Santé à domicile Ontario



STRATÉGIE RELATIVE AU PERSONNEL 2025-2026

En louant les personnes **extraordinaires**, on fait avancer les soins **exceptionnels**.

Table des matières

Introduction 3

Liens entre les priorités du passé et les objectifs de l'avenir 6

Initiatives de la Stratégie relative au personnel 2025-2026 7

Équité, inclusion, diversité et antiracisme 8

Mieux-être, bien-être, santé et sécurité 10

Culture d'équipe efficace 12

Des carrières enrichissantes 15

Risques et stratégies d'atténuation 17

Nous mesurons le succès 18

Introduction

À Santé à domicile Ontario, les employés sont le plus grand atout. Fondée sur une mission, une vision et des valeurs, la Stratégie relative au personnel est actualisée une fois par année pour refléter les nouvelles priorités stratégiques de l'organisme. En effet, elle constitue une feuille de route essentielle pour répondre aux besoins de 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. Ensemble, nous avons entrepris un cheminement où les employés exceptionnels peuvent diriger et apprendre, communiquer et collaborer, soigner et être soignés. Guidés par les quatre piliers organisationnels qui suivent, nous aidons chacun et chacune à réaliser son plein potentiel :

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

En 2024–2025, la Stratégie relative au personnel portait sur l'harmonisation des politiques et procédures, alors que nous travaillions tous en collaboration étroite, d'un bout à l'autre de la province, afin de préparer la transition de l'organisme vers Santé à domicile Ontario. Pour remplacer les 14 organismes distincts par un seul organisme de service, il était essentiel d'appuyer l'effectif en établissant des stratégies visant à créer une expérience positive pour les patients, malgré les changements organisationnels.



Introduction

Bilan de fin d'exercice 2024-2025

Étant donné l'entrée en vigueur de Santé à domicile Ontario en juin dernier, nous avons appuyé les employés tout au long de la période de changements, ayant parvenu à réunir l'effectif. De fait, nous avons harmonisé plus d'une trentaine de politiques de ressources humaines, de procédures et de lignes directrices pour tous les employés. Nous avons aussi lancé plusieurs initiatives rehaussant les quatre piliers de la Stratégie relative au personnel.



Équité, inclusion, diversité, antiracisme

Création du **cadre d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme de Santé à domicile Ontario** pour faciliter l'établissement de programmes importants et significatifs visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme

Création du **tableau de bord sur les activités visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme** diffusé aux employés tous les trois mois

En moyenne, **1336 employés** ont participé à trois événements mettant en valeur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme dans l'ensemble de l'organisme.

Au moyen de programmes, de médias sociaux et de communiqués, on a célébré **15 jours de reconnaissance**.

Grâce à l'expertise et au soutien de **53 initiatives organisationnelles** axées sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, les employés ont intégré ces principes dans leur travail.

Culture d'équipe efficace

Les **employés sont encouragés** à donner leur point de vue en remplissant des sondages, permettant d'établir des plans d'action réfléchis en vue d'améliorer les services de l'organisme.

On continue de **peaufiner** la structure organisationnelle.

Des carrières enrichissantes

En 2023-2024, on a élargi et intensifié les efforts de recrutement et de conservation des employés, améliorant le taux de départs volontaires de 10,6 % à **8,78 %** comparativement à l'exercice financier de 2022-2023.

Mise en œuvre d'un **programme d'entrevue de départ harmonisé**

Des programmes ciblés ont permis à **280 participants** d'améliorer leurs compétences en leadership.

Création du **Centre d'excellence en développement organisationnel** afin d'élaborer les meilleures pratiques d'apprentissage et de perfectionnement professionnel, de gestion du changement, de mobilisation des employés, de développement du leadership, de gestion du mieux être et de gestion des talents

Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

Création d'une **structure de santé et sécurité au travail** à l'échelle provinciale.

