

AVIS DE RÉUNION

PROCÈS-VERBAL

<b>Titre de la réunion :</b>	Comité ad hoc des Ressources Humaines	<b>Date et heure :</b>	10 février 2022 de 09h00 à 11h00
<b>But de la réunion :</b>	Réunion ordinaire	<b>Endroit :</b>	Par Zoom
<b>Présidente :</b> <b>Secrétaire :</b>	Robert Clinch Johanne Roy		

**Participants**

M. Roger Clinch, président	M. David Savoie, président du CA	Dre France Desrosiers, PDG
Mme Claire Savoie	Mme Norma McGraw	Mme Johanne Roy, VP RH
Mme Julie Cyr		

**ORDRE DU JOUR**

Documents

Heure		Pages	Action
9h00	1. Ouverture de la réunion		D
9h05	2. Constatation de la régularité de la réunion		I
9h06	3. Adoption de l'ordre du jour		D
9h07	4. Déclaration de conflits d'intérêts potentiels		I
9h08	5. Adoption du procès-verbal du 28 octobre 2021		D
9h10	6. Suivi du procès-verbal du 28 octobre 2021 6.1 Sondage Pulse / plateforme de reconnaissance 6.2 Indicateurs / Tableau de bord		I
9h30	7. Autres		D
10h00	7.1 Registre des risques – Invitée Diane Mignault		I
10h45	7.2 Stratégie du Mieux-Être et Parklane – Invité Andy Bélanger		I
	7.3 Tableau de bord équilibré		I
10h50	8. Date de la prochaine réunion : 19 mai 2022		I
10h55	9. Levée de la réunion		D

AVIS DE RÉUNION

PROCÈS-VERBAL

<b>Titre de la réunion :</b>	Comité ad hoc des Ressources humaines	<b>Date et heure :</b>	28 Octobre 2021 à 9 :00
<b>But de la réunion :</b>	Réunion ordinaire	<b>Endroit :</b>	Par ZOOM
<b>Président :</b>	Roger Clinch Johanne Roy		

**Participant**

Johanne Roy	✓	Julie Cyr	A	Roger Clinch	✓
Dre France Desrosiers	✓	Norma McGraw	✓	Claire Savoie	✓
David Savoie	✓				

**PROCÈS-VERBAL**

**1. Ouverture de la réunion**

La réunion est ouverte par Roger Clinch à 09h00.

**2. Constatation de la régularité de la réunion**

Fait.

**3. Adoption de l'ordre du jour**

**MOTION 2021-10-28/ 01RH**

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Claire Savoie

Et résolu que l'ordre du jour soit adopté tel que présenté.

**Adopté à l'unanimité.**

**4. Déclaration de conflits d'intérêts potentiels**

Aucune déclaration de conflits d'intérêts potentiels.

**5. Adoption du procès-verbal du 17 septembre 2021**

**MOTION 2021-10-28/ 02RH**

Proposé par Claire Savoie

Appuyé par Norma McGraw

Et résolu que le procès-verbal soit adopté tel que présenté.

**Adopté à l'unanimité**

## **6. Suivi du procès-verbal du 17 septembre**

### **6.1 Taux de roulement**

Le taux de roulement pour le T1 est de 1.65 soit inférieur à notre cible de 1.67 et meilleure que l'an passé à 1.84. Dans le rapport d'évaluation de la performance du Réseau Santé Vitalité, la EY reconnaît notre performance supérieure à celui des autres provinces canadiennes.

### **6.2 Sondage Pulse**

Les résultats du Sondage Pulse sont distribués en plus des constats de la note d'information, il est aussi mentionné que ce sont dans les zones 1B et 5 où nous retrouvons le plus d'insatisfaction et c'est aussi dans ces zones où il manque le plus de personnel. Il y a possiblement un lien à faire entre les résultats obtenus et la charge de travail.

C'est dans la zone 4, où le personnel semble le plus heureux.

Il ressort qu'il y a du travail à faire au niveau des communications et d'un leadership plus participatif de même à ce que le Réseau Santé Vitalité soit reconnu comme un Employeur de choix par ses employés.

Un membre s'interroge sur la fréquence des sondages et demande qu'ils soient distribués sur une base annuelle.

**Il est proposé que le cycle ainsi que le format de l'évaluation du sondage sur le climat de travail soient révisés**

#### **MOTION 2021-10-28/03RH**

Proposé par Norma McGraw

Appuyé par Claire Savoie

**Adopté à l'unanimité**

Un membre demande si les résultats obtenus par un gestionnaire ont un impact dans son processus d'appréciation du rendement et développement des compétences. Une partie de ces questions seront adressées lors de la présentation des résultats de l'exercice de planification stratégique des RH.

**Il est proposé que les résultats du Sondage Pulse soient utilisés comme indicateur dans le processus d'appréciation du rendement et du développement des compétences des gestionnaires.**

#### **MOTION 2021-10-28/04RH**

Proposé par David Savoie

Appuyé par Norma McGraw

**Adopté à l'unanimité**

Il est aussi suggéré de regarder des plates-formes comme Office Vibe.

Une discussion a aussi lieu sur la note d'information quant aux partages des responsabilités entre l'Équipe de leadership et le Conseil d'administration. Le comité est aussi préoccupé quant aux indicateurs qui leur seront nécessaires pour s'assurer que les meilleurs résultats possibles soient obtenus et qu'il puisse bien assumer son rôle.

**Il est proposé de créer un groupe de travail pour la sélection et l'élaboration, si nécessaire, des indicateurs essentiels à l'évaluation de la mise en place et des résultats à atteindre des plans opérationnels de l'exercice de planification stratégique des RH 2021-2024 :Le Cœur de l'action.**

<p><b><u>MOTION 2021-10-28/05RH</u></b>  Proposé par Claire Savoie  Appuyé par Norma McGraw  <b>Adopté à l'unanimité</b></p> <p><b>6.3 Présentation des résultats obtenus mi-étape de l'an 1 et Retraites du Comité stratégique des opérations et du Conseil d'administration.</b></p> <p>Un document PowerPoint est présentée et reflète quantitativement certains résultats obtenus.</p>	
<p><b>7. <u>Autres</u></b></p> <p>Présentation Power BI  Une démonstration du Tableau Bord Power BI des Ressources humaines est faite.  Cet outil, toujours en développement, sera utile pour préparer nos plans prévisionnels des effectifs et pour évaluer la performance des différents services du secteur RH.</p>	
<p><b><u>8. Date de la prochaine réunion</u> : 12 mai 2022</b></p>	
<p><b>9. <u>Levée de la réunion</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La réunion se termine à 11h05</li> </ul> <p><b><u>MOTION 2021-10-28/06RH</u></b>  Proposé par Claire Savoie  Appuyé par Norma McGraw  <b>Adopté à l'unanimité</b></p>	

---

Roger Clinch  
Président du comité

---

Johanne Roy  
V.-p. – Ressources humaines par intérim

# Note d'information

Point 7.2

Nom du comité : Comité ad hoc des Ressources Humaines

Date : 10 février 2022

Objet : Présentation de la stratégie de Mieux-être et Parklane

## Décision recherchée

À titre informatif seulement

**La stratégie de Mieux-être** du réseau de santé Vitalité a pour but de créer un environnement organisationnel sain et agréable en supportant les individus dans le développement de leur potentiel humain et professionnel. Tout ceci en encourageant les relations interpersonnelles saines et en développant le travail de façon qu'il soit motivant et satisfaisant. La stratégie de Mieux-être sera le phare qui englobe la visibilité de la norme nationale du Canada de santé et sécurité psychologiques en milieu de travail.

**Programme de reconnaissance.** Le sondage du Mieux-être circulé au printemps dernier, compile des résultats tangibles obtenus de l'opinion de nos travailleurs de la santé du Réseau qui confirment que le programme de reconnaissance des travailleurs de la santé ne satisfaisait pas à leurs attentes.

Par conséquent, un comité régional en Mieux-être au travail a été formé pour réexaminer les activités de reconnaissance en place dans les quatre zones et ce, à la lumière des meilleures pratiques en lien avec nos orientations stratégiques.

## Contexte/problématique

Créer un environnement organisationnel sain et agréable en supportant les individus dans le développement de leur potentiel humain et professionnel. Tout ceci en encourageant les relations interpersonnelles saines et en développant le travail de façon qu'il soit motivant et satisfaisant

## Éléments à prendre en considération dans la prise de décision

Il faut mentionner que la stratégie de Mieux-être et le programme de reconnaissance n'étaient pas très développés dans le Réseau Santé Vitalité et que nous devrions en voir les résultats au cours des prochaines années.

## Considérations importantes

# Note d'information

*Faire valoir l'analyse des répercussions sur le plan de l'éthique; de l'allocation des ressources (analyse financière); de la qualité et de la sécurité; les impacts politiques; des partenariats; de la réputation et de la communication; et de la gestion des risques (analyse légale).*

Voir documentation ci-jointe

Répercussions	Négligeables	Modérées	Importantes	Commentaires
Éthique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Qualité et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Partenariats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...
Gestion des risques (analyse légale)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Allocation des ressources (analyse financière)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...
Impacts politiques	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Réputation et communication	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	...

