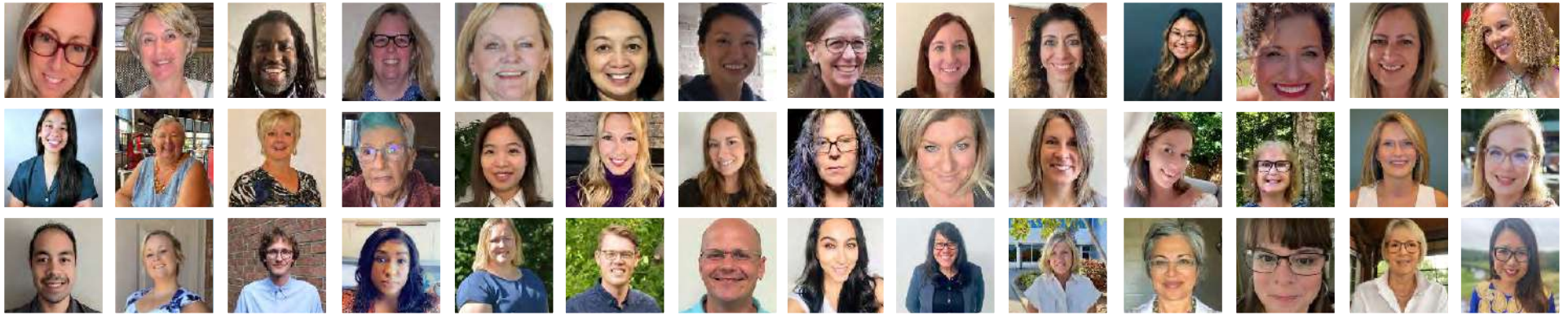


HOME AND COMMUNITY CARE
SUPPORT SERVICES

SERVICES DE SOUTIEN À DOMICILE
ET EN MILIEU COMMUNAUTAIRE



2023-2024

STRATÉGIE RELATIVE AU **PERSONNEL**

Tenir compte du passé,
se tourner vers l'avenir

DANS CE RAPPORT

03

Un message de l'équipe de direction de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire

04

Qu'est-ce qu'une stratégie relative au personnel?

05

Notre stratégie relative au personnel

06

Tenir compte du passé

07

Se tourner vers l'avenir

08

Stratégie relative au personnel 2023-2024

09

- Équité, inclusion, diversité et antiracisme

10

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

11

- Culture d'équipe efficace

13

- Des carrières enrichissantes

15

Nous mesurons le succès

16

ANNEXE

Un message de l'équipe de direction de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire

Chers collègues,

En tant que pilier du système de soins de santé, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire a pour mission d'assurer une meilleure santé pour tous à la maison grâce à des soins interconnectés, accessibles et centrés sur le patient. Chaque année, plus de 8 940 employés offrent des services ou du soutien à plus de 640 000 patients de tous âges.

Au sein de cet organisme, nos gens constituent notre meilleur atout. Cette année, nous avons fait une différence positive dans la vie des patients et de leurs familles en investissant dans nos gens, de sorte qu'ils aient le soutien nécessaire pour accomplir le meilleur travail possible dans les différents milieux communautaires que nous desservons.

Les priorités établies dans ce plan se fondent sur notre engagement envers nos gens : c'est notre plan d'action, celui qui guide notre façon de diriger, de contribuer et de perfectionner nos gens afin d'améliorer notre organisme.

L'équipe de direction voit à ce qu'en plus d'avoir les compétences, les connaissances et la capacité de bien travailler, nos employés soient motivés à venir au travail et y apportent tous les jours la même passion.

Les soins de santé sont en constante évolution. Ce qui ne change pas, c'est la main-d'œuvre sur laquelle que le système repose; les gens qui le portent par leur travail acharné et leur dévouement aux patients, à leurs familles et à leurs soignants. Nous nous engageons à soutenir les efforts visant à bâtir un système de soins de santé plus moderne, interconnecté, centré sur les besoins des patients, et ce, dans toute la province. Cet effort consiste en partie à stabiliser notre effectif et d'améliorer nos



Équipe de direction de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire

méthodes de recrutement afin d'attirer et de retenir les meilleurs éléments.

À l'avenir, nous miserons sur les réalisations émanant de notre stratégie relative au personnel, de sorte que nous puissions continuer à créer une culture unifiée et positive qui reflète nos valeurs et soutient nos employés dans leur réalisation de la mission et de la vision de notre organisme.

Cynthia Martineau

Directrice générale

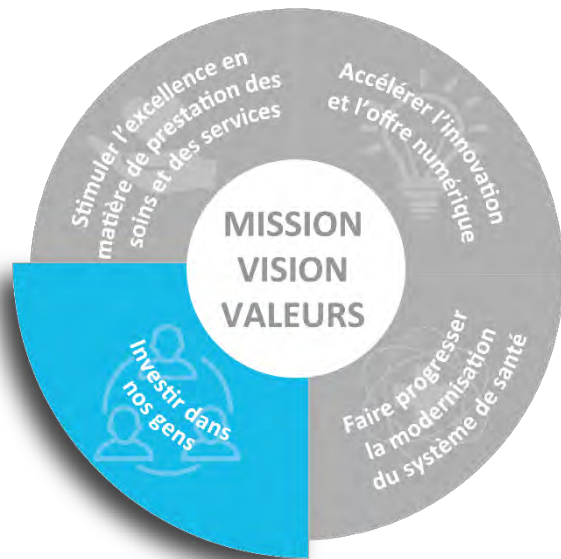
Lisa Tweedy

Chef des ressources humaines

Qu'est-ce qu'une stratégie relative au personnel?

Une stratégie relative au personnel relève de priorités stratégiques qui se fondent sur la mission, sur la vision et sur les valeurs d'un organisme. Chez Services de soutien à domicile et en milieu communautaire, les gens constituent nos plus importantes ressources et cela se retrouve dans nos quatre priorités stratégiques :

1. Investir dans nos gens
2. Faire progresser la modernisation du système de santé
3. Accélérer l'innovation et la prestation de services numériques
4. Favoriser l'excellence en matière de prestation des soins et des services



Nos employés reflètent continuellement nos valeurs de collaboration, de respect, d'intégrité et d'excellence. Nous croyons que nos équipes veulent se soutenir les unes les autres, communiquer respectueusement, être reconnues pour leur travail et contribuer à bâtir un meilleur milieu de travail. Cette stratégie met l'accent sur la stabilisation de l'effectif, sur la création de solutions qui tiennent compte du fait que

nous sommes 14 organismes distincts, tout en trouvant des façons d'harmoniser nos activités, d'innover et d'unir nos efforts afin de fournir des soins exceptionnels, peu importe où les gens habitent.

Notre mission, notre vision et nos valeurs guident nos priorités stratégiques et établissent les fondements pour expliquer qui nous sommes et ce que nous faisons. À mesure que nous continuons de fournir des soins à domicile dans notre province, notre stratégie relative au personnel garantit que ce travail essentiel est réalisé par l'équipe la plus solide possible – un ensemble de personnes passionnées qui veulent avoir un effet positif par leur prestation de soins de première qualité offerte avec compassion. Dans le contexte d'un environnement de soins de santé en constante évolution, notre équipe se doit d'être agile et réactive afin de répondre aux besoins des patients dans la communauté. Ainsi, notre priorité stratégique d'investir dans nos gens soutient la réalisation de chaque priorité établie par Services de soutien à domicile et en milieu communautaire.



Cornelia Owai-fu-Fink, chef des opérations, avec un patient



Eileen Fung, coordonnatrice de soins, avec un patient

Notre stratégie relative au personnel



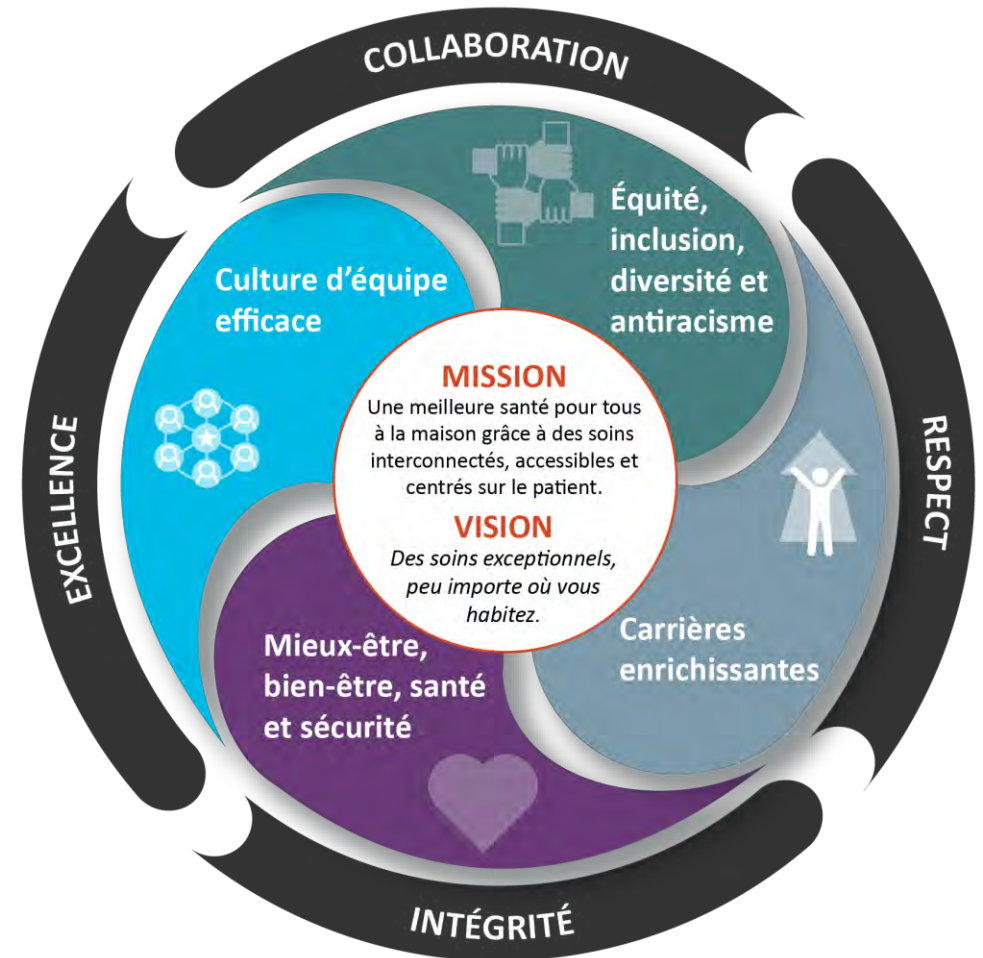
INVESTIR DANS NOS GENS

Fondée sur notre mission, notre vision et nos valeurs, et conformément à notre priorité stratégique d'investir dans nos gens, la stratégie relative au personnel constitue notre feuille de route qui guide notre façon de diriger, de mobiliser et de perfectionner nos gens afin d'améliorer notre organisme.

Notre stratégie relative au personnel découle en partie d'un besoin de stabiliser l'effectif de nos services de soutien à domicile et en milieu communautaire dans le contexte des soins de santé en rapide évolution. Nos équipes sont présentes dans la communauté tous les jours, elles travaillent avec des patients et communiquent avec nos partenaires afin de réaliser un objectif : une communauté en meilleure santé pour le bien de tous. Les 674 000 personnes ayant bénéficié de services de soutien à domicile et en milieu communautaire l'an dernier ont reçu des soins qu'ils n'auraient pas reçus sans la présence de nos gens – depuis le coordonnateur de soins qui l'a rencontré à l'hôpital, jusqu'à l'adjoint d'équipe/adjoint aux soins des patients qui a commandé les fournitures médicales, en passant par l'expert des TI qui a résolu un problème de connectivité réseau.

Guidés par nos valeurs organisationnelles de collaboration, de respect, d'intégrité et d'excellence, nous aidons chacun de nos employés exceptionnels à réaliser leur plein potentiel en investissant nos efforts dans ces les quatre piliers suivants :

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



Le passé

En octobre 2021, le conseil d'administration des Services de soutien à domicile et en milieu communautaire a entériné notre stratégie relative au personnel. Un plan de travail détaillé en quatre volets soutient notre stratégie relative au personnel. Équité, inclusion, diversité et antiracisme; mieux-être, bien-être, santé et sécurité; culture d'équipe efficace; carrières enrichissantes. La première année, plus de 145 membres du personnel, dirigés par huit cadres responsables, se sont réunis pour mettre en œuvre la stratégie relative au personnel au moyen d'initiatives et de projets précis. Tout au long de l'année, nous avons mobilisé nos employés et la direction, notre communauté de conseillers et nos partenaires externes pour différents projets.

En tant que nouvel organisme englobant les connaissances, les expériences et les cultures uniques de 14 entités distinctes, nous avons établi un plan d'action pour investir dans nos équipes et ainsi pouvoir disposer des personnes, des compétences et de l'attitude adéquates pour réaliser nos objectifs. Nous avons mis l'accent sur l'élaboration de politiques, de pratiques et de processus normalisés permettant à nos équipes de travailler au meilleur de leurs capacités, de tirer de la fierté de leurs tâches quotidiennes et de venir travailler avec enthousiasme.

Dès la première année de notre stratégie relative au personnel, des employés de toute la province ont travaillé de concert pour agir dans les secteurs présentant des occasions en matière de recrutement, de mieux-être et bien-être, de reconnaissance et de récompense et de participation des employés. Notre engagement renouvelé envers l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme nous a permis de réaliser des avancées importantes pour la création d'un environnement de travail sécuritaire et inclusif, ce qui s'est traduit, en retour, par de meilleurs soins pour nos groupes racialisés et sous-représentés.

Les soins de santé sont en constante évolution. Cette année, afin de favoriser une prestation de soins exceptionnelle à nos patients dans un monde post-pandémie, notre organisme est passé à un modèle de travail hybride. Nous avons motivé et habilité notre personnel de façons nouvelles afin de concrétiser notre vision dans une communauté où tous sont en meilleure santé et nous continuerons de le faire en mettant en œuvre la stratégie relative au personnel.

Visionnez la vidéo des réalisations de l'année grâce à la stratégie relative au personnel 2021-2023 de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire

HOME AND COMMUNITY CARE
SUPPORT SERVICES

SERVICES DE SOUTIEN À DOMICILE
ET EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

Stratégie relative au personnel

Une année à mobiliser nos gens, à les diriger et à leur donner des moyens d'action.



L'avenir

En tirant parti des réalisations rendues possibles par notre stratégie relative au personnel 2021-2023, la stratégie relative au personnel 2023-2024 définit les grandes lignes des objectifs concernant nos employés et la façon dont nous allons continuer de les réaliser à partir de maintenant et au cours de l'exercice financier 2023-2024.

Ensemble, nous avons entrepris ce processus, afin que nos gens puissent diriger et apprendre, collaborer et communiquer, soigner et être soigné.

Pour concrétiser notre vision, il est essentiel de créer une culture positive qui donnera à nos gens les capacités, la formation, les outils et le soutien nécessaires pour donner le meilleur d'eux-mêmes. Dans le cadre de la stratégie relative au personnel, nous donnons aux membres de notre effectif les moyens de réaliser leurs pleines capacités, de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail et d'offrir la meilleure expérience patient possible.

Pour assurer l'excellence en matière de prestation de soins et de services, il faut un effectif en santé, motivé, passionné et talentueux. Nous anticipons avec bonheur le travail à venir et continuons à investir dans nos gens afin de pouvoir aider tout un chacun à être en meilleure santé à la maison au moyen de soins interconnectés, accessibles et centrés sur le patient.



Cynthia Martineau, directrice générale et notre équipe de coordination de soins en milieu hospitalier à l'Hôpital Joseph Brant



Nancy Saxton, vice-présidente, Services aux patients (gauche), Cynthia Martineau, directrice générale (droite)

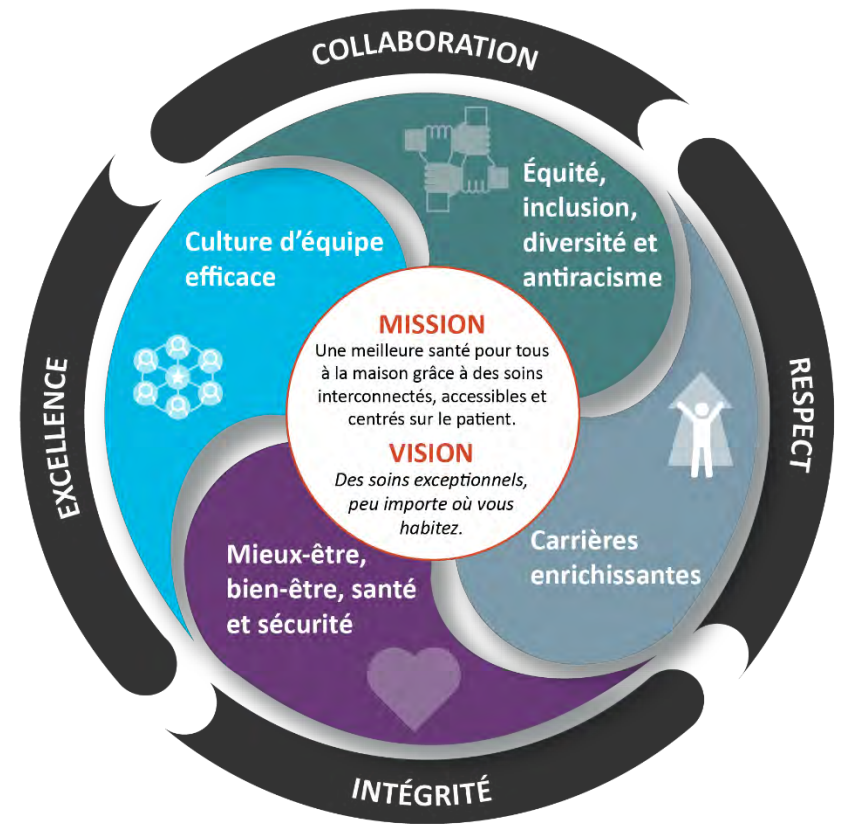


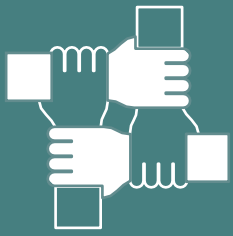
Comme dirigeants, nous pouvons améliorer la vie des patients et des familles en investissant dans nos gens, de sorte qu'ils aient les compétences, le soutien et l'ambition de donner le meilleur d'eux-mêmes.

Cynthia Martineau, directrice générale

Stratégie relative au personnel

2023-2024





Équité, inclusion, diversité et antiracisme

Nous voulons un organisme équitable, inclusif, diversifié et antiraciste.

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 qui débouchera sur une prestation de services améliorée pour les groupes sous-représentés.



Énoncé de mission de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire sur la diversité et l'antiracisme

À l'automne 2021, Services de soutien à domicile et en milieu communautaire a élaboré son [énoncé sur l'inclusion, la diversité et l'antiracisme](#). Depuis, nous travaillons en collaboration pour éliminer les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés, marginalisés et racialisés, et nous nous efforçons de mettre en place un effectif qui reflète les diverses communautés que nous desservons, afin d'optimiser les expériences et les résultats pour les patients et les familles. La première année, nous nous sommes concentrés sur les effets du racisme contre les Noirs et les Autochtones. Pour l'avenir, nous œuvrerons à inscrire notre engagement en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme au cœur des opérations, en veillant à ce qu'il y ait cohérence entre les gens, la culture, la stratégie, la structure et les systèmes.



Accroître la sensibilisation et renforcer la compétence culturelle

Nous sommes d'avis que la formation et l'éducation sont essentielles pour réagir aux problèmes associés à l'égalité, à l'inclusion, à la diversité et à l'antiracisme. Nos employés ont accès à des ressources qui les aident à acquérir les compétences requises pour intégrer cette formation à leur travail quotidien. Certaines des initiatives importantes actuelles visant à sensibiliser et à renforcer la compétence culturelle comprennent :

- Des allocutions annuelles et/ou des programmes lors du Jour de l'émancipation, de la Journée nationale pour la vérité et la réconciliation, le Mois de la fierté et le Mois de l'histoire des Noirs.

- Pages de ressources centralisées sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme pour les employés
- Perfectionnement continu de la formation et de l'éducation sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme
- Accès continu à la formation en sécurisation culturelle autochtone



Concevoir et mettre en œuvre un plan pour l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme et réviser nos politiques, nos pratiques et nos programmes en matière de ressources humaines

Nous avons créé un poste consacré au recrutement de personnel, soit le gestionnaire, Équité, inclusion, diversité et antiracisme. En 2023-2024, cette personne, qui possède une bonne expérience vécue, collaborera avec les principaux intervenants afin de diriger la conception et la mise en œuvre de notre plan en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme.



De gauche à droite : Carole Freitag et Romsell Salvanera, responsables des placements, Sandra Iafrate, directrice, Cynthia Martineau, directrice générale et Tini Le, vice-présidente, Services aux patients



Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

Nous voulons un effectif en santé

Nous créons un milieu de travail favorisant le mieux-être, qui est à la fois sécuritaire, positif et sain. Cela nous permettra de fonctionner au meilleur de notre capacité, de faire le meilleur travail possible et d'offrir la meilleure expérience patient possible.



Actualiser notre approche en matière de mieux-être au travail

Nous avons préparé un cadre de travail fondé sur les sept dimensions du mieux-être : physique, émotionnelle, intellectuelle, sociale, spirituelle, environnementale et professionnelle. Ce cadre permettra de continuer à réaliser des avancées en vue d'obtenir le programme de mieux-être provincial le plus à même d'appuyer nos employés.



Bâtir une équipe de professionnels de la sécurité et de la santé au travail dans toute la province

Grâce à notre équipe de la haute direction et à la structure de vice-présidence en place, la responsabilité de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail (SST) relève désormais de la vice-présidence, Ressources humaines, développement organisationnel et équité (volet opérations), qui veille au respect des engagements de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Cela permet une coordination et des synergies sur le plan provincial, de même que la mise en place de pratiques exemplaires dans le dossier des normes de santé et de sécurité au travail dans les 14 régions géographiques. En 2023-2024, nous créerons une structure et une équipe de santé et sécurité au travail constituée d'experts en la matière, qui se consacreront à la promotion d'un environnement de travail sécuritaire et sain.



Favoriser la santé et la sécurité des employés

Forts de notre engagement renouvelé envers la santé et la sécurité en milieu de travail pour les employés, nous travaillons à créer des pratiques et politiques

uniformes visant à réduire les risques et les dangers de blessures ou de maladies.



Relancer et renforcer notre Programme d'aide aux employés et à leur famille dans toute la province

Au cours de la prochaine année, nous travaillerons à concilier l'offre du Programme d'aide aux employés et à leur famille et les offres issues d'autres programmes afin de garantir que tous les employés ont un accès équitable aux mêmes services de haute qualité et qu'ils reçoivent, dans le cadre de ce programme, une excellente aide, au moment opportun, offerte avec compassion.

Grâce à mon travail, j'ai l'impression de faire une différence dans la vie de quelqu'un. J'ai la chance d'observer les patients dans leur milieu de vie et de travailler avec eux. C'est essentiel lorsqu'il s'agit d'aider des patients à améliorer leur état et à atteindre leurs buts.

*Romell Almagro,
physiothérapeute*





Culture d'équipe efficace

Nous constituons des équipes hautement performantes et établissons une culture d'équipe efficace.

Nous voulons établir une mentalité propice à une bonne performance et à une culture de respect mutuel et de gentillesse. Les équipes hautement performantes produisent d'excellents résultats et une culture où chaque personne peut mettre à profit son expertise et prendre des décisions nous permettra d'atteindre nos buts. Nous avons mis en place les ressources nécessaires pour permettre à nos équipes d'être plus créatives afin de produire les meilleurs résultats.



Sondage sur la participation des employés des services de soutien à domicile et en milieu communautaire

Nous voulons que Services de soutien à domicile et en milieu communautaire offre un excellent milieu de travail et le sondage sur la participation des employés nous donne l'occasion d'obtenir les opinions des employés sur ce qui fonctionne bien et sur ce que nous pourrions améliorer. Le premier sondage sur la participation des employés des services de soutien à domicile et en milieu communautaire a eu lieu en mai 2022. En plus de séances de planification par équipe, nous avons tenu 108 séances de participation et reçu plus de 2 800 commentaires de la part d'employés. Ceux-ci ont éclairé notre planification et les projets que nous continuons d'entreprendre en 2023-2024.

Portés par l'élan suscité par ce sondage de participation des employés de l'an dernier et forts des leçons que nous en avons tirées, nous continuerons de progresser vers la mise en œuvre du plan d'action pour que :

- Chaque employé ait l'occasion de se faire entendre;
- Nous continuons de mobiliser de notre ressource la plus précieuse : nos employés.



Renforcer la reconnaissance des employés

Grâce aux données recueillies au moyen du sondage sur la reconnaissance des employés, nous continuons d'améliorer et d'étendre notre programme de reconnaissance des employés, qui souligne le succès de nos talentueux employés.

Nous bâtissons une culture de la reconnaissance en accord avec nos valeurs, en encourageant les pratiques exemplaires en matière de conduite des dirigeants.

Je travaille avec des coéquipiers de différents services dans des postes très différents. Peu importe leur titre ou leur région, une chose revient constamment chez nos employés : leur dévouement envers leurs patients, leur engagement envers leurs collègues et leur désir d'assurer la réussite de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire.

*Faadia Ghani,
gestionnaire, Communications*





Culture d'équipe efficace

Nous constituons des équipes hautement performantes et établissons une culture d'équipe efficace.

Nous voulons établir une mentalité propice à une bonne performance et à une culture de respect mutuel et de gentillesse. Les équipes hautement performantes produisent d'excellents résultats et une culture où chaque personne peut mettre à profit son expertise et prendre des décisions nous permettra d'atteindre nos buts. Nous avons mis en place les ressources nécessaires pour permettre à nos équipes d'être plus créatives afin de produire les meilleurs résultats.



Créer une structure organisationnelle efficace

Pour atteindre des objectifs organisationnels plus vastes, les 14 organisations de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire ont été fusionnées en quatre régions : le Nord, l'Est, le Centre et l'Ouest. Ce modèle régional nous permet de maximiser nos ressources actuelles, d'augmenter nos gains d'efficacité et de conserver une certaine cohérence dans les processus partout dans la province. En tirant parti du modèle régional, l'équipe de cadres supérieurs a commencé à concevoir une structure de gestion qui reflète les besoins actuels et à venir.



Garantir une rémunération équitable, cohérente et viable

Dans toute la province, nous savons que l'équilibre travail-vie personnelle favorise le mieux-être. Dans une culture inclusive qui encourage l'apprentissage continu, la croissance et l'innovation, nous offrons ce qui suit :

- Des régimes de rémunération et des avantages sociaux attrayants et complets
- Un régime de retraite à prestations déterminées de classe mondiale

Nous continuerons de réévaluer nos régimes de rémunération afin d'offrir une expérience enrichissante pour tous nos employés.



Normaliser nos programmes d'amélioration de la performance

À la suite d'une analyse exhaustive de la documentation et d'une analyse de la conjoncture approfondies des pratiques dominantes en 2023-2024, nous établirons le meilleur programme normalisé d'amélioration du rendement pour nos cadres et nos employés. Ce programme contribuera au perfectionnement professionnel de nos employés et nous permettra de libérer notre potentiel collectif et individuel.

Je travaille avec une équipe incroyable, motivée à faire une différence dans la vie de nos patients. Nos coordonnateurs de soins à l'admission, nos adjoints et nos gestionnaires forment un groupe de personnes magnifiques, bienveillantes et compatissantes qui sont toujours prêtes à redoubler d'efforts pour aider nos patients et leurs familles à obtenir le soutien dont ils ont besoin, que ce soit à la maison ou dans la communauté.

*Jovy Alvarez,
coordonnatrice de soins*





Des carrières enrichissantes

Nous offrons des carrières enrichissantes.

Le système de soins de santé évolue rapidement, ainsi nous devons être prêts à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir. Être un employeur de choix en mesure d'attirer, de former et de maintenir en poste les personnes les plus compétentes nous permettra de réagir d'une façon plus adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de santé de la collectivité que nous desservons.



Perfectionnement du leadership

Un groupe de 28 dirigeants possédant différents niveaux d'expérience s'est réuni afin de concevoir, de créer et finalement de mettre en œuvre une stratégie de perfectionnement du leadership permettant d'améliorer les compétences en leadership de tous les employés. Pour l'avenir, nous investissons dans nos dirigeants, de sorte qu'ils se sentent soutenus et bien outillés pour gérer des équipes performantes dans le cadre d'une culture d'équipe efficace. Cela permettra de bien planifier la suite et d'assurer une relève forte aujourd'hui et à l'avenir.



Créer une image de marque de l'employeur qui attire les personnes les plus compétentes

Notre énoncé de marque comme employeur n'est pas simplement un message de marketing adressé aux candidats externes, c'est également notre promesse envers nos employés, notre engagement en matière d'inclusion, notre hommage à la diversité, notre service équitable à la communauté, notre intention d'encourager l'innovation et d'avoir une influence positive sur tout ce que nous faisons. Notre campagne Pourquoi je me suis joint(e) à l'organisme, Pourquoi cela est important, Pourquoi je suis resté(e) démontre bien la diversité et les expériences de nos équipes dans tout l'organisme. Nous allons continuer à faire rayonner notre image de marque en tant qu'employeur au moyen de campagnes et de stratégies de recrutement et sur les médias sociaux afin d'attirer les personnes les plus compétentes.



Établir à nouveau un cheminement clair pour l'apprentissage et le perfectionnement

À la suite d'une analyse du contexte actuel, et grâce à la contribution d'intervenants motivés, nous jetons les bases d'une stratégie d'apprentissage et de perfectionnement qui offre aux employés des occasions à l'interne comme à l'externe d'améliorer leurs compétences et d'exceller à leur poste.



Ashley Makkar, coordonnatrice de soins



Svetlana Dekker, adjointe d'équipe



Des carrières enrichissantes

Nous offrons des carrières enrichissantes.

Le système de soins de santé évolue rapidement, ainsi nous devons être prêts à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir. Être un employeur de choix en mesure d'attirer, de former et de maintenir en poste les personnes les plus compétentes nous permettra de réagir d'une façon plus adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de santé de la collectivité que nous desservons.



Améliorer notre stratégie provinciale de recrutement et de publicité

Renforcer le projet de marque de l'employeur afin qu'il soit terminé dans le cadre de la stratégie relative au personnel 2021-2023, en plus d'élaborer une stratégie provinciale de recrutement permettant d'attirer des personnes exceptionnellement compétentes. En notre qualité d'employeur de prédilection dans le secteur des soins de santé, nous continuerons de renforcer notre image de marque d'employeur et de promouvoir Services de soutien à domicile et en milieu communautaire.



Harmoniser les pratiques en matière d'entrevue de départ

Nous maintenons notre engagement en matière d'amélioration continue, un engagement fondé sur la reconnaissance de ce que nous faisons de bien et ce que nous pouvons améliorer. Des pratiques normalisées en matière d'entrevue de départ nous permettront d'obtenir l'avis des anciens employés, et ce, afin de justifier des projets susceptibles de réduire le roulement et d'améliorer la satisfaction et la motivation des employés.



Mise en œuvre d'un programme structuré en matière de développement du leadership

Nous continuerons à investir dans nos dirigeants en mettant en œuvre d'un programme structuré en matière de perfectionnement du leadership, afin d'offrir à nos dirigeants toutes les occasions possibles de renforcer leurs habiletés et de les mettre en pratique. Nous souhaitons que nos équipes se sentent appuyées et qu'elles disposent de l'encadrement et des moyens d'orientation nécessaires pour optimiser leur travail.

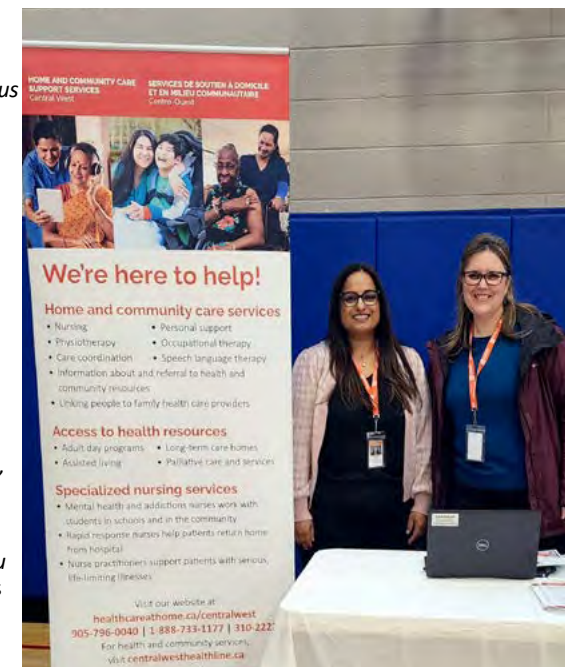


Concevoir et mettre en œuvre un programme provincial de formation en matière de conversations difficiles

Au cours de l'exercice actuel, nous mettrons en place une approche en matière de formation et concevrons des mesures de soutien pour les conflits et les conversations difficiles. Cette formation, qui met à profit notre effectif hautement spécialisé en développement organisationnel et agréé en matière de conversations difficiles, portera principalement sur les employés de première ligne.

Dans le cadre de notre engagement à former nos gens et à bâtir de solides relations avec les communautés que nous desservons, nos employés participent à différentes activités, soit en personne ou par voie virtuelle, notamment des foires, des présentations aux groupes communautaires et aux partenaires du système de santé afin de transmettre de l'information sur les services que nous offrons, y compris le processus de placement en foyer de soins de longue durée.

Les coordonnatrices de l'accès aux soins, Amardeep Minhas et Lesley Seads, représentent Services de soutien à domicile et en milieu communautaire du Centre-Ouest lors de la foire sur la santé communautaire du Rexdale Women's Centre.



Nous mesurons le succès

Nous avons conçu un solide cadre de présentation de rapports afin de garantir que nous atteignons les buts mis en lumière dans notre stratégie relative au personnel. Ce cadre offre des idées susceptibles d'éclairer la prise de décisions stratégiques et opérationnelles. Nous mesurons notre succès au moyen de l'évaluation et de la préparation de rapports sur les indicateurs de rendement clés pour chaque pilier :



Équité, inclusion, diversité et antiracisme

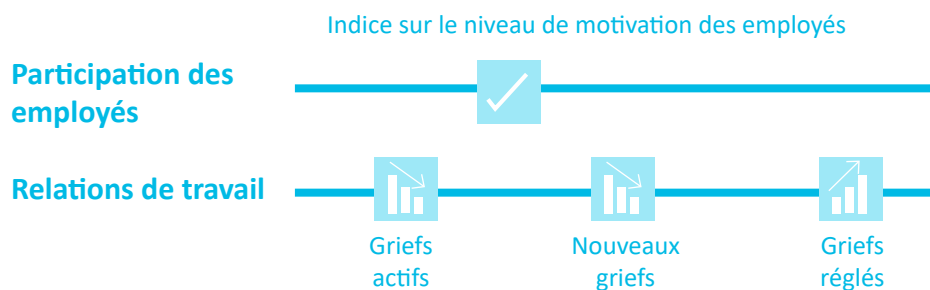
La promotion d'une culture d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme constitue une priorité essentielle de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire. Le sondage sur la participation des employés de 2022 a démontré que 64 % des employés répondaient favorablement aux énoncés associés à l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. La compréhension des secteurs d'opportunité est essentielle au succès de notre stratégie pour l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. En 2022, nous avons créé un nouveau poste consacré à la conception de cette stratégie, qui inclura un cadre exhaustif pour la présentation de rapports. Ce travail se poursuivra au cours de l'exercice 2023-2024.



Culture d'équipe efficace

DOMAINE

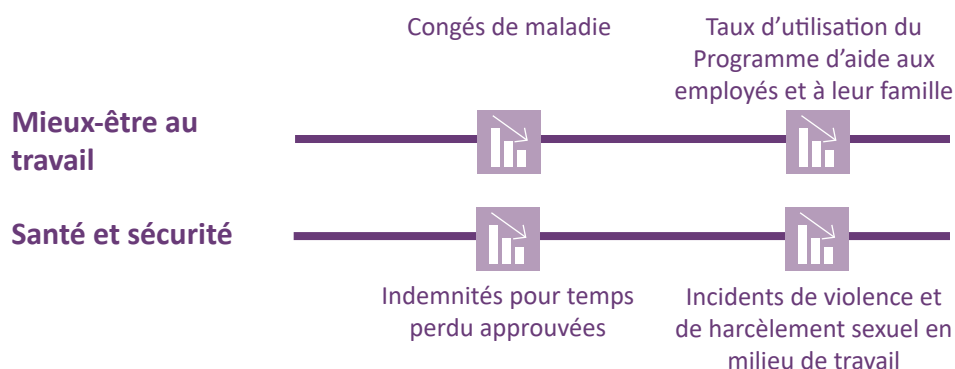
INDICATEURS



Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

DOMAINE

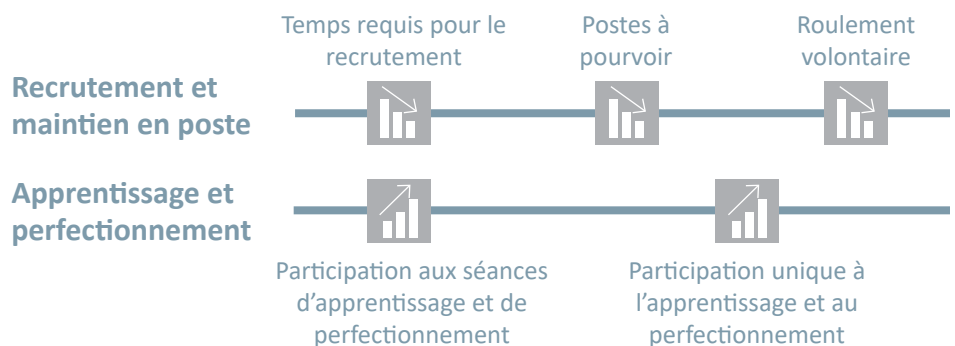
INDICATEURS



Carrières enrichissantes

DOMAINE

INDICATEURS



ANNEXE : Communications et participation

Il est essentiel d'échanger avec nos employés et de donner suite à leurs commentaires pour le futur développement de notre stratégie relative au personnel. Les avis des employés constituent un moyen essentiel de mettre en œuvre la stratégie relative au personnel, de faire en sorte qu'ils excellent, qu'ils accomplissent leur tâche de la meilleure façon et offrent la meilleure expérience patient possible.

Faits saillants



visiteurs individuels sur la page Intranet de la Stratégie relative au personnel (**73 % des employés**)



employés ont accédé au document Stratégie relative au personnel



visiteurs individuels sur la page Intranet Rencontrez nos gens (**83 % des employés**)

Mettre l'accent sur la communication bidirectionnelle



Sondage sur le niveau d'engagement des employés

4 560 réponses et plus de **2 800** commentaires supplémentaires

Sondage sur la reconnaissance des employés

1 791 réponses



Questions officiellement envoyées, associées à la stratégie relative au personnel

32 réponses fournies par l'entremise de la page de foire aux questions

Ask/Answered en plus des questions posées pendant la période de questions lors des réunions à l'intention de l'ensemble du personnel

Divers moyens tels que les sondages, les périodes de questions et les foires aux questions s'offrent aux employés qui souhaitent faire entendre leur voix. Cela permet aux employés d'émettre leurs commentaires de la façon qui convient le mieux à leur style de communication.

Rencontrez nos gens



Notre image de marque d'employeur illustre la diversité et les expériences de nos équipes au sein de l'organisme. En 2023, les profils des employés seront partagés sur des plateformes externes, notamment sur notre site Web, dans les médias sociaux et dans les pages Web de carrières.

Profils de 57 employés à l'interne jusqu'à maintenant

Années de réalisations

La [vidéo des réalisations de l'année](#) présente nos réalisations pendant la première année de la stratégie relative au personnel et illustre pour les employés la façon dont ce travail soutient tout l'effectif. La vidéo a été présentée lors d'une réunion à l'intention de l'ensemble du personnel, au conseil d'administration, de même qu'à tous les employés au moyen de divers circuits à l'interne.



Des soins exceptionnels – peu importe où vous habitez.

Chaque jour, les 14 organismes de Services de soutien à domicile et en milieu communautaire de l'Ontario coordonnent des 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 et sur le placement en foyer de soins de longue durée, ou pour présenter une demande de services, veuillez composer le 310-2222. Aucun indicatif régional n'est nécessaire.

www.healthcareathome.ca

Ontario 