Harmonisation de l'accès pour tous les employés à un **Programme d'aide aux employés**

Lancement du cadre pour un milieu de travail sain de Santé à domicile Ontario, où l'on met en valeur **les cinq principales dimensions du bien-être**

Au moins **1900 employés** ont suivi des cours sur le bien être, y compris Un espace pour apprendre, un espace pour la santé mentale au travail.

Une série de cours en ligne offerts dans le cadre d'un partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale et une série de séances d'information sur le régime de pensions

Introduction

Au moyen de la Stratégie relative au personnel, nous valorisons chaque membre de l'équipe, qui est extraordinaire, en vue de favoriser la prestation de soins exceptionnels.

En 2024, le personnel a assuré la continuité des soins pour environ 670 000 patients, fournissant plus de 40 millions d'heures de services de soutien à la personne, effectuant plus de 10 millions de visites de soins infirmiers et coordonnant le placement en foyer de soins de longue durée 23 700 patients. Les chiffres font état d'un effectif dévoué comptant plus de 9100 professionnels exceptionnels qui sont motivés par notre mission d'aider chacun et chacune à être en meilleure santé à la maison en leur offrant des soins interconnectés, accessibles et centrés sur le patient.

Nos employés et leur voix représentent la pierre angulaire de la Stratégie relative au personnel. En recueillant les commentaires des employés directement, on parvient à créer des structures, des initiatives et des programmes organisationnels afin d'atteindre les buts de l'organisme et d'être un employeur de choix. Nous savons que les employés veulent apprendre et diriger, établir des liens et fournir des soins, et qu'ils tiennent à exercer une incidence positive sur les patients qu'ils servent.

Suivant la transition vers Santé à domicile Ontario l'an dernier, la Stratégie relative au personnel 2025–2026 met en valeur le but commun de créer une équipe unie et solide. En effet, la Stratégie relative au personnel permet de valoriser chaque employé extraordinaire afin de favoriser la prestation de soins intégrés et de haute qualité à domicile.



Anna Greenberg, directrice générale par intérim
Lisa Burden, chef des services aux patients
Cindy Ward, directrice générale des finances par intérim
Marla Krakower, chef de la transformation, des stratégies et de la participation
Lisa Tweedy, chef des ressources humaines
Tini Le, chef par intérim de la qualité, de la sécurité et des risques

Liens entre les priorités du passé et les objectifs de l'avenir

Avril 2021

Les 14 organismes distincts se sont regroupés sous un nouveau nom et suivant un mandat renouvelé pour fournir des services de soins à domicile et en milieu communautaire.

Juillet 2021

Nous avons formé le conseil d'administration, dont l'engagement et la vision cohésive favorisent la stabilité et l'amélioration continue dans la prestation de services de soins de haute qualité aux patients, partout dans la province.

Octobre 2021

Nous avons élaboré un énoncé d'engagement envers l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, servant de guide visant à éliminer les obstacles systémiques pour les groupes sous-représentés et racialisés, et nous travaillons à créer un effectif qui reflète les diverses communautés que nous servons.

Automne 2021

Suivant un mandat renouvelé, nous avons élaboré une mission, une vision, des valeurs et des priorités stratégiques.

Automne 2021

Étant donné que nous étions ancrés dans une mission, une vision, des valeurs et des priorités stratégiques nouvelles afin d'investir dans les employés, le conseil d'administration a approuvé la première Stratégie relative au personnel en octobre 2021.

Novembre 2021

Nous avons nommé la première directrice générale de l'organisme, favorisant la croissance de l'organisme et le bien être de son effectif.

Mai 2022

Nous avons ouvert nos portes au public pour la première fois depuis la pandémie de COVID 19, étape importante dans la Stratégie relative au personnel, préparant le terrain pour des politiques et des pratiques uniformes sur la santé et la sécurité au travail.

Août 2022

Nous avons nommé cinq personnes pour former l'équipe de la haute direction afin de donner suite à nos priorités clés ainsi que d'élaborer et de mettre en œuvre les plans opérationnels de l'organisme.

Janvier 2023

Nous avons annoncé une nouvelle structure de gestion qui tient compte des régions et des portefeuilles afin d'optimiser les ressources, d'accroître les gains d'efficacité et d'assurer l'uniformité partout dans la province.