## Suivi à la décision

Aucun

## Proposition et résolution

Aucun

**Soumis le 10 février 2022 par Johanne Roy, VP des Ressources Humaines par interim.**

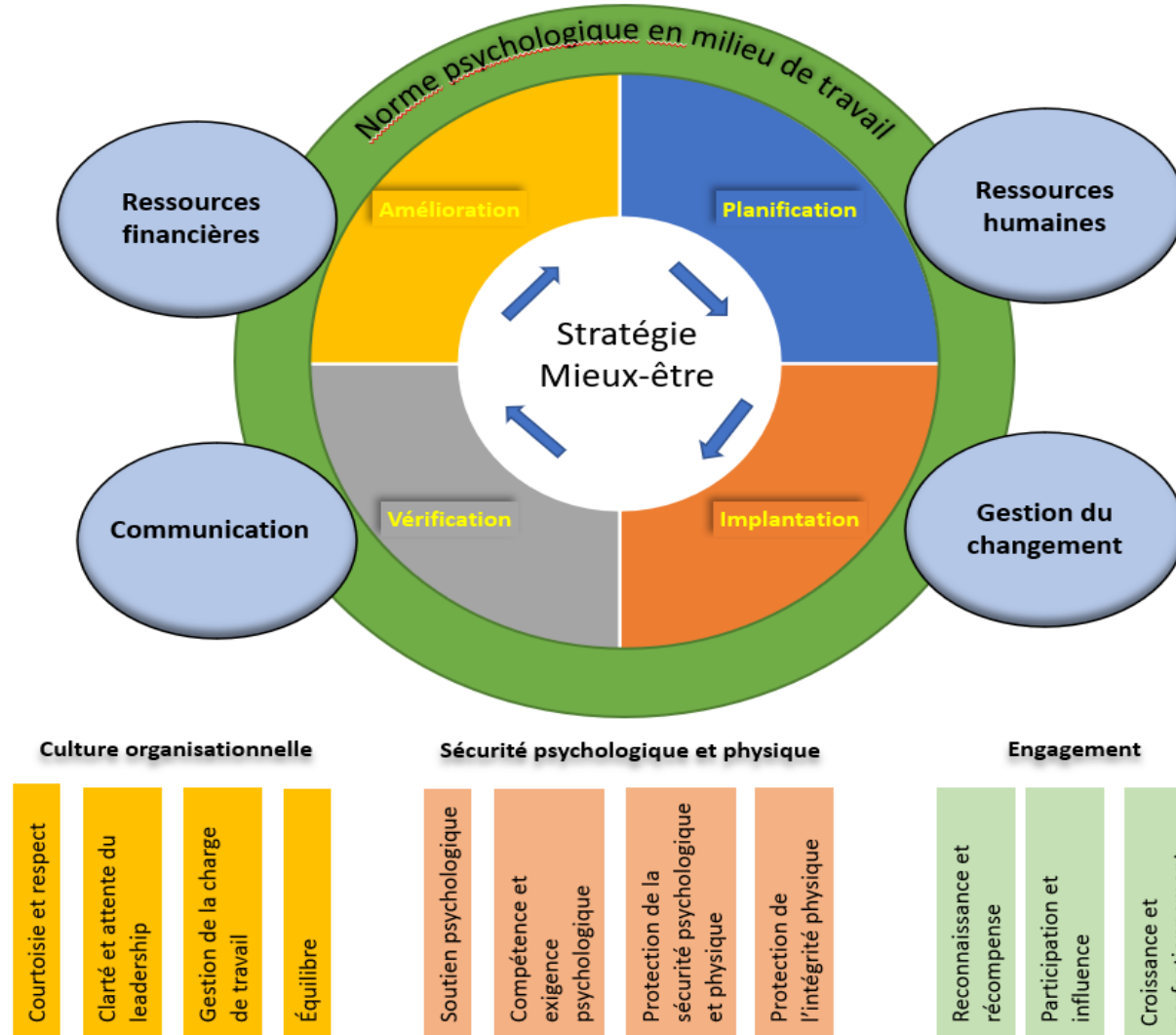


# Réseau de Santé Vitalité Stratégie de Mieux Être

**Initiatives 2022-2023**

**An 1**

# Stratégie de Mieux Être





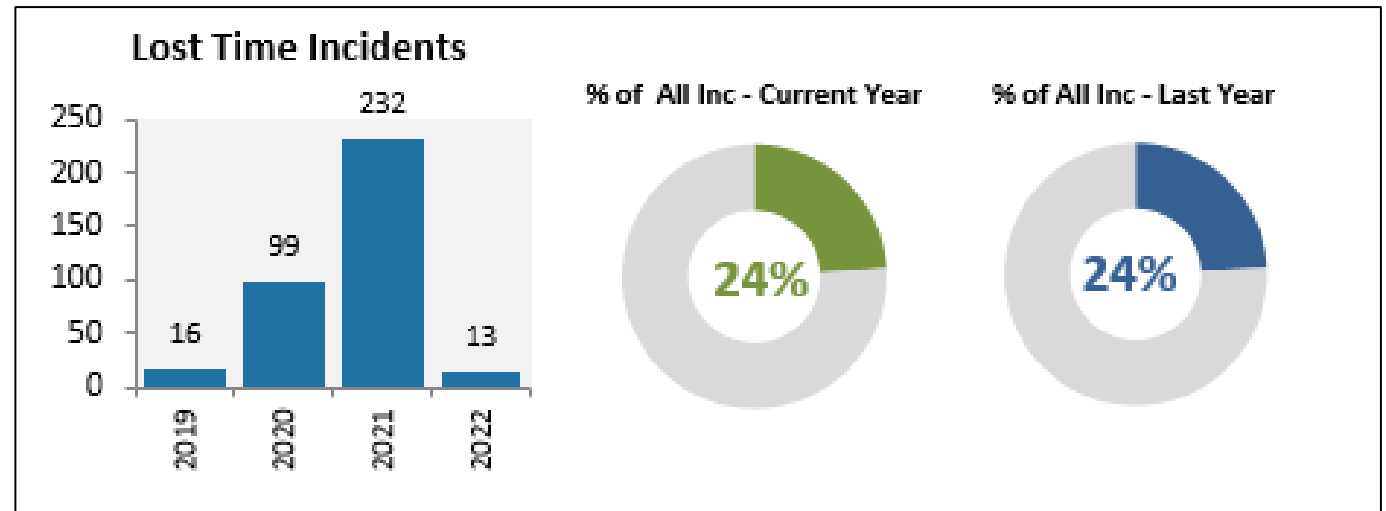
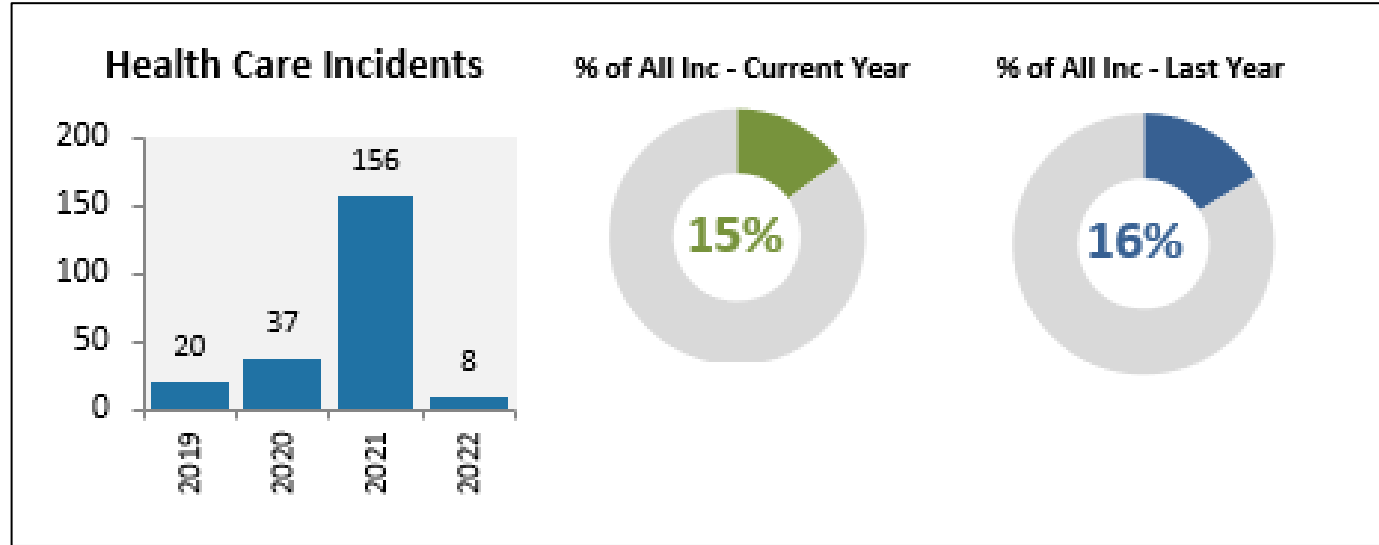
# Initiatives 2022-2023

