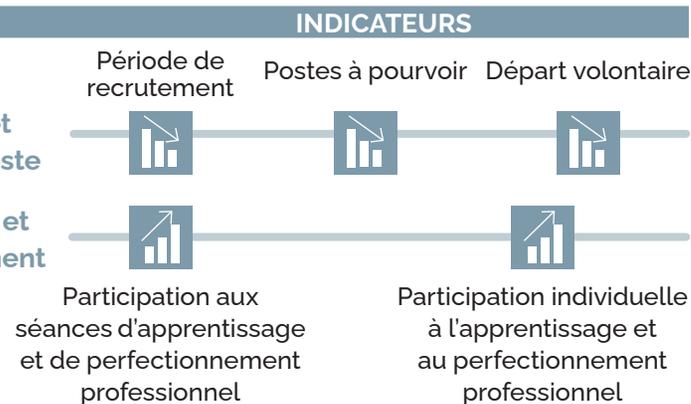
### Relations de travail



## Carrières enrichissantes

### Recrutement et maintien en poste

### Apprentissage et perfectionnement professionnel



# Des soins exceptionnels, peu importe où vous vivez

---

Chaque jour, les 14 organismes de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire coordonnent les soins à domicile et en milieu communautaire pour des milliers de patients, partout en Ontario. Pour obtenir des renseignements et des recommandations concernant les soins à domicile et en milieu communautaire ou pour en savoir plus sur les services de placement en foyer de soins de longue durée, veuillez composer le **310-2222**. Aucun indicatif régional à composer.

---

[www.healthcareathome.ca/fr](http://www.healthcareathome.ca/fr)