Mai 2023

Nous avons lancé la Stratégie relative au personnel 2023–2024, soulignant les progrès réalisés de 2021 à 2023 et décrivant les prochaines étapes pour l'exercice

Juillet 2023

Suivant notre engagement envers l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, nous avons créé un premier poste de direction afin d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies organisationnelles axées sur ces principes.

Septembre 2023

L'organisme a été nommé lauréat du prix Canadian HR Awards dans 5 catégories, et la directrice générale a été nommée championne des ressources humaines par les conseillers en ressources humaines agréés Canada.

Décembre 2023

La Loi de 2023 sur la prestation commode de soins à domicile a reçu la sanction royale, marquant une étape importante où les 14 organismes ont été fusionnés en un seul organisme de services, Santé à domicile Ontario.

Mai 2024

Nous avons lancé la Stratégie relative au personnel 2024–2025, selon laquelle on prépare l'effectif à la transition vers Santé à domicile Ontario.

Le 28 juin 2024

Entrée en vigueur de Santé à domicile Ontario, marquant une étape importante dans l'histoire de l'organisme.



Initiatives de 2025-2026 concernant la Stratégie relative au personnel

Ensemble, nous avons créé un milieu de travail qui représente un excellent exemple des progrès que l'on peut réaliser lorsque les gens unissent leurs efforts en suivant une vision et un objectif communs. En investissant nos efforts dans les quatre piliers qui suivent, nous aidons chacun des employés exceptionnels à réaliser son plein potentiel :

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

Les quatre piliers servent de fondement pour chacune des initiatives suivantes. Les initiatives lancées dans le cadre de la Stratégie relative au personnel soulignent les mesures concrètes que nous prenons pour atteindre les buts fixés. Comme nous envisageons une transformation dans le système de santé, nous investissons dans des projets qui appuient les employés afin de veiller à ce qu'ils aient les ressources et le soutien nécessaires pour donner le meilleur d'eux mêmes.

L-R Amanuel Mehari, agent des installations, Derrick Ramos, gestionnaire, Marque, identité visuelle et conception, Deanna Tsotsos, superviseure des installations

Équité, inclusion, diversité et antiracisme

Santé à domicile Ontario s'engage à faire avancer des initiatives favorisant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. En effet, nous façonnons une culture d'inclusion et d'appartenance qui permet d'améliorer la prestation des services pour les groupes sous-représentés.

En 2024-2025, nous avons donné suite à un engagement de Santé à domicile Ontario par l'élaboration du Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme de Santé Ontario. Ancré dans une mission, une vision et des valeurs, le Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme constitue un outil stratégique et un guide à long terme qui sert à faire avancer les objectifs de l'organisme en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme ainsi qu'à donner suite à notre engagement envers ces principes. On y décrit les premières priorités et les premiers secteurs d'intervention. Nous avons également lancé le plan pour l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, dans lequel on décrit en détail certaines mesures concrètes que nous prenons chaque année pour atteindre nos buts. En 2025– 2026, nous mettons en œuvre le Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme en suivant la Stratégie relative au personnel et le plan d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme, ce qui comprend les mesures qui suivent :



Depuis que j'assume le rôle d'infirmière en santé mentale et toxicomanie, je suis reçue et appuyée à chaque étape de mon parcours. Une culture mettant en valeur l'inclusion et la diversité règne au sein de l'organisme. La gentillesse et la compassion sont de mise, car un tel état d'esprit est essentiel pour travailler avec les populations vulnérables.

Olivia Tew, infirmière en santé mentale et toxicomanie

Créer une politique organisationnelle visant l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme qui suit les fondements établis par le Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme de Santé à domicile Ontario

Les principes du Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme orientent l'élaboration d'une politique organisationnelle qui appuie nos efforts de créer une culture équitable, inclusive et antiraciste et qui dirige les contributions des employés aux initiatives suivant ces principes.