## **Objectif:** Intégrer le Mieux Être dans l'ensemble des activités

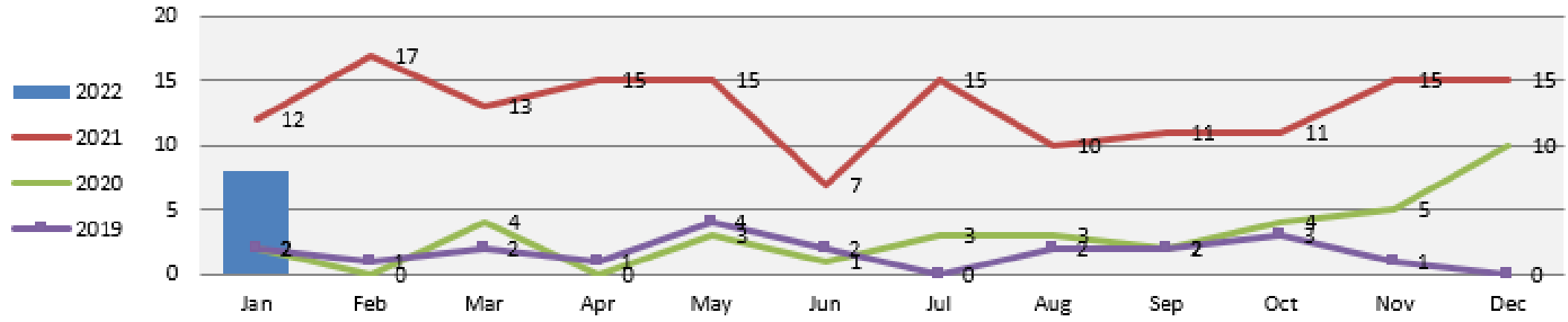
- Implanter les divers politiques( Milieu de travail respectueux, Santé et sécurité psychologique en milieu de travail);
- Intégrer le mieux-être dans le prochain plan stratégique du RSV(Vision, mission, valeur);
- Implanter une plateforme de reconnaissance, sondage;
- Développer les habiletés des membres du comité mieux-être régional;
- Développer un tableau de bord/mesures d'impact:
  - ❖ Taux de roulement, absentéisme, TSNB, participation aux activités/sondage, etc
- Présenter un calendrier d'activités;
- Revoir les activités de la semaine de reconnaissance;
- Former spécifiquement les gestionnaires(Reconnaissance, PAEF).

# Accidents Soins Médicaux VS Pertes de temps

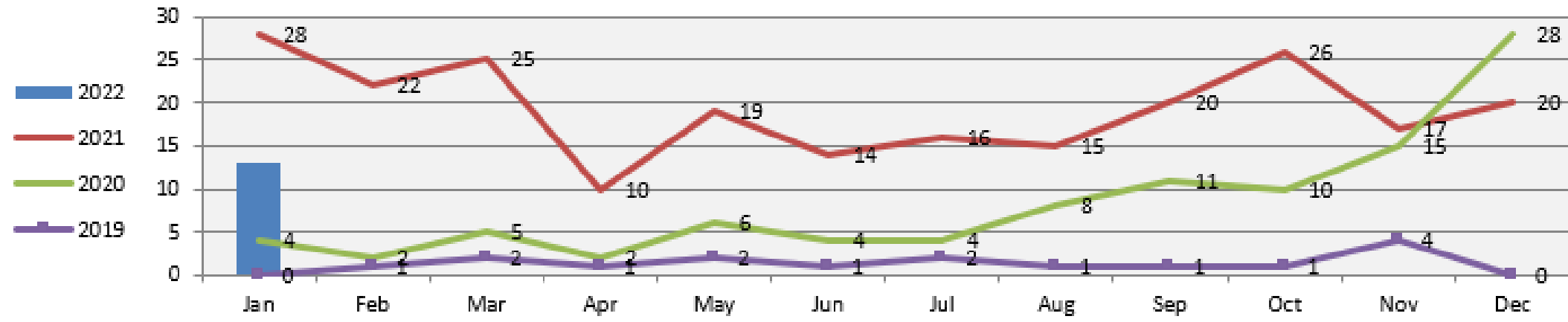
TITRE DE LA PRÉSENTATION ICI



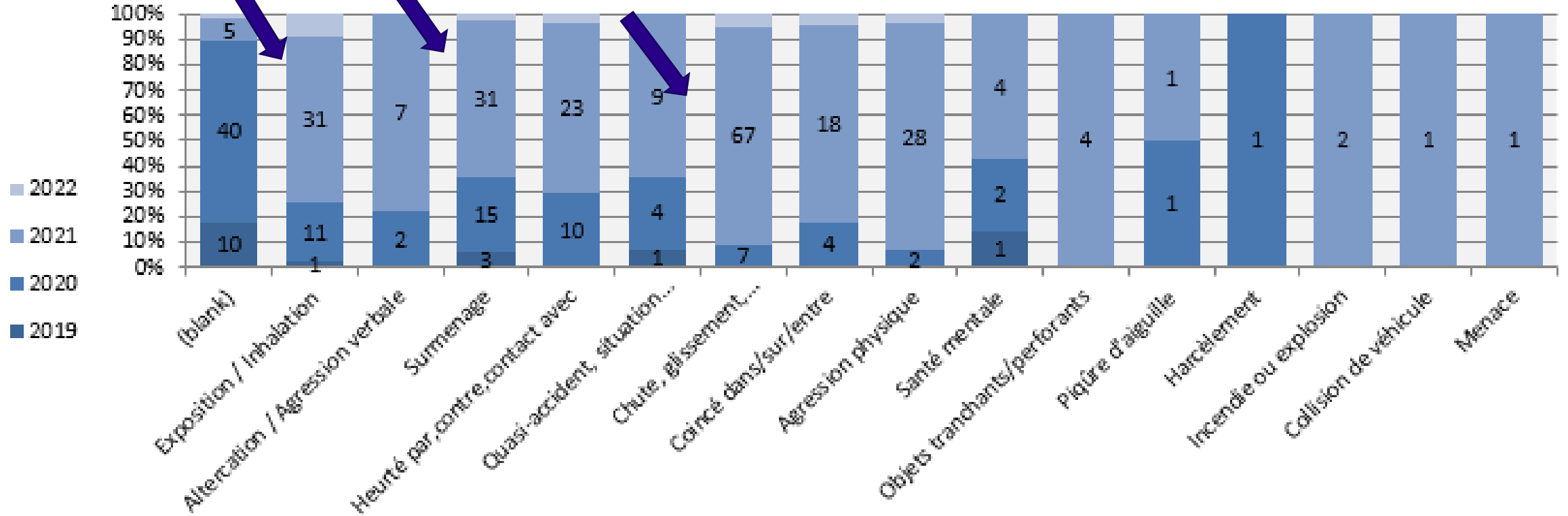
### Health Care Incidents by Month and Year



### Lost Time Incidents by Month and Year

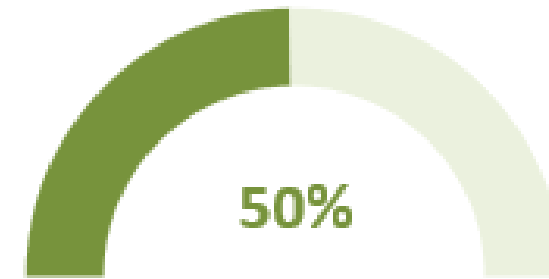
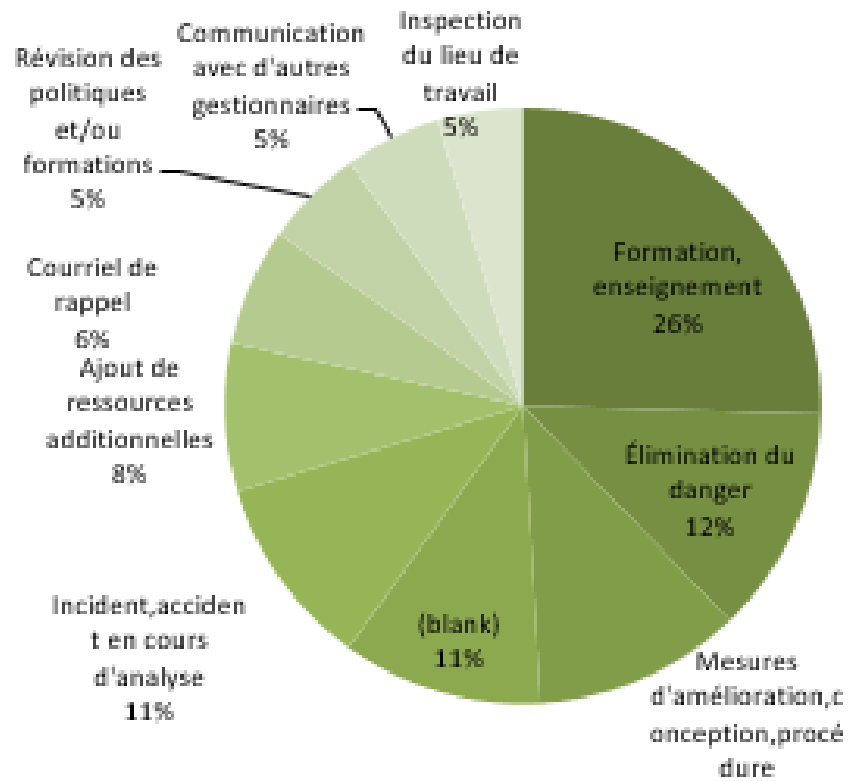


