

# STRATÉGIE RELATIVE AU PERSONNEL 2026-27

Investir dans nos gens  
Renforcer nos partenariats  
Transformer les soins



# Table des matières

<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>Bilan de fin d'exercice 2025-26</b>	<b>5</b>
<b>Un aperçu de l'effectif</b>	<b>6</b>
<b>Équipe de direction des ressources humaines</b>	<b>7</b>
<b>Une étape historique : harmoniser le cadre des relations de travail à Santé à domicile Ontario</b>	<b>8</b>
<b>Comment nous déployons la Stratégie relative au personnel</b>	<b>9</b>
Équité, inclusion, diversité et antiracisme	<b>10</b>
Mieux être, bien être, santé et sécurité	<b>12</b>
Culture d'équipe efficace	<b>14</b>
Carrières enrichissantes	<b>16</b>
<b>Conclusion</b>	<b>18</b>
<b>Annexe : Nous mesurons le succès</b>	<b>19</b>

PAGE COUVERTURE : Alicia Powell,  
Taylor Dennis et Amy Worsley,  
coordonnatrices de soins



# Introduction

Les employés à Santé à domicile Ontario sont motivés par une mission d'aider les gens à être en meilleure santé à la maison en leur prodiguant des soins intégrés et équitables dans le cadre de partenariats communautaires.

En effet, 9 200 professionnels dévoués appuient la prestation de services de soins à domicile et en milieu communautaire à plus de 680 000 patients par année. Nous savons que pour assurer la continuité des soins, surtout en période de transition et de grands changements organisationnels dans le système de santé, il est essentiel d'établir un effectif engagé, en bonne santé et hautement qualifié. Par conséquent, la Stratégie relative au personnel est renouvelée chaque année afin de refléter les nouvelles priorités et de permettre aux employés de répondre aux besoins des patients, familles et communautés qu'ils servent.

Depuis sa création en 2021, la **Stratégie relative au personnel de Santé à domicile Ontario** constitue une feuille de route pour appuyer son effectif dans le cadre d'initiatives axées sur les ressources humaines, le développement organisationnel ainsi que l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Même si les priorités changent au fil du temps, on tient toujours compte des besoins de l'effectif et de la communauté, surtout dans un contexte de transformation du système de santé. De fait, nous mettons au point des initiatives de ressources humaines à l'intention des employés comme des outils, des ressources et de la formation qui suivent les changements dans la structure de l'organisme, le système de santé, les pratiques et les processus. Santé à domicile Ontario est fier d'atteindre cet objectif fondamental, soit de créer une culture où tous les efforts sont centrés sur les besoins du ou de la patient.e et de ses aidants.

Une fois par année, nous déterminons et mettons en priorité les programmes et initiatives qui appuient nos objectifs et renforcent notre position comme employeur de choix. Il est certes important d'obtenir le point de vue des employés pour éclairer le processus, et la Stratégie relative au personnel sert à appuyer, former et mobiliser les employés, de sorte



qu'ils donnent le meilleur rendement possible. Par le perfectionnement professionnel, la création de partenariats et l'établissement d'une culture visant le respect, l'équité et l'inclusion, nous renforçons nos capacités de leadership, nous mettons en priorité le bien être et la stabilité de l'effectif, et nous harmonisons les politiques et procédures. La Stratégie relative au personnel suit les priorités décrites dans notre plan d'activités annuel, faisant état de notre engagement à créer un environnement où chaque personne peut diriger, apprendre, collaborer, établir des liens et fournir des soins dans un milieu qui favorise le bien être. La Stratégie

## Introduction

relative au personnel a permis de créer un organisme plus uni par les progrès réalisés jusqu'à ce jour comme la normalisation des politiques, procédures et processus et l'établissement des capacités fondamentales que sont le Cadre d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme, le Centre d'excellence en développement organisationnel et le Centre d'excellence en santé et sécurité au travail.

Nous envisageons l'avenir des soins à domicile et en milieu communautaire dans le même esprit, en offrant un soutien aux employés qui font face aux changements et en investissant dans les gens et les partenariats.



**Votre engagement et esprit de compassion inspirent la Stratégie relative au personnel. Suivant une culture d'ouverture et de collaboration, nous créons un système de soins à domicile centré sur le ou la patient.e.**

**Anna Greenberg**, directrice générale



## Repenser la prestation des soins à domicile

L'établissement de partenariats solides représente pour nous une occasion inégalée de transformer la prestation des soins à domicile partout en Ontario. La demande de soins à domicile ne cesse d'augmenter, et plus les Ontariens et Ontariennes vieillissent, plus ils veulent rester à la maison aussi longtemps que possible. En réponse à cette demande, nous proposons un système de soins à domicile équitable et centré sur le ou la patient.e qui favorise l'autonomie et améliore la qualité de vie.