Janelle Calhoun, coordonnatrice de soins



Deanna Tsotsos, superviseure des installations

Équité, inclusion, diversité et antiracisme

Par des séances de sensibilisation, nous cultivons une compréhension approfondie de l'engagement envers l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme.

Guidés par le plan d'éducation sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, nous continuons d'encourager les employés à élargir leurs connaissances en participant à des programmes éducatifs sur l'accessibilité, la communication inclusive et l'antiracisme. Il s'agit, entre autres, d'un projet lancé en 2024 pour élaborer et diffuser un guide de rédaction et un glossaire sur l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme. Le but est de veiller à ce que les employés incarnent les principes d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme dans toutes leurs activités, leurs communications au sein de l'organisme ainsi que leurs échanges avec les partenaires, les patients, les familles et les soignants.

Élaborer des stratégies concrètes pour lutter contre le racisme visant les Noirs et les Autochtones

Comme il est indiqué dans le Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme, les deux priorités sont de combattre le racisme envers les Noirs et les Autochtones. En travaillant avec des personnes qui ont une expérience vécue, nous déterminons les principaux enjeux auxquels sont aux prises les personnes et les communautés noires et autochtones en vue d'élaborer des approches et des mesures pour régler les problèmes d'inégalité et de racisme. Le premier objectif est de renforcer notre capacité interne afin d'appuyer les priorités du Cadre en matière d'équité, d'inclusion, de diversité et d'antiracisme par des séances d'éducation et de réconciliation dans le contexte de la lutte contre le racisme visant les Noirs et les Autochtones.



L-R Nimmy Clare, coordonnatrice des ressources humaines, Raymund Tardecilla, spécialiste du recrutement, Caroline Vieira, gestionnaire des relations de travail

Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

Nous créons un milieu de travail favorisant le mieux-être qui est sécuritaire, positif et sain. Cela nous permet d'atteindre notre plein potentiel, de donner le meilleur de nous même et d'offrir aux patients la meilleure expérience possible.

Nous savons que tous les jours, les employés font face à des difficultés particulières dans le secteur complexe des soins à domicile, où les changements sont souvent rapides. En 2024, Santé Ontario a voulu appuyer les employés par l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre favorisant un milieu de travail sain. Le cadre regroupe les cinq domaines clés qui suivent pour guider le programme de bien être : équilibre travail-vie personnelle, santé physique, santé financière et santé mentale. En 2025– 2026, nous prenons les mesures qui suivent :

Mise en œuvre du cadre favorisant un milieu de travail sain de Santé à domicile Ontario par le lancement d'un programme de santé et de bien être

Guidé le cadre favorisant un milieu de travail sain, le programme de santé et de bien être offre des renseignements, des services, des initiatives et des ressources qui se fondent sur les domaines clés de la santé. Nous déployons tous les moyens nécessaires pour maintenir un milieu de travail sain et veiller à ce que les employés puissent fournir des soins de haute qualité à leurs patients.



Je reçois beaucoup de soutien de mes collègues et gestionnaires. Nos politiques sont souples, nous permettant de maintenir un équilibre travail vie personnelle. J'ai créé des relations qui sont toujours importantes pour moi sur les plans personnel et professionnel. Santé à domicile Ontario est un organisme où chacun se préoccupe des besoins de ses collègues, en plus de ceux des patients.

Connie Chu, coordonnatrice de soins

Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

Création d'un programme provincial axé sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail

Une priorité clé du cadre favorisant un milieu de travail sain consiste à encourager les employés à maintenir leur santé physique et mentale. Cette année, nous avons l'intention d'élaborer et de mettre en œuvre un programme exhaustif sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail qui se fonde sur les pratiques exemplaires en place dans tous les services de l'organisme. Le programme comprendra des politiques, des procédures et des possibilités de formation et de développement de compétences nécessaires pour maintenir la sécurité dans la communauté, ce qui inclut les techniques de désescalade. La formation et les mesures de protection permettent aux employés d'assumer un certain sentiment de confiance et de sécurité lorsqu'ils sont aux prises avec une situation difficile en fournissant des soins à un patient à domicile.

Création d'un Centre d'excellence en santé et sécurité au travail.