### Lost Time Incident Types



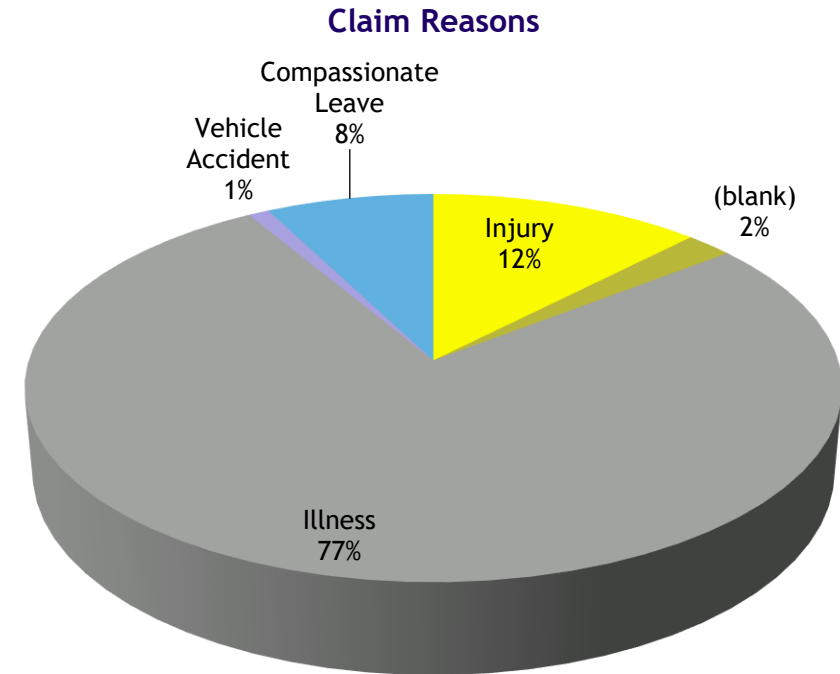
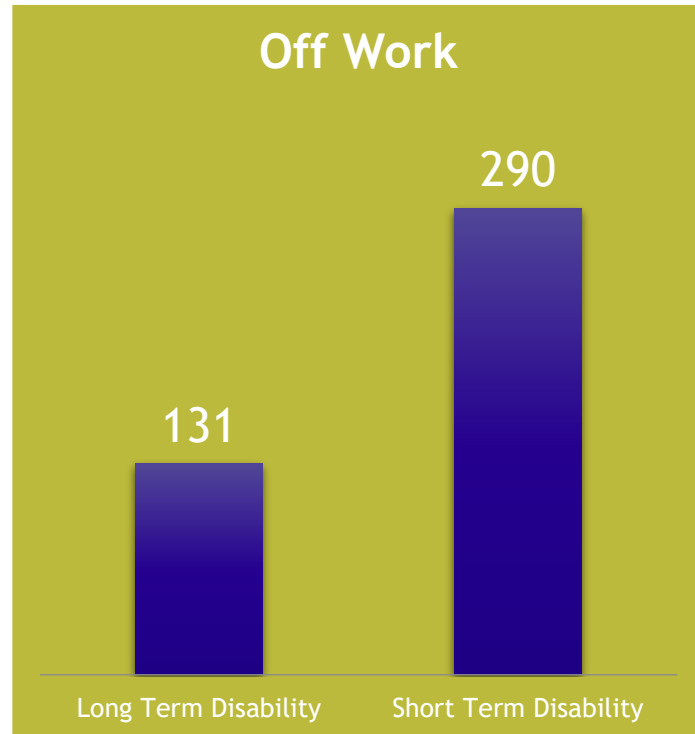
# Actions correctives