La transformation commence chez nous : nos gens, nos partenaires et notre convention collective, afin d'améliorer le système de l'intérieur. Santé à domicile Ontario jouit d'une solide base de compassion, de professionnalisme et de dévouement chez chacun et chacune de ses employés. C'est ainsi que nous renforçons notre capacité d'adaptation au changement et que nous créons un système de soins à domicile mieux intégrés et interconnectés qui incarne nos valeurs et notre esprit collectif.

Les employés sont les catalyseurs, car en suivant une vision commune et un esprit de collaboration, de compassion et d'innovation, ils exercent un impact réel sur les patients. Un principal objectif de la Stratégie relative au personnel 2026-2027 consiste à appuyer et à reconnaître les efforts des employés en établissant une culture axée sur la collaboration, la sécurité et la transparence. Bien que nous continuions d'investir dans la formation des dirigeants et des employés pour qu'ils s'adaptent au changement et à la transformation, il demeure essentiel de donner suite aux commentaires et de renforcer les liens pour favoriser la mobilisation des employés.

En prêtant oreille et en assurant la collaboration au sein de l'organisme et du système de santé, nous sommes mieux placés pour relever des défis et envisager des possibilités. La Stratégie relative au personnel reflète un engagement commun à appuyer, mobiliser et habilitier notre effectif.

# Bilan de fin d'exercice 2025-26

**EN RÉTROSPECTIVE** La Stratégie relative au personnel 2025-2026 visait à renforcer une équipe unifiée qui est prête à collaborer de manière efficace avec des partenaires du système de santé afin de créer une expérience de soins à domicile et en milieu communautaire de haute qualité pour les patients, leur famille et leurs aidants.

Nous poursuivons les initiatives de préparation pour la transformation du système de santé en Ontario. Les étapes importantes du dernier exercice sont décrites ci-dessous.

## ÉQUITÉ, INCLUSION, DIVERSITÉ ET ANTIRACISME

Nous avons animé une série de trois séances d'éducation et de sensibilisation sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, de concert avec des experts reconnaissant le Mois de la fierté, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ainsi que le Mois de l'histoire des Noirs.

En partenariat avec nos groupes de ressources pour les employés, le comité consultatif sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme ainsi que la communauté de conseillers, et suivant la consultation des employés et dirigeants, nous avons mis au point la politique organisationnelle sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme.

## MIEUX ÊTRE, BIEN ÊTRE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

Nous avons créé le Centre d'excellence en santé et sécurité au travail, où une équipe d'experts fournit un soutien continu et renforce notre culture organisationnelle axée sur la sécurité.

Nous avons mis en œuvre le Programme de prévention du harcèlement et de la violence au travail, et nous avons poursuivi les efforts de collaboration avec les organismes fournisseurs de services pour examiner et prévenir la violence en milieu de travail dans un contexte de soins à domicile.

Nous avons investi dans le bien-être des employés en nommant une responsable du mieux-être pour diriger l'élaboration d'une stratégie et des programmes de mieux-être.

En partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale, nous améliorons la littératie en santé mentale afin de favoriser le bien-être mental en milieu de travail. De fait, Santé à domicile Ontario a lancé S'épanouir au travail, une expérience virtuelle et en personne où 707 employés et 251 dirigeants ont participé dans le cadre de 68 séances.

## CARRIÈRES ENRICHISSANTES

En misant sur les progrès de développement organisationnel réalisés au cours des quatre derniers exercices dans le cadre de la Stratégie relative au personnel, nous avons lancé des initiatives du Centre d'excellence en développement organisationnel comme des ateliers sur la gestion du changement et des processus de mobilisation pour améliorer l'efficacité de l'équipe de développement organisationnel, entre autres.

## CULTURE D'ÉQUIPE EFFICACE

Nous avons animé neuf séances afin d'établir les priorités qui tiennent compte des principaux thèmes relevés au moyen du sondage Pulse sur la participation des employés. Par conséquent, nous avons lancé le plan d'action axé sur la participation des employés, qui décrit les mesures que nous prenons pour améliorer l'expérience des employés.

Nous avons harmonisé les régimes d'avantages sociaux dans l'ensemble de l'organisme en vue d'offrir un régime d'avantages sociaux uniforme et équitable aux employés non syndiqués également.