En commençant par l'embauche d'un directeur de la santé et de la sécurité au travail en 2024, nous mettons sur pied le Centre d'excellence en santé et sécurité au travail. L'expertise et les ressources en matière de santé et de sécurité au travail seront ainsi centralisées, veillant au soutien d'une expertise de haute qualité, uniforme et disponible partout au sein de l'organisme et créant un milieu de travail axé sur la sécurité.



Comme je suis mère de trois enfants, ce choix de carrière est excellent, car il me permet de maintenir un équilibre travail vie personnelle. J'ai la chance de faire partie d'une équipe qui favorise le soutien, la gentillesse et le respect mutuel, assurant l'uniformité dans la prestation des services aux patients.

Heather Johnson, coordonnatrice de soins



Kelly Welles, coordonnatrice de soins

Culture d'équipe efficace

Nous établissons une mentalité propice à un rendement élevé et à une culture de gentillesse et de respect mutuel. 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.

En avril 2024, nous avons lancé une stratégie de trois sondages sur la participation des employés afin d'évaluer leur état d'esprit tout au long de la période de transition vers Santé à domicile Ontario et par la suite. Il était essentiel, surtout au cours de la transition, d'obtenir la participation des employés au premier sondage afin de faciliter la transition vers Santé à domicile Ontario. Les principaux résultats et thèmes tirés du sondage servent de fondement pour la gestion des changements et l'établissement de structures et de ressources qui appuient les efforts des employés. Il reste encore des mesures à prendre afin de poursuivre l'harmonisation de l'organisme et la préparation pour le soutien des équipes Santé Ontario. Cette année, nous visons les objectifs suivants :



Dans les deux dernières décennies, j'ai eu l'occasion de travailler avec des personnes et des équipes d'expériences diverses, ce qui m'a permis d'élargir mes perspectives tant sur le plan personnel que professionnel. Je fais présentement partie de l'équipe de placement, le meilleur aspect de mon travail étant l'appui que m'offrent mes collègues. Il est certes très enrichissant de savoir que nous sommes une équipe qui appuie les familles dans le cheminement difficile de placer un proche dans un foyer de soins de longue durée.

Vesna Milidragovic, responsable des placements

Continuer d'écouter la perspective des employés en les incitant à remplir les sondages sur la participation des employés

Les patients, leur famille et leurs soignants influencent nos efforts de recrutement, car nous reconnaissons le besoin de professionnels exceptionnels pour motiver la prestation des services et des soins exceptionnels aux patients. Quoi de plus, la perspective des employés constitue un moyen essentiel de mettre en œuvre la Stratégie relative au personnel. Les commentaires que nous recevons des employés directement nous aident à élaborer les structures, les programmes et les initiatives que nous mettons en œuvre chaque année, ce qui nous permet d'atteindre les buts de l'organisme et d'être un employeur de choix. En 2025-2026, nous poursuivons les sondages sur la participation des employés afin de maintenir la communication bidirectionnelle et la transparence. Les résultats exercent une influence directe sur nos plans d'action visant à appuyer l'effectif en période de transition.

Culture d'équipe efficace

Créer une structure organisationnelle efficace et durable qui envisage de toujours appuyer son effectif

La conception organisationnelle est l'une des premières initiatives en cours dans le pilier d'une culture d'équipe efficace de la Stratégie relative au personnel. Nous avons effectivement réalisé des progrès énormes dans le réaménagement de la structure organisationnelle afin de veiller à ce qu'elle appuie les équipes et améliore l'efficacité de l'organisme en général. Nous adoptons une approche holistique et intégrée à la réaffectation des portefeuilles dans toute la province, travaillant en étroite collaboration pour créer des équipes solides et efficaces. On a d'ailleurs pris d'importantes mesures pour harmoniser la direction et ses activités avec celles de chaque région de Santé Ontario, tout en veillant à la prestation de soins uniformes et en répondant aux besoins de la communauté, à l'échelle locale. Dans le but d'optimiser l'harmonisation avec Santé Ontario et de favoriser l'efficacité de Santé à domicile Ontario comme organisme de services qui appuie les équipes Santé Ontario, nous avons retenu deux modèles organisationnels distincts :

portefeuille d'affectations opérationnelles régionales et portefeuille axé sur les fonctions.