**Top 10 Corrective Actions - All Years**

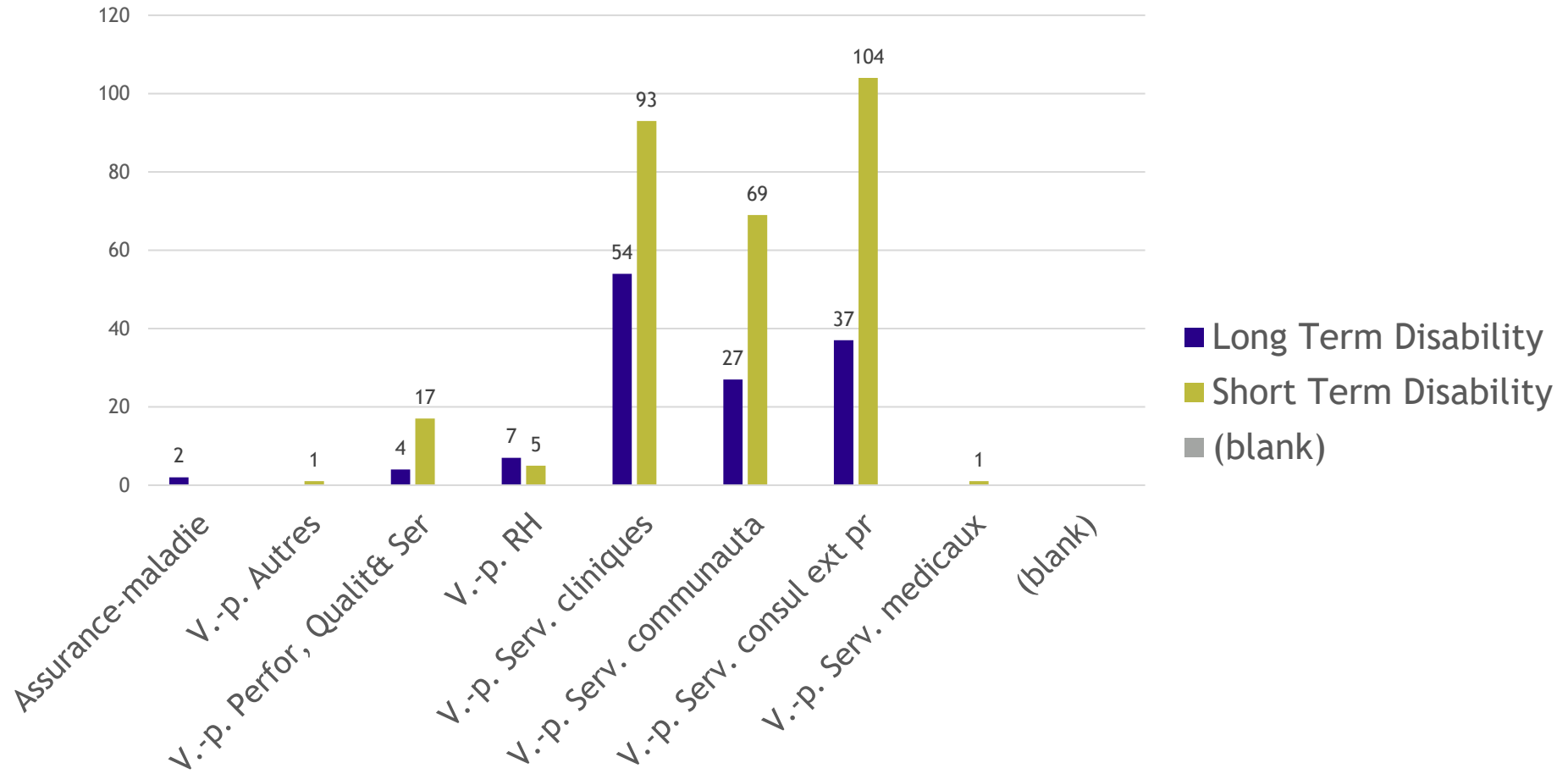


**Percentage of Completed Corrective Actions**

# Incapacités

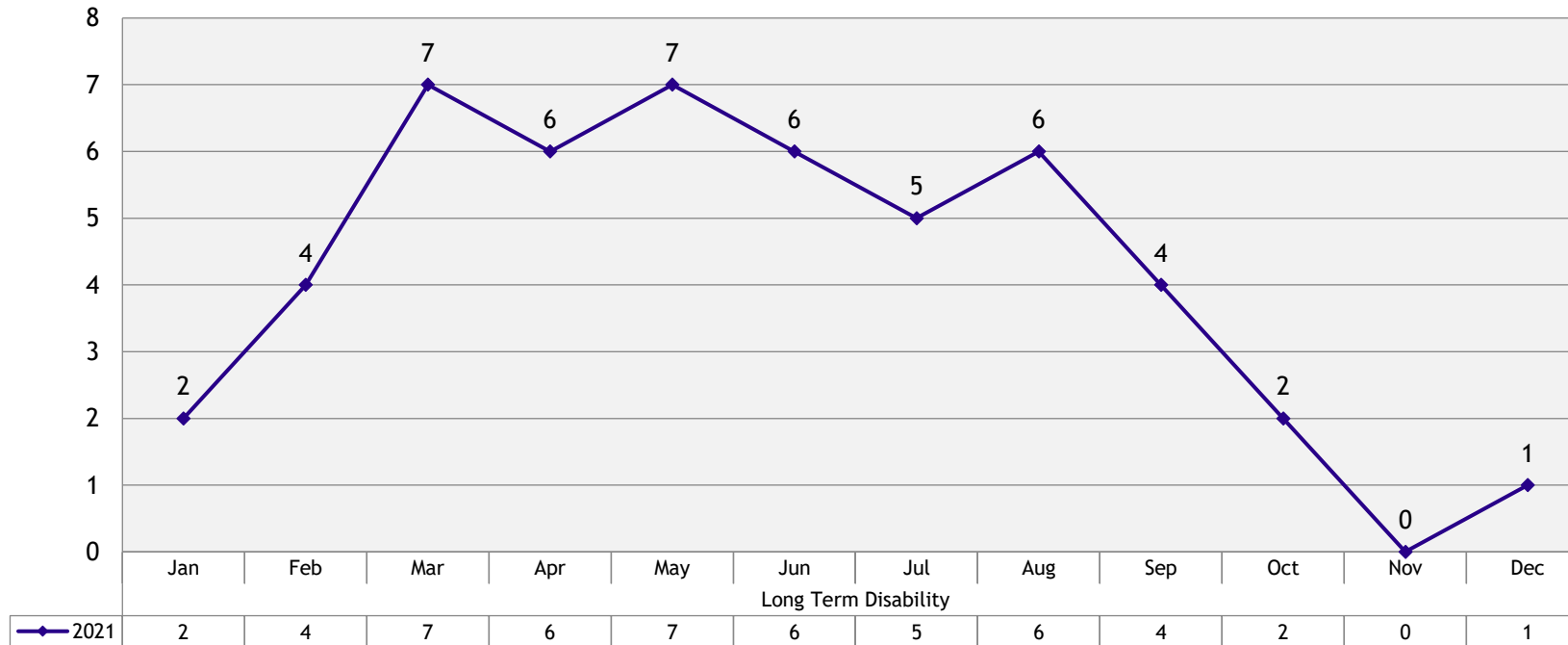


# Incapacités par secteur



# Incapacités

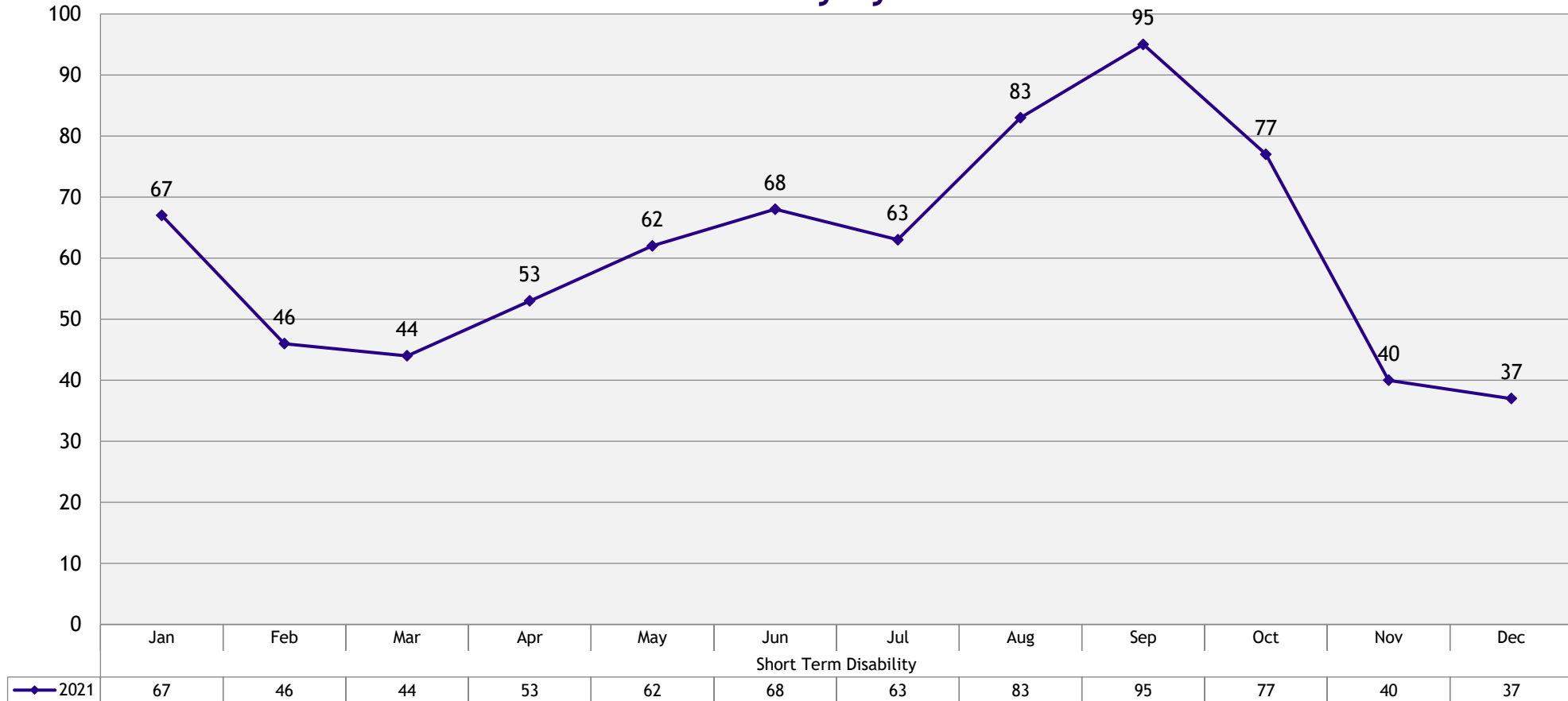
## Long Term Disability by Month and Year





# Incapacités

## Short Term Disability by Month and Year



# Priorisation des risques liés à la violence au travail

Num	Type d'analyse	Questions	Risque	Contrôle existant	Probabilité	Fréquence	Gravité	Niveau du risque	Mesure de contrôle	Catégorie	Probabilité	Fréquence	Gravité	Niveau du risque résiduel
cc1	Contact direct avec un client	Le client a-t-il un accès physique direct aux travailleurs?	Physique	Aucun	30	30	30	90	Installer une porte verrouillée	Élimination du risque	10	30	10	50

## Probabilité

Est déjà arrivé dans l'établissement	30
Est déjà arrivé dans le réseau	20
N'est jamais arrivé dans le réseau	10

## Fréquence

Plus de 5 fois par jour	30
Entre 2-4 fois par jour	20
Moins de 2 fois par jour	10

## Gravité

Peut causer la mort	50
Peut causer une perte de temps	40
Peut causer une visite médicale	30
Peut causer un premier soins	20
Blessure mineure	10

# Note d'information

Point 7.3

Nom du comité : Comité ad hoc des Ressources Humaines

Date : 10 février 2022

Objet : Tableau de bord équilibré 2021-2022 – Troisième trimestre (T3)

## Décision recherchée

Ce rapport est présenté à titre d'information et avis.

## Contexte/problématique

Le rapport trimestriel inclut le tableau de bord équilibré.

- Les indicateurs du tableau de bord équilibré sont présentés par quadrant (Qualité/Satisfaction de la clientèle, Financiers, Opérationnel, Ressources Humaines).
- Une fiche par indicateur est présentée pour cerner les possibilités d'amélioration de la qualité et celles-ci représentent un point de départ d'un processus d'amélioration.
- La majorité des indicateurs sont produits pour le troisième trimestre de 2021-2022.
- Les données de 2020-2021 et de 2021-2022 doivent être interprétées avec prudence puisque la pandémie de la COVID-19 peut avoir un impact sur les statistiques présentés.
- L'ensemble des indicateurs et la cible de chacun de ceux-ci sont en processus de révision dans le cadre de la mise à jour du plan stratégique.

## Éléments à prendre en considération dans la prise de décision

### Tableau de bord équilibré

- Quadrant ressources humaines :  
Nous sommes à retravailler ce tableau de bord. Plusieurs des indicateurs méritent d'être mieux définis et les cibles ajustées.  
Pour les années 2020-2021 et 2021-2022, les effets de la pandémie ont un impact sur les résultats obtenus.  
La planification stratégique : Le cœur de l'action 2021-2024 devrait permettre d'atteindre de meilleurs résultats.

## Considérations importantes

Répercussions	Négligeables	Modérées	Importantes	Commentaires
Éthique	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Qualité et sécurité	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Partenariats	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Gestion des risques (analyse légale)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Allocation des ressources (analyse financière)	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...