## OPÉRATIONS DE RESSOURCES HUMAINES

Nous avons poursuivi la normalisation des politiques et procédures de ressources humaines en vue d'appuyer leur application uniforme et de renforcer les pratiques exemplaires au sein de toutes les équipes.

# Un aperçu de l'effectif

**9,225**  
Employés

**83.7%**

Services aux patients

**8.3%**

Services de soutien administratif

**8%**

Gestionnaires

**830**

Employés de soins directs

**4,022**

Coordonnateurs de soin

**88%**

Employés syndiqués

**12%**

Employés non syndiqués

DERRIÈRE LE BUREAU : Paul Rose, gestionnaire, Administration de bureau  
Rob Trudelle, adjoint d'équipe, Administration de bureau

À LA RÉCEPTION : Paul Whiteley, gestionnaire de projets  
Loredana Criscenzo, directrice, Opérations, Pratique professionnelle

En date du 30 septembre 2025

# Équipe de direction des ressources humaines

Lisa Tweedy, directrice générale des ressources humaines à Santé à domicile Ontario, compte une équipe de quatre vice présidents pour assurer la surveillance et le leadership stratégique dans les portefeuilles qui appuient la transformation, notamment une stratégie de ressources humaines, la conception organisationnelle, la gestion du changement ainsi que les outils pour aider les employés.

Chaque année, les équipes de ressources humaines et de développement organisationnel doivent établir des partenariats et des initiatives qui donnent suite aux quatre piliers de la Stratégie relative au personnel :

1. Mettre en valeur et renforcer une culture qui favorise l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme
2. Créer un milieu de travail positif, sain et sécuritaire qui favorise le bien être, le mieux être, la santé et la sécurité des employés
3. Bâtir une culture d'équipe où la mentalité est propice à un haut rendement
4. Favoriser une carrière enrichissante et soutenir Santé à domicile Ontario comme employeur de choix par le recrutement, le perfectionnement professionnel et le maintien en poste des professionnels les plus compétents

Nos équipes continuent d'améliorer l'expérience des employés en sollicitant leurs commentaires, en organisant des activités de mobilisation et en donnant suite aux commentaires, s'il y a lieu. L'organisme est en mesure de répondre aux besoins des patients, de leur famille et de leurs aidants, car ces équipes veillent à ce que la Stratégie relative au personnel suive les priorités opérationnelles.



Lisa Tweedy, directrice générale des ressources humaines  
Dan Merritt, Cindy Cacciotti, Richlyn Lorimer et  
Sarah Vertlieb, vice-présidents des ressources humaines,  
du développement organisationnel et de l'équité

# Une étape historique : harmoniser le cadre des relations de travail à Santé à domicile Ontario

En vertu de la Loi de 2023 sur la prestation commode de soins à domicile du gouvernement de l'Ontario, les 14 réseaux locaux d'intégration des services de santé se sont fusionnés pour former Santé à domicile Ontario. Depuis la création de l'organisme en juin 2024, nous avons réalisé des progrès remarquables pour œuvrer en tant qu'un seul organisme. Le jour de la transition, les relations de travail étaient complexes, car il fallait composer avec cinq agents négociateurs et 27 conventions collectives à l'échelle provinciale.

Par conséquent, on a édicté la Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public afin d'établir un processus pour déterminer la composition et la représentation des nouvelles unités de négociation à Santé à domicile Ontario.

L'organisme a franchi une étape importante en juillet 2025, lorsque la Commission des relations de travail de l'Ontario a confirmé la représentation syndicale des employés par deux unités de négociation. L'une représenterait les professionnels, tandis que l'autre représenterait les employés administratifs et techniques.

Suivant les étapes du processus législatif, en février 2026, plus de 8 000 employés syndiqués, soit 90 pour cent de l'effectif de Santé à domicile Ontario, avaient le droit de voter pour un agent négociateur. Maintenant, il faut finaliser l'entente mixte, puis préparer les négociations pour l'élaboration des premières conventions collectives avec les deux agents négociateurs élus.



Vanessa McGill et Julie Bourque, coordonnatrices de soins

## Comment nous déployons la Stratégie relative au personnel

Nous préparons un effectif diversifié à assurer la transformation en prodiguant des soins à domicile équitables et centrés sur le ou la patient.e de concert avec les partenaires du système de santé.

La Stratégie relative au personnel se fonde sur quatre piliers qui orientent nos initiatives visant à aider chaque employé.e à réaliser tout son potentiel.