Je suis ravie de faire partie d'une équipe si passionnée, accueillante et généreuse. Je me suis toujours sentie appuyée et valorisée. C'est vraiment le meilleur environnement de travail que j'ai connu dans ma carrière.

Payal Bhavsar, infirmière praticienne

Faciliter le changement et préparer les employés à envisager avec confiance l'avenir de la prestation des soins à domicile

En tant que Santé à domicile Ontario, nous avons entrepris la deuxième étape de notre transition afin de préparer les mesures de soutien aux équipes Santé Ontario. Une stratégie de gestion des changements et des programmes d'orientation, y compris des outils de communications, aideront les employés à suivre la transition.

Achever la conception d'un programme d'amélioration du rendement uniforme pour les employés syndiqués

En 2023–2024, nous avons préparé le terrain pour un programme d'amélioration du rendement harmonisé pour les employés non syndiqués. En tirant des leçons de la première mise en œuvre du programme et en évaluant les pratiques exemplaires, nous travaillons à la conception d'un programme uniforme pour tous les employés syndiqués qui sera utilisé par l'intermédiaire d'un seul outil d'amélioration du rendement. Cette année, nous achevons la conception de l'outil, et nous mettons en œuvre le cadre d'amélioration du rendement mis au point pour les employés syndiqués. Suivant les obligations contractuelles et les 27 conventions collectives signées partout dans la province, le programme intégrera l'amélioration du rendement découlant des rétroactions ainsi que les pratiques de perfectionnement afin de favoriser l'amélioration continue.

Restructurer les programmes d'avantages sociaux de Santé à domicile Ontario

Nous remplaçons le régime d'avantages sociaux des employés par un seul assureur, pour tous les employés, en plus d'adopter un régime d'avantages sociaux harmonisé pour les employés non syndiqués afin d'assurer l'équité et l'uniformité dans le régime de rémunération global des employés non syndiqués partout au sein de l'organisme. Il s'agit d'une autre étape essentielle dans l'évolution de Santé à domicile Ontario.

Culture d'équipe efficace

Créer un modèle de gestion des capacités pour l'ensemble de la province

La gestion des capacités concerne la coordination et l'administration des congés de maladie des employés, y compris pour ceux qui font une transition en raison d'une invalidité de longue durée, ainsi que des programmes de retour au travail efficaces où l'on appui les employés qui reviennent travailler. En tenant compte des résultats d'une première analyse de l'environnement et d'un sondage sur les processus actuels de gestion des habiletés, nous harmonisons les stratégies, politiques et modèles de gestion des habiletés. On peut ainsi améliorer l'uniformité dans les pratiques exemplaires afin d'appuyer les employés qui reviennent d'un congé de rétablissement suivant une blessure ou une maladie.

Continuer de renforcer les politiques de rémunération globale pour les employés non syndiqués

Nous avons un effectif diversifié qui se compose d'employés syndiqués et non syndiqués. Même si les pratiques de rémunération globale des employés syndiqués sont définies par des conventions collectives, nous avons réalisé des progrès remarquables dans l'harmonisation des pratiques de rémunération globale pour les employés non syndiqués. En effet, nous avons établi une structure de rémunération et des politiques connexes pour les employés non syndiqués dans l'ensemble de l'organisme. Nous avons également élaboré des politiques sur les vacances et les jours fériés ainsi que des pratiques normalisées pour les heures supplémentaires et les services de garde à l'intention des employés non syndiqués. Cette année, nous continuons d'harmoniser d'autres éléments non salariaux de la rémunération globale, en particulier les congés de maladie et les programmes d'invalidité à court terme, afin de favoriser l'équité dans l'admissibilité aux avantages sociaux et de renforcer notre position comme employeur de choix.