Impacts politiques	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...
Réputation et communication	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	...

### Suivi à la décision

Aucun.

### Proposition et résolution

Aucune.

**Soumis le 10 février 2022 par Johanne Roy, VP Ressources humaines par interim.**

**Réseau de santé Vitalité**

**Tableau de bord équilibré 2021-2022**

**Quadrant Ressources humaines**

**Rapport trimestriel (T3)**



<b>Table des matières</b>	<b>Pages</b>
Sommaire	3
Taux global aux modules e-apprentissage	4
% de postes permanents vacants	5
Taux d'accidents du travail	6
Taux de conformité dans les appréciations de rendement	7
Nombre de nouveaux griefs	8
% d'heures de maladie	9
% d'heures de surtemps	10
Heures travaillées Personnel Producteur Unité (PPU)/jours-patients	11
Nombre d'accidents de travail	12
Nombre d'arrêts de travail et perte de temps associée	13
Nombre de blessures par catégorie associés aux accidents de travail	14
Taux d'accident de violence	15

							ÉTAT D'AVANCEMENT			
INDICATEURS/MESURES	LEADERSHIP	TAD ANNÉE PRÉCÉDENTE	CIBLE	TAD 2021-2022	PÉRIODE EN COURS	T1	T2	T3	T4	
<b>Quadrant: Ressources Humaines</b>										
4.1	Taux global aux modules e-apprentissage	Johanne Roy	65.3%	70.0%	57.0%	57.9%	✗	✗	✗	
4.2	% de postes permanents vacants	Johanne Roy	6.7%	7.1%	9.1%	9.9%	✗	✗	✗	
4.3	Taux d'accidents du travail	Johanne Roy	3.12	4.11	4.17	4.84	✓	!	✗	
4.4	Taux de conformité dans les appréciations de rendement	Johanne Roy	45.3%	65.0%	42.9%	41.8%	✗	✗	✗	
4.5	Nombre de nouveaux griefs	Johanne Roy	38	47	22	8	✓	✓	✓	
4.6	% d'heures de maladie	Johanne Roy	5.1%	5.5%	7.2%	10.4%	✗	✗	✗	
4.7	% d'heures de surtemps	Johanne Roy	3.0%	2.5%	3.8%	6.1%	✗	✗	✗	
4.8	Heures travaillées Personnel Producteur Unité (PPU)/jours-patients	Sharon Smyth-Okana	6.91	6.09	6.12	6.20	!	✓	!	
4.9	Nombre d'accidents de travail	Johanne Roy	N/D	-	827	301				
4.10	Nombre d'arrêts de travail et perte de temps associée	Johanne Roy	N/D	-	155	61				
4.11	Nombre de blessures par catégorie associés aux accidents de travail	Johanne Roy	N/D	-	827	301				
4.12	Taux d'accidents de violence	Johanne Roy	N/D	0.98	0.86	1.11	✓	✓	✗	

- ✓ Conforme à l'objectif de rendement
- ! Près de la cible
- ✗ Inférieur à l'objectif de rendement
- 🔍 Analyse plus approfondie

# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

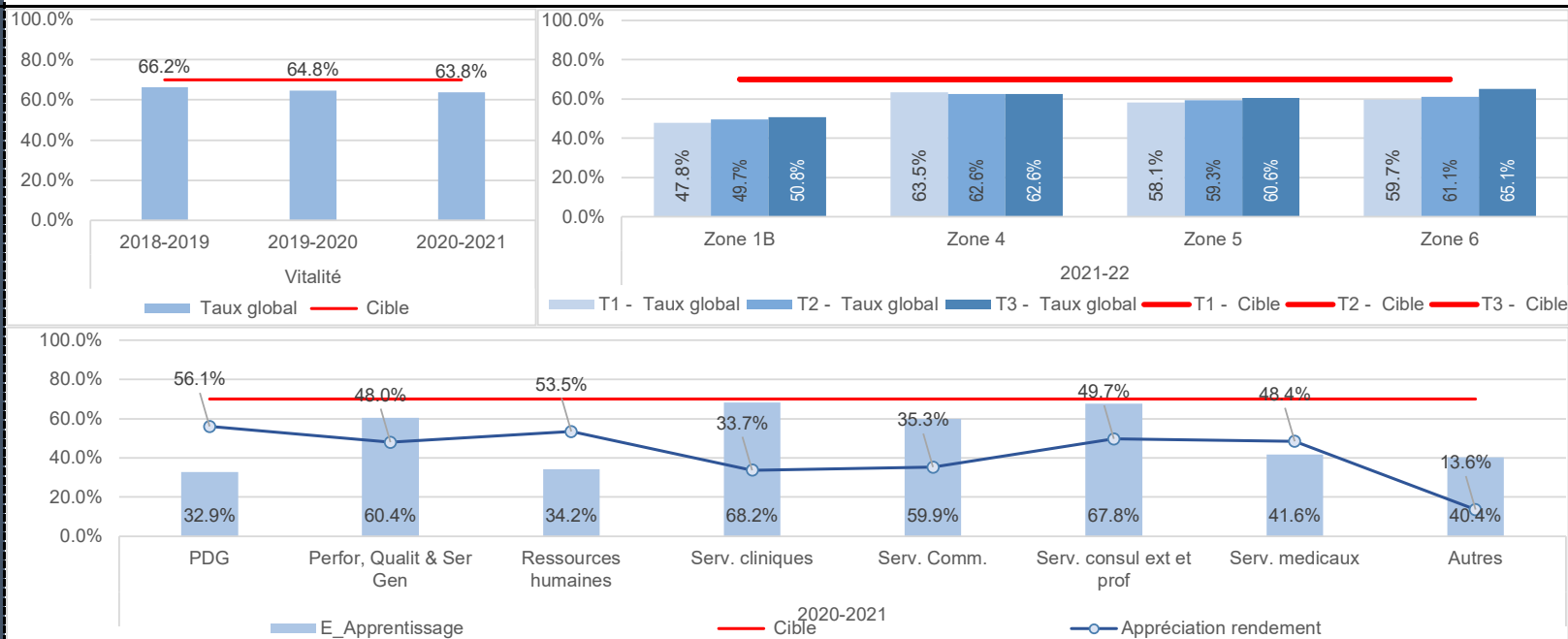
[Retour au sommaire](#)

## Taux global aux modules e-apprentissage

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axées sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, la santé et la sécurité psychologique au travail	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Itacit			

**DÉFINITION**  
Cet indicateur se calcule en divisant le nombre d'employés ayant suivi les formations en ligne dans les temps requis du renouvellement divisé par le nombre d'employés concernés.

**RÉSULTATS**  
CIBLE (établie 70% selon des recommandations)



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un taux global aux modules e-apprentissage élevé est souhaitable puisqu'il favorise une culture d'entreprise axées sur l'apprentissage des employés. Le taux est à la baisse depuis les trois dernières années, passant de 66.2 % en 2018-2019 à 63.8 % en 2020-2021. Il est à noter que plusieurs autres formations ont été en demande qui ne sont pas inclus dans cet indicateur. De plus, les données peuvent être influencées par la pandémie de COVID-19 pendant laquelle les employés ont eu beaucoup de travail et d'autres priorités à prendre en considération.

- ✓ Conforme au plan
- Non conforme au plan et mesures correctives en place
- ✗ Non conforme au plan et interventions requises
- Non débuté
- ☑ Complété



# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

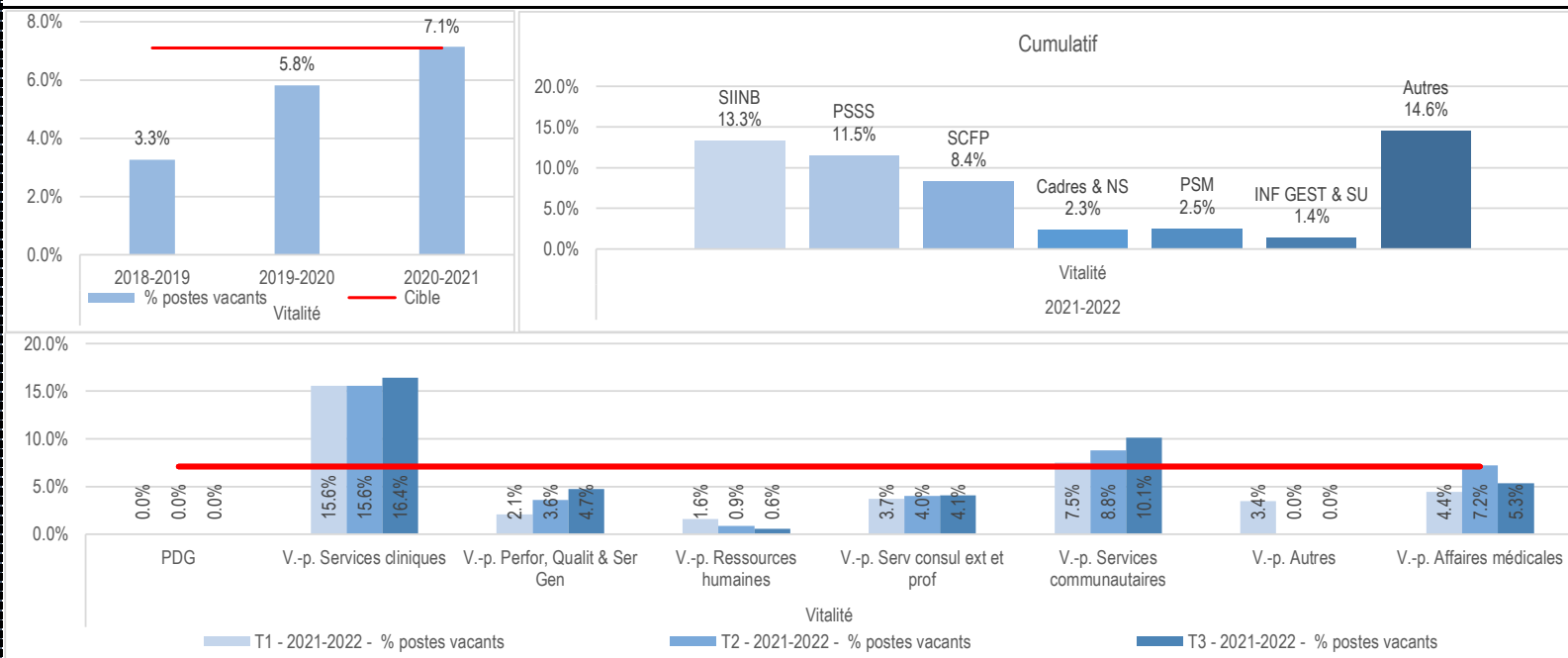
[Retour au sommaire](#)