Équité, inclusion, diversité et antiracisme



Mieux-être, bien-être, santé et sécurité



Culture d'équipe efficace



Carrières enrichissantes



# Équité, inclusion, diversité et antiracisme

Santé à domicile Ontario s'est engagé à faire avancer des initiatives favorisant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Nous adoptons une approche de collaboration afin de bâtir une culture d'inclusion et d'appartenance ainsi que d'améliorer les services pour les groupes sous représentés. La première initiative portait sur la lutte contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones.

En 2025-2026, nous avons poursuivi les initiatives décrites dans le cadre visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. En effet, par l'élaboration d'une politique et d'un plan d'évaluation des indicateurs, nous avons établi une méthode d'évaluation de l'impact des initiatives axées sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, nous permettant d'éclairer l'organisation de toute future initiative. Nous avons sollicité le point de vue des personnes et des communautés ayant une expérience vécue en vue de bâtir une culture inclusive, équitable et antiraciste et d'orienter l'apport des employés sur ces questions. Nous avons aussi fourni aux employés des connaissances et des outils pratiques pour intégrer les principes de l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme dans leurs fonctions et favoriser un comportement inclusif. En 2026-2027, nous prenons les mesures suivantes :



**Comme travailleurs de la santé, nous devons prodiguer des soins avec compétence, de manière à nous adapter aux réalités culturelles. L'éducation est essentielle à cette exigence.**

**Johanna Timmermans**, coordonnatrice de soins



## Lutter contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones

En nous inspirant des progrès réalisés en 2025-2026, nous travaillons avec les personnes ayant une expérience vécue pour déterminer, élaborer et mettre en œuvre les initiatives prioritaires de lutte contre le racisme envers les Noirs et les Autochtones. Notre premier objectif est de renforcer notre capacité interne visant la réconciliation et l'inclusion des Noirs et des Autochtones.



## Renforcer notre méthode d'évaluation de l'impact des initiatives visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme : Phase 2

Il est essentiel d'effectuer l'évaluation en tenant compte de l'expérience des employés, des patients, de leur famille et de leurs aidants. Notre approche consiste d'abord à mieux comprendre la perspective des employés ainsi que les progrès sur le plan de l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Pour l'avenir, nous évaluons les résultats des initiatives en vue d'établir des objectifs éclairés, mais comme première étape, nous travaillons avec les groupes de ressources pour les employés et le comité consultatif sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme afin d'élaborer des produits de communication et un sondage d'auto-identification volontaire qui sera intégré au sondage sur la participation des employés de 2026-2027. Nous pourrions ainsi déterminer les obstacles au sein de l'organisme et remplir notre engagement visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme.

# Équité, inclusion, diversité et antiracisme



## Offrir une formation de suivi sur la mise en œuvre de la politique et du cadre visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme

Suivant la politique et le cadre visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme qui ont été lancés en 2025, nous continuons de promouvoir et d'offrir des séances de sensibilisation à ces principes fondamentaux en vue de créer une culture d'appartenance, mais aussi pour renforcer les capacités des employés à appliquer les principes d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme dans leurs activités quotidiennes. Afin de préserver la viabilité et le dynamisme de ces initiatives, nous examinons diverses approches de formation. En parallèle, nous travaillons avec les groupes de ressources axés sur les employés afin d'améliorer les ateliers de sensibilisation aux principes fondamentaux.



## Offrir une formation d'appoint sur la sécurisation culturelle

Il est essentiel d'offrir de la formation aux employés afin de les sensibiliser et de les aider à développer les compétences pour assurer la sécurité culturelle des patients, de leur famille et de leurs aidants. Nous rassemblons les experts en la matière pour actualiser la formation et veiller à ce qu'elle réponde aux normes d'accessibilité et aux besoins de l'organisme. De fait, nous faisons participer les employés des services aux patients, la communauté de conseillers, les groupes de ressources axés sur les employés ainsi que le comité consultatif sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme et le responsable de l'accessibilité au service des communications pour élaborer un module intégral et accessible qui appuie la prestation de soins de santé appropriés et sécuritaires sur le plan culturel.



Chaque jour, je peux inspirer la confiance et conférer la dignité, en plus de faire entendre et de valoriser la perspective des Autochtones dans un contexte de soins de santé. Voilà pourquoi mon travail est si gratifiant.

**Andrea Mayrand**, coordonnatrice de soins



DE GAUCHE À DROITE : Kenia Mateus, gestionnaire, Services aux patients  
Christina Li, gestionnaire, Services aux patients  
Annette Musgrave, coordonnatrice de soins  
Maria Mitrakos, coordonnatrice de soins  
Kimberlee Johnson-Solomon, adjointe d'équipe  
Grace Servello, adjointe d'équipe



# Mieux être, bien être, santé et sécurité

**Nous créons un milieu de travail favorisant le mieux être qui est sécuritaire, positif et sain, malgré la transformation du système de santé. Cela nous permet de réaliser notre potentiel, de donner le meilleur de nous-mêmes et d'offrir aux patients la meilleure expérience possible.**

En 2025-2026, nous avons mis en œuvre un cadre favorisant un milieu de travail sain qui regroupe cinq domaines clés pour guider le programme de mieux être : vie professionnelle, vie personnelle, santé physique, santé financière et santé mentale. De fait, nous cherchons à créer une culture où chaque employé.e peut prendre en charge son bien être en mettant à sa disposition des outils et des mesures de soutien pour l'aider à s'épanouir. Dans cette perspective, le taux de participation élevé au programme d'aide aux employés souligne en quoi les employés jouent un rôle proactif, en ayant recours aux services pour soutenir leur santé et leur mieux être. Au cours du dernier exercice, nous avons offert aux dirigeants et aux employés des séances d'éducation ciblées sur la santé mentale et la sécurité psychologique. Ces mesures de soutien s'avèrent particulièrement importantes, car elles permettent aux employés de se sentir en santé et en sécurité, malgré la transformation du système de santé, c'est à dire les changements organisationnels, les nouveaux modèles de soins et les partenariats en évolution. En 2026-2027, nous prenons les mesures suivantes :



## **Mettre en œuvre la stratégie pour un milieu de travail sain de Santé à domicile Ontario**

En 2025, nous avons élaboré la stratégie pour un milieu de travail sain de Santé à domicile Ontario, et au début de 2026, nous avons commencé à la mettre en œuvre, envisageant de poursuivre les efforts connexes au cours de l'exercice financier 2026-2027. Cette stratégie comprend des programmes qui appuient les six domaines du mieux être, soit la santé mentale, la santé physique, la santé financière, la vie professionnelle, la vie personnelle et le



**Il est extrêmement gratifiant de constater que les employés ont le sentiment qu'ils sont entendus, appuyés et motivés à mettre leur bien être en priorité. Il va de soi que l'effet de la culture de mieux être efficace se fait ressentir dans l'ensemble de l'organisme.**

**Aric Miguel**, responsable du mieux être



Doris Boateng, coordonnatrice de soins

# Mieux être, bien être, santé et sécurité

sentiment d'appartenance. En créant une culture de mieux être proactive et durable qui protège, appuie et habilite les employés partout au sein de l'organisme, cette stratégie répond aux besoins réels des employés par des initiatives de mieux être adaptées, inclusives et quantifiables qui favorisent le bien être au travail.



## Établir des partenariats pour créer un milieu de travail plus sain et sécuritaire

Nous investissons dans des partenariats afin de créer un milieu de travail plus sain et sécuritaire dans le système de santé. En effet, dans le dernier exercice, nous avons mis en œuvre le Programme de prévention du harcèlement et de la violence au travail et élargi nos initiatives de collaboration avec les organismes fournisseurs de services en vue de prévenir la violence dans le contexte des soins à domicile. En 2025-2026, nous avons convoqué les experts en la matière de Santé à domicile Ontario et les organismes fournisseurs de services afin de discuter de possibilités pour renforcer la sécurité des employés lors des visites à domicile. Lors d'ateliers de mobilisation, nous avons examiné les données et la situation actuelle des employées, en plus d'établir des priorités d'amélioration. Nous poursuivons ces activités en 2026-2027 afin de permettre aux employés de fournir des services de soins à domicile sécuritaires et exceptionnels.



**Je me suis jointe à l'organisme en 2007, lorsque mes enfants étaient petits. La possibilité d'un meilleur équilibre travail vie personnelle à Santé à domicile Ontario me convenait parfaitement.**

**Dayle Smith**, coordonnatrice de soins



Flora Chu, analyste principale des activités



## Culture d'équipe efficace

Nous établissons une mentalité propice à un haut rendement et une culture de gentillesse et de respect mutuel. Tandis qu'une équipe performante produit d'excellents résultats, une culture où chaque personne peut mettre à profit son expertise et prendre des décisions nous permet d'atteindre nos objectifs. Nous avons mis en place les ressources nécessaires afin de permettre aux équipes d'être plus créatives et d'avoir le meilleur impact possible.

En février 2025, nous avons lancé le second de trois sondages Pulse sur la participation des employés. Sachant que le taux de participation des employés s'élevait à près de 60 %, nous avons analysé attentivement les résultats et tenu neuf séances de planification en vue d'éclairer le plan d'action axé sur la participation des employés pour la période de 2025 à 2027. Il s'agit d'un plan exhaustif, essentiel, qui décrit comment nous travaillons ensemble pour améliorer la culture et l'expérience des employés en milieu de travail. Dans le présent exercice, nous visons les objectifs suivants :



### Exécuter le plan d'action axé sur la participation des employés de 2025 à 2027

La perspective des employés constitue un moyen essentiel de mettre en œuvre la Stratégie relative au personnel. Nous avons commencé à exécuter le plan d'action axé sur la participation des employés pour la période de 2025 à 2027 afin d'enrichir la culture et l'expérience des employés en milieu de travail par la mise en œuvre d'un plan de mobilisation transparent qui, avec l'appui de la direction, tient compte des commentaires des employés et fait l'objet de suivis dans des initiatives de responsabilisation et de communication continues. Le plan d'action s'articule autour des cinq domaines clés que sont la communication, le soutien de la direction, la gestion du changement, la participation et le mieux être.



### Mettre en œuvre un programme d'amélioration du rendement uniforme pour les employés syndiqués

En 2025, nous avons avancé dans la conception et l'adoption d'un programme et d'un processus d'amélioration du rendement uniforme pour les employés syndiqués. Ensuite, en 2026, nous faisons appel aux parties concernées pour éclairer et justifier l'approche et les outils employés de même que pour indiquer les prochaines étapes à suivre. Aux termes des obligations contractuelles et des conventions collectives signées partout dans la province, il faut intégrer dans le programme des pratiques d'évaluation du rendement et de perfectionnement professionnel découlant des rétroactions afin de favoriser l'avancement continu et de permettre à tous les employés de contribuer à l'atteinte des objectifs de l'organisme.



**Je suis très reconnaissant envers mon équipe, mes collègues et la direction pour avoir créé un milieu de travail solidaire, me permettant de réaliser mon potentiel.**

**Srikanth Nadella**, adjoint d'équipe

# Culture d'équipe efficace



## Concevoir une organisation qui assure la transformation

Nous modernisons notre structure organisationnelle à l'échelle provinciale en formant les équipes compétentes et agiles nécessaires pour transformer les soins à domicile de même que pour établir des équipes et des partenariats intégrés dans le système de santé.



## Harmoniser le programme de gestion des capacités

La gestion des capacités concerne la coordination, le traitement et l'administration des congés de maladie des employés, y compris le transfert en raison d'une invalidité de longue durée, les mesures d'adaptation pour cause médicale et les programmes de retour au travail efficaces et sécuritaires. En 2025, l'équipe des ressources humaines a analysé la situation dans les 14 régions, puis elle a établi les fondements d'une approche uniforme pour Santé à domicile Ontario. Dans le présent exercice, nous élaborons et mettons en œuvre des modèles, politiques et stratégies clés pour la gestion des capacités en vue d'aider les employées à rester en bonne santé plus longtemps au travail et de favoriser un retour au travail précoce et sécuritaire.



**Je suis fière de mon équipe et du milieu de travail solidaire axé sur l'encouragement mutuel, créé pour mieux servir les Ontariens et Ontariennes.**

**Amanda Barker**, coordonnatrice de soins



## Moderniser les technologies des ressources humaines

Nous examinons de nouvelles technologies des ressources humaines afin d'optimiser leurs fonctions ainsi que d'améliorer l'intégration de systèmes et l'expérience de l'utilisateur. Dans cette optique, nous avons entrepris un projet pluriannuel visant la transition des 14 bases de données de Santé à domicile Ontario vers un seul système d'information sur les ressources humaines qui centralise les données, simplifie la productivité et améliore la sécurité et l'exactitude des données.



## Se concentrer sur la gestion du changement et la préparation

Le développement des capacités de gestion du changement organisationnel demeure une priorité pour l'avenir. En fait, on déploie des efforts pour habilitier les dirigeants et les employés à s'adapter aux changements et les préparer à la transformation des soins à domicile. Bref, la planification des initiatives inclut des séances d'éducation et de formation sur le développement des aptitudes face au changement, des projets d'équipe ainsi que l'élaboration et l'amélioration des outils et des approches axées sur la gestion du changement.



DE GAUCHE À DROITE : Amanuel Mehari, agent des installations  
Kathryn Hales, gestionnaire, Relations avec les patients  
Derrick Ramos, gestionnaire, Marque, identité visuelle et conception



## Carrières enrichissantes

Alors que le système de santé continue d'évoluer rapidement, 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 pouvons réagir de façon mieux adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de la communauté que nous servons.

Grâce aux progrès réalisés depuis 2021 dans le cadre de la Stratégie relative au personnel, en 2025, nous avons lancé officiellement le Centre d'excellence en développement organisationnel de Santé à domicile Ontario, qui constitue une équipe d'experts en développement organisationnel, leadership, apprentissage, gestion du changement, mobilisation des employés et bien être. Ensemble, ces experts élaborent et donnent des programmes, outils et conseils dans tous les portefeuilles afin de renforcer les capacités de l'organisme ainsi que l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des employés et dirigeants. En effet, ces efforts permettent de valoriser chaque employé.e afin de favoriser la prestation de soins à domicile intégrés et de haute qualité. Sous la direction du Centre d'excellence en développement organisationnel, nous avons créé un comité de gouvernance de l'apprentissage dont le mandat est d'assurer la surveillance des activités d'éducation et de formation au sein de Santé à domicile Ontario. Suivant la stratégie d'apprentissage, ce comité a facilité, en 2025 2026, des conversations importantes, des programmes de formation et de perfectionnement en leadership LEADS, des ateliers sur la gestion du changement ainsi que d'autres séances de renforcement des capacités qui aident les employés à mettre en œuvre la nouvelle norme sur le retour au bureau. En 2026 2027, nous prenons les initiatives suivantes :



**Pour une personne qui aime relever des défis, collaborer et exercer un impact réel, ce n'est pas qu'un simple boulot. Il s'agit d'une carrière enrichissante, d'une mission commune et d'une communauté solidaire.**

**Victoria Rego**, gestionnaire, Stratégie et gestion de projets



### **Créer une base solide pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel**

En 2026 2027, nous amorçons le processus d'approvisionnement selon les normes de sélection de nouveaux fournisseurs établies par ApprovisiOntario en vue de remplacer le système de gestion de l'apprentissage par un système moderne, fonctionnel et rigoureux pour Santé à domicile Ontario.

# Carrières enrichissantes



## Mettre en œuvre une nouvelle stratégie de perfectionnement en leadership

Nous mettons en œuvre un nouveau cadre et une nouvelle stratégie de perfectionnement en leadership, offrant de la formation et des possibilités d'expérience de direction afin de répondre aux besoins en soins actuels et futurs. Il s'agit, par exemple, de créer un groupe de discussion visant à renseigner les dirigeants sur les nouvelles pratiques de communication de renseignements et de mises à jour au sein de l'organisme ainsi que de développer leurs compétences de communication et de mobilisation de leur équipe.



**Je suis reconnaissante de l'engagement de l'organisme à offrir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement professionnel ainsi qu'à favoriser un environnement de collaboration tant pour les employés que pour les patients.**

**Carrie Lam**, gestionnaire par intérim,  
Services aux patients



DE GAUCHE À DROITE : Mary Grace Castillo, adjointe d'équipe Beverly Sarrao, adjointe d'équipe Nicholas Ward, adjoint d'équipe



Sylvia Mingo, vice présidente,  
Services aux patients



Mary Ellen Shakeshaft, coordonnatrice de soins  
Megan Raudnask, infirmière praticienne

# Conclusion

Alors que le secteur des soins à domicile se trouve à un moment décisif, nous consultons nos partenaires en vue de transformer le système de santé, de sorte que les services soient mieux intégrés pour les patients, leur famille et leurs aidants. Nous voulons aussi améliorer la communication et renforcer les liens entre les fournisseurs de soins. Il est certes essentiel que les employés acquièrent les compétences nécessaires et s'adaptent aux changements dans le système de santé.

Dans le cadre de la Stratégie relative au personnel 2026-2027, nous préparons les 9 200 employés exceptionnels à assurer la transformation. Ils doivent, en effet, adopter de nouveaux modèles de soins et se renforcer en tant que membres à part entière d'une équipe dans une clinique locale. En collaboration avec les fournisseurs de soins primaires et les partenaires du système de santé, ils éliminent les obstacles et répondent aux besoins des patients et des communautés qu'ils servent.

Au cours des prochaines années, la reconception des soins à domicile et la transformation du système de santé entraîneront la création de possibilités d'avancement professionnel. Nous poursuivons l'engagement à progresser comme organisme unifié en suivant une mission commune, c'est à dire en encourageant les employés à avancer dans leur carrière. Santé à domicile Ontario est prêt à assurer la transformation et à fournir des soins à domicile et en milieu communautaire intégrés et de haute qualité.