Continuer d'élaborer des politiques et procédures axées sur les ressources humaines pour l'ensemble de l'organisme

Nous déterminons les politiques et procédures de ressources humaines devant être harmonisées afin de nous permettre de satisfaire aux exigences législatives et d'adopter les pratiques exemplaires. L'harmonisation des principales politiques garantit l'équité et l'uniformité dans l'approche de l'organisme, au sein d'un effectif diversifié, dans toutes les régions géographiques de la province.



April Smith, directrice, Services aux patients

Des carrières enrichissantes

Le système de soins de santé continue d'évoluer rapidement, alors il faut être prêt à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir. En agissant comme un 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 santé de la communauté que nous servons.

En 2024-2025, nous continuons d'investir dans des initiatives et des programmes visant à attirer et à maintenir en poste les personnes les plus compétentes par l'accroissement des initiatives de recrutement dans le cadre de campagnes en ligne et de salons des carrières ainsi que par l'éducation et la formation, encourageant le perfectionnement professionnel. Nous avons établi le Centre d'excellence en développement organisationnel afin d'appuyer le développement organisationnel et la gestion du changement ainsi que de faire avancer le perfectionnement professionnel et de développement du leadership. Une grande partie des premiers efforts du Centre d'excellence en développement organisationnel suivaient une solide stratégie de communications et de gestion des changements, menant à la création d'équipes d'intervention pour le changement. Codirigées par des membres des équipes des ressources humaines, du développement organisationnel, de l'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme, des communications, des stratégies et de gestion de projets, les équipes d'intervention pour le changement favorisaient des initiatives de collaboration afin de mettre en œuvre les outils et les ressources axés sur la gestion des changements. En faisant fond sur ces premières initiatives, nous prenons les mesures suivantes :



Comme je suis une personne très sociable, j'aime beaucoup travailler en étroite collaboration avec les patients, mes collègues et partenaires afin de trouver des solutions et d'obtenir des résultats qui ont une incidence positive. Si je suis là depuis si longtemps, c'est que j'adore mon boulot et que pour moi, c'est une carrière très enrichissante.

Kevin Chony, gestionnaire, Services aux patients

Creating a comprehensive leadership development strategy. Nous élaborons une stratégie pour orienter nos programmes de perfectionnement du leadership. Suivant une première évaluation des besoins, nous élaborerons un programme exhaustif de développement des aptitudes de leadership.

Des carrières enrichissantes

Simplifier et faire avancer la stratégie d'apprentissage et de perfectionnement

Une étape déterminante dans l'avancement du développement de carrière consiste à s'assurer que les employés ont accès à des possibilités pour les aider à poursuivre des objectifs de carrière. Voici le motif de l'élaboration d'une stratégie d'apprentissage et de perfectionnement, laquelle comprend les mesures suivantes :

- Établir une approche de pratiques exemplaires pour l'élaboration du contenu et la conception dans les leçons
- Établir une procédure commune pour répondre aux demandes d'apprentissage et de perfectionnement professionnel pour veiller à ce que tous les employés aient accès aux mêmes possibilités d'éducation
- Sous la direction du Centre d'excellence en développement organisationnel, nous établissons une stratégie pour administrer les exigences d'apprentissage de l'organisme, y compris les premières étapes dans la transition vers un système de gestion de l'apprentissage.

Créer un comité de gouvernance de l'apprentissage

Le but du comité de gouvernance de l'apprentissage est d'assurer la surveillance stratégique des activités d'apprentissage de l'organisme tels que l'identification, la conception et l'évaluation. Cette approche coordonnée permet d'harmoniser les buts éducationnels avec les buts de l'organisme.



Comme nouvelle infirmière, j'ai écouté attentivement toutes les séances d'orientation et d'intégration, sachant que les outils acquis me donneraient la confiance pour m'affirmer dans mon rôle. Je suis très reconnaissante envers mes collègues, ma gestionnaire et la responsable des opérations, qui sont toujours là pour m'appuyer, répondre à mes questions et me fournir des conseils.

Adelaide Henstock, coordonnatrice de soins



Paige Quinn, adjointe aux ressources humaines

Conclusion

Qu'ils soient au bureau pour appuyer les activités administratives ou aux premières lignes pour fournir des soins aux patients, les employés sont au centre de toutes nos initiatives. La priorité stratégique d'investir dans les employés est ainsi renforcée, et la Stratégie relative au personnel révèle le produit de cet investissement. En effet, chaque membre de l'équipe fait partie d'un effectif exceptionnel, et nous maintenons l'engagement de continuer à leur offrir les mesures de soutien, la formation, les ressources et les outils dont ils ont besoin pour réussir. Même si le nom et la structure de l'organisme ont changé, nous demeurons déterminés à travailler avec les partenaires du système de santé afin de fournir aux patients les meilleurs soins possibles.

COMMENT SAURONS NOUS QUE NOUS AVONS RÉUSSI?

L'équité, l'inclusion, la diversité et l'antiracisme sont des principes fondamentaux qui sont intégrés dans chaque aspect de nos opérations, favorisant une culture qui privilégie l'inclusion et le sentiment d'appartenance afin d'améliorer la prestation des services aux groupes sous représentés.

Un milieu de travail sain, sécuritaire et positif qui favorise le mieux-être nous permettra d'atteindre notre potentiel, de donner le meilleur de nous-mêmes et d'offrir aux patients la meilleure expérience possible.

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

Nous sommes prêts à répondre aux besoins des patients maintenant et à l'avenir en agissant comme employeur de choix en mesure d'attirer, de former et de maintenir en poste les personnes les plus compétentes, ce qui nous permet de répondre de façon mieux adaptée, plus souple et plus innovatrice aux besoins en soins de santé de la collectivité que nous servons.

Les employés sont au centre de toutes nos initiatives, et nous maintenons l'engagement de continuer à leur offrir les mesures de soutien, la formation, les ressources et les outils dont ils ont besoin pour réussir. La Stratégie relative au personnel révèle le produit de cet investissement.

Nous mesurons le succès

Nous avons conçu un solide cadre de présentation de rapports sur les ressources humaines afin de garantir que nous atteignons les buts établis dans la Stratégie relative au personnel. Ce cadre offre des perspectives susceptibles d'éclairer la prise de décisions stratégiques et opérationnelles. Nous mesurons le 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

DOMAINE	INDICATEURS
Équité, inclusion, diversité et antiracisme	Sentiment d'appartenance dans le milieu de travail
	Les employés croient qu'ils ont droit aux mêmes possibilités que d'autres qui ont des compétences et des antécédents similaires.
	Les employés croient que les politiques et les procédures ont été créées et mises en œuvre de façon équitable.

Culture équipe efficace

DOMAINE	INDICATEURS
Participation des employés	Indice de participation des employés
Relations de travail	Actif Griefs
	Nouveaux griefs
	Griefs clôturés

Mieux-être, bien-être, santé et sécurité

DOMAINE	INDICATEURS
Bien-être	Congés de maladie
	Taux d'utilisation du Programme d'aide aux employés
Santé et sécurité au travail	Indemnités pour temps perdu approuvées
	Incidents de harcèlement sexuel et de violence en milieu de travail

Des carrières enrichissantes

DOMAINE	INDICATEURS
Recrutement et maintien en poste	Temps requis pour le recrutement
	Postes à pourvoir
	Roulement volontaire
Apprentissage et perfectionnement professionnel	Participation aux séances d'apprentissage et de perfectionnement professionnel
	Participation à une séance d'apprentissage et de perfectionnement professionnel

Santé à domicile Ontario

Des soins exceptionnels, peu importe où vous habitez.

Santé à domicile Ontario coordonne tous les jours la prestation des services de soins à domicile et en milieu communautaire pour des milliers de patients de partout dans la province. Si vous voulez de plus amples renseignements sur les services de soins à domicile et en milieu communautaire ou les services de placement en foyer de soins de longue durée, ou que vous voulez présenter une demande de services, composez le 1 833 515 1234.

www.ontariosanteadomicile.ca