## % de postes permanents vacants

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Développer un processus de continuité pour améliorer l'expérience du candidat lors de toutes les étapes (rencontre, stage, emploi d'été, offre d'emploi, premier jour de travail)	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle		Développer une stratégie de mieux-être dans le but d'améliorer le support disponible et offert aux travailleurs de santé sur le plan de la santé mentale	✓
SOURCE DE DONNÉES	Ressources humaines - Meditech		Créer un programme d'accueil et d'intégration des nouveaux travailleurs de la santé	○

**DÉFINITION** Cet indicateur reflète le pourcentage de postes permanents vacants.

**RÉSULTATS**  
CIBLE (résultat de l'année précédente) 7.1%



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un pourcentage de poste permanents vacants peu élevé est souhaitable. Un taux élevé reflète une gestion des ressources humaines problématiques et/ou des conditions de travail déficientes. Depuis 2018-2019, le pourcentage de postes permanents vacants est à la hausse. En 2020-2021, il y avait 7.1 % des postes permanents qui étaient vacants. Avec la moyenne d'âge des employés qui augmente, de plus en plus d'employés partent à la retraite. On observe un haut pourcentage de postes vacants pour les services cliniques, suivi des services communautaires.

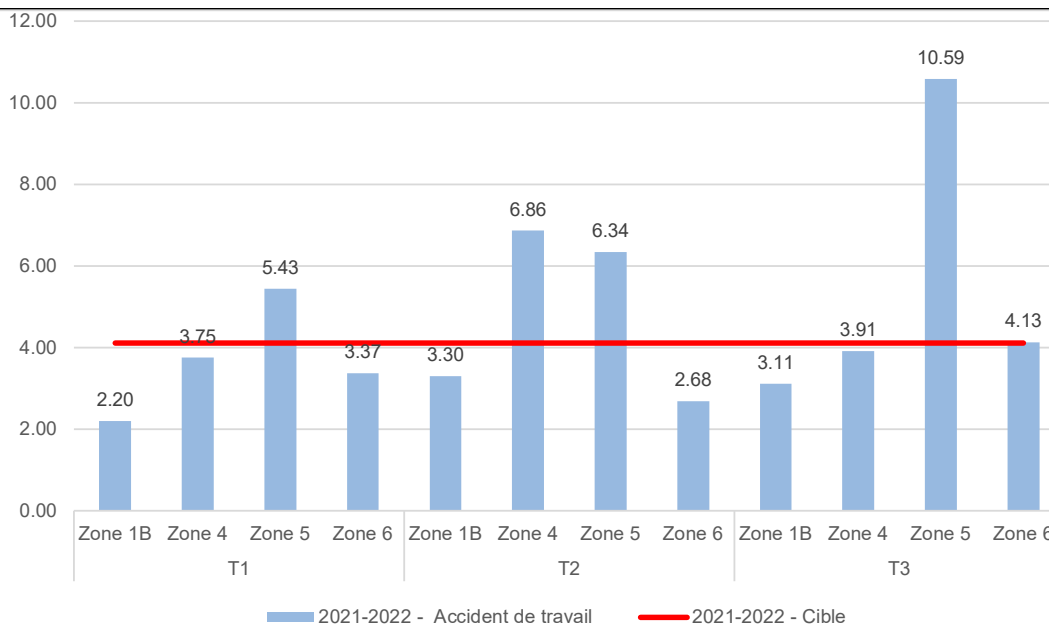
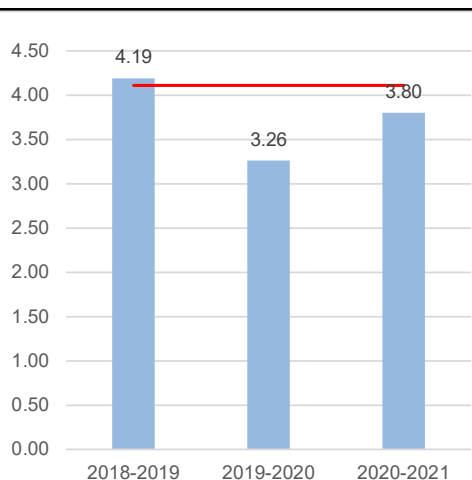
- ✓ Conforme au plan
- Non débuté
- Non conforme au plan et mesures correctives en place
- ☑ Complété
- ✗ Non conforme au plan et interventions requises

## Taux d'accidents du travail

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axées sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, et la santé et la sécurité psychologique au travail	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	MIS et cueillette de données ressources humaines			

**DÉFINITION**  
Cet indicateur reflète la fréquence d'accidents avec perte de temps. Cet indicateur comprend tout accident à la suite duquel un employé s'absente lors du quart de travail suivant son accident.

**RÉSULTATS**  
CIBLE (établie par l'équipe de leadership) 4.11



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un taux d'accidents du travail peu élevé est souhaitable. Un taux élevé peut dénoter des lacunes au niveau des meilleures pratiques hospitalières affectant la productivité du personnel au travail à long terme. Depuis les trois dernières années, le Réseau enregistre une baisse du taux d'accidents du travail, passant de 4.19 en 2018-2019 à 3.80 en 2020-2021. Au troisième trimestre de 2021-2022, la Zone 5 avait le taux d'accidents de travail le plus élevé (10.59).

✓	Conforme au plan	○	Non débuté
●	Non conforme au plan et mesures correctives en place	☑	Complété
✗	Non conforme au plan et interventions requises		

# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

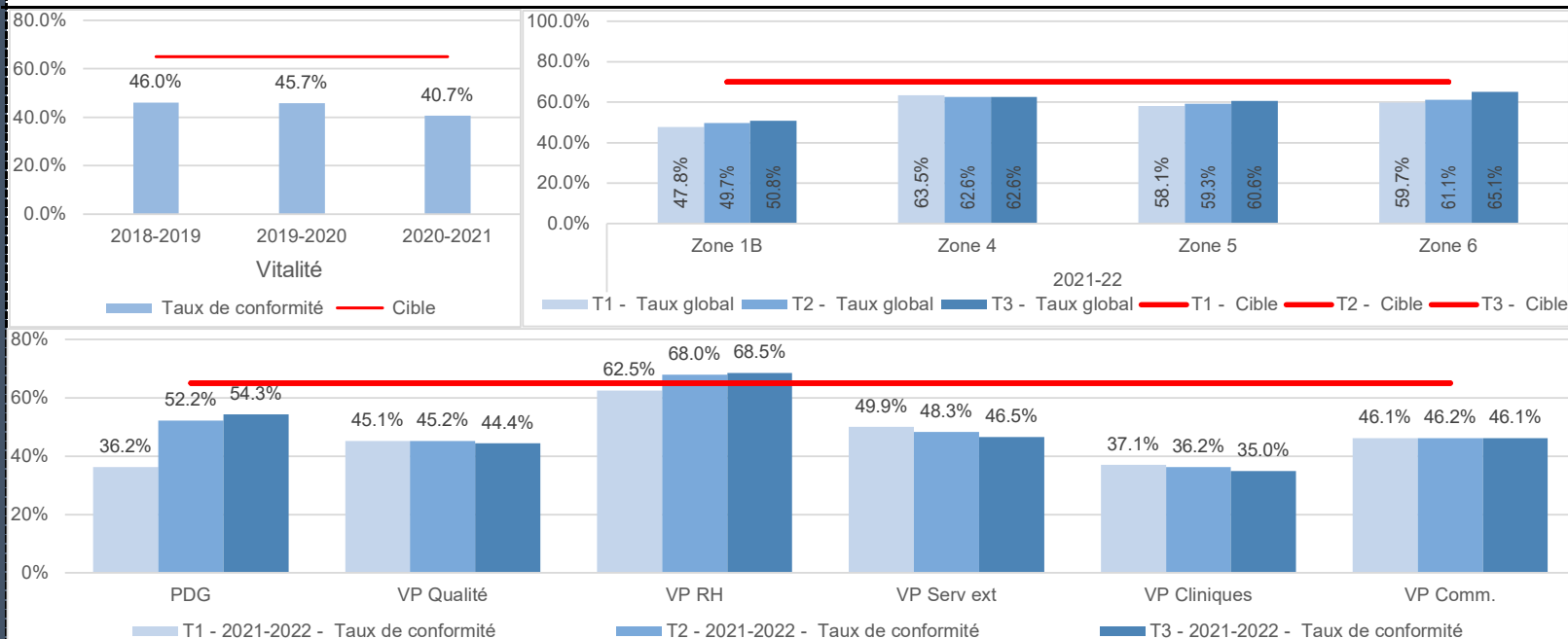
[Retour au sommaire](#)