## COMMENT SAURONS NOUS QUE NOUS AVONS RÉUSSI?



L'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme sont intégrés comme principes fondamentaux dans chaque secteur de nos opérations, favorisant une culture qui privilégie l'inclusion et le sentiment d'appartenance afin d'améliorer la prestation des services. *ng in a culture of inclusion and belonging that improves service delivery for all.*



Notre milieu de travail favorise le mieux-être et le bien-être, car on tient compte de la lassitude du changement en préparant les employés à adopter de nouveaux modèles de soins avec les partenaires du système de santé, suivant une approche plus intégrée au regard des soins à domicile et en milieu communautaire.



Nous avons une mentalité propice à un haut rendement et une culture de respect mutuel et de gentillesse, où chaque personne peut mettre à profit son expertise et prendre des décisions.



Nous sommes prêts à collaborer avec les partenaires du système de santé afin de 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 pouvons réagir de façon mieux adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de la communauté que nous servons.

**Je suis fier de représenter un partenaire du système de santé qui est essentiel, en pleine évolution et axé sur la transformation du système de santé. Par notre engagement à fournir des soins centrés sur les patients, nous faisons une vraie différence.**

**Anna Michener**, gestionnaire, Services aux patients



# Annexe : Nous mesurons le succès

Nous avons conçu un solide cadre de présentation de rapports sur les ressources humaines afin d'atteindre les objectifs établis dans la Stratégie relative au personnel. Ce cadre offre des perspectives qui éclairent la prise de décisions stratégiques et opérationnelles. Le rapport d'évaluation fait état des progrès réalisés dans les indicateurs de rendement pour chaque pilier.

## Équité, inclusion, diversité et antiracisme

DOMAINE INDICATEURS

### Équité, inclusion, diversité, antiracisme



## Culture d'équipe efficace

DOMAINE INDICATEURS

### Participation des employés

Indice de participation des employés



### Relations de travail

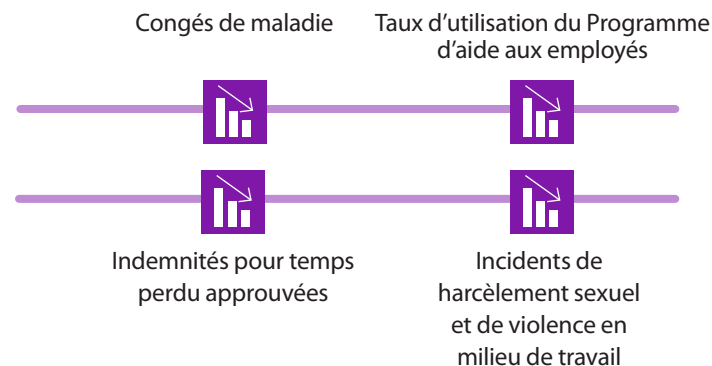


## Mieux être, bien être, santé et sécurité

DOMAINE INDICATEURS

### Mieux être

### Santé et sécurité au travail

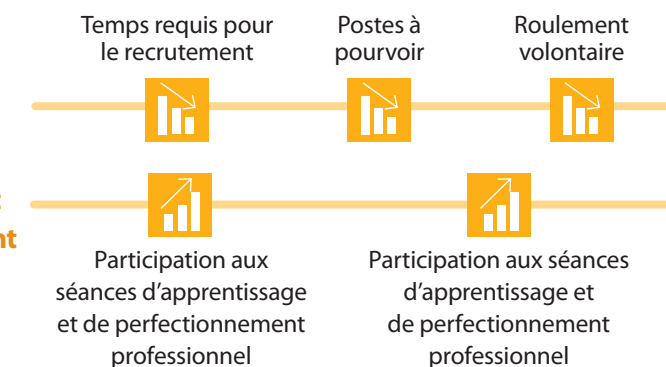


## Carrières enrichissantes

DOMAINE INDICATEURS

### Recrutement et maintien en poste

### Apprentissage et perfectionnement professionnel





**Santé à domicile  
Ontario**

# Des soins exceptionnels, peu importe où vous habitez.

---

Chaque jour, Santé à domicile Ontario coordonne les soins à domicile et en milieu communautaire pour des milliers de patients partout dans la province. Pour obtenir des renseignements sur les soins à domicile et en milieu communautaire ainsi que sur les services de placement en foyer de soins de longue durée, ou pour présenter une demande de services, composez le **1 833 515 1234**.

---

[www.ontariosanteadomicile.ca](http://www.ontariosanteadomicile.ca)