## Taux de conformité dans les appréciations de rendement

<b>LEADERSHIP</b>	Johanne Roy	<b>INITIATIVES</b>	Réviser le programme de reconnaissance et développer et rendre disponible des outils pour faciliter la reconnaissance informelle	✓
<b>FRÉQUENCE</b>	Trimestrielle			
<b>SOURCE DE DONNÉES</b>	Itacit			

**DÉFINITION** Cet indicateur reflète le pourcentage d'employé ayant reçu une appréciation du rendement.

**RÉSULTATS**  
CIBLE (cible établie par les Ressources Humaines) 65%



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un taux élevé est souhaitable. Un bas taux de conformité dans les appréciations de rendement peut refléter un manque d'engagement envers les employés de la part de la gestion du Réseau, ce qui peut affecter le rendement et la productivité. Le taux de conformité dans les appréciations de rendement est à la baisse depuis les trois dernières années. La pandémie de COVID-19 peut avoir un impact sur cet indicateur (surcharge de travail des gestionnaires).

- ✓ **Conforme au plan**
- **Non conforme au plan et mesures correctives en place**
- ✗ **Non conforme au plan et interventions requises**
- **Non débuté**
- ☑ **Complété**

# FICHE EXPLICATIVE

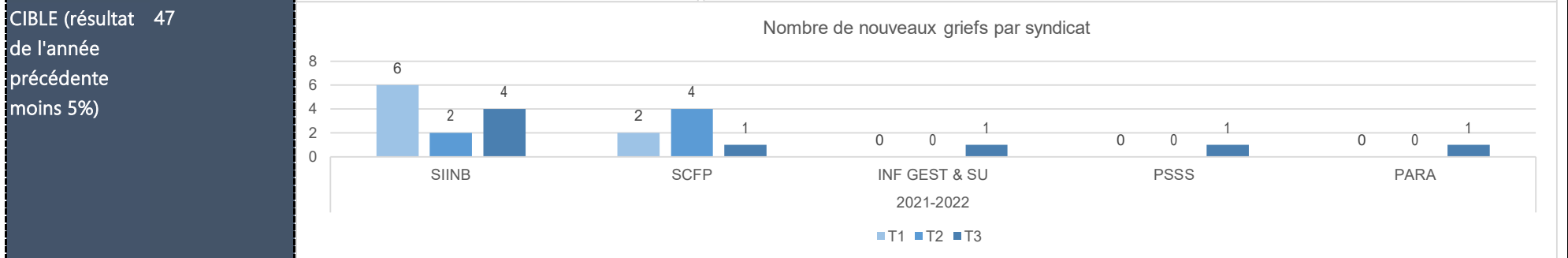
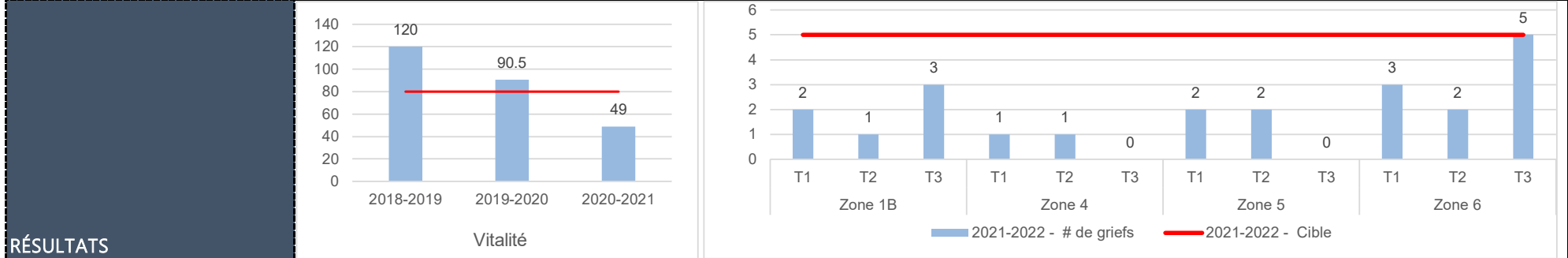
Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

[Retour au sommaire](#)

## Nombre de nouveaux griefs

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Se doter d'une politique claire, détaillée et disséminée de santé et sécurité psychologique au travail	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Cueillette de données ressources humaines			

**DÉFINITION**  
 Cette mesure indique le nombre de nouveaux griefs reçus au cours de la période.



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**  
 Un faible nombre est souhaitable. Un nombre élevé de griefs peut refléter un manque de clarté au niveau des procédures, objectifs et attentes envers les employés du Réseau. Au troisième trimestre de 2021-2022, la cible était atteinte.

- ✓ Conforme au plan
- Non conforme au plan et mesures correctives en place
- ✗ Non conforme au plan et interventions requises
- Non débuté
- ☑ Complété

# FICHE EXPLICATIVE

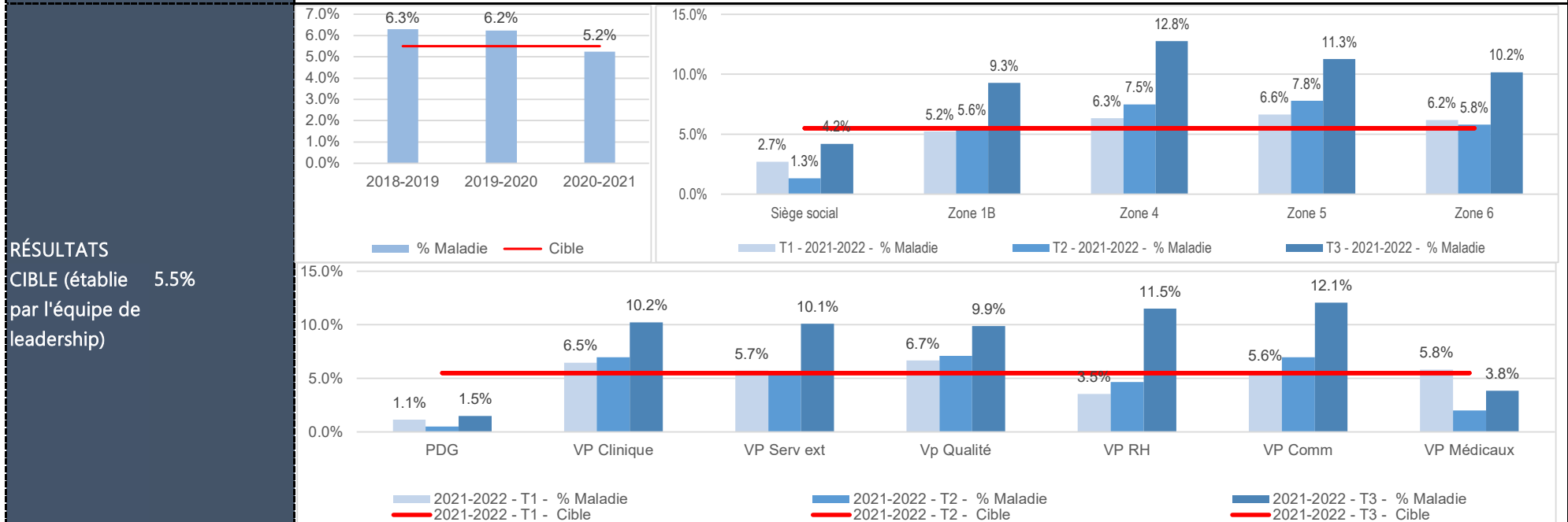
Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

[Retour au sommaire](#)

## % d'heures de maladie

<b>LEADERSHIP</b>	Johanne Roy	<b>INITIATIVES</b>	Développer une stratégie de mieux-être dans le but d'améliorer le support disponible et offert aux travailleurs de la santé sur le plan de la santé mentale	✓
<b>FRÉQUENCE</b>	Trimestrielle		Développer une stratégie qui va permettre aux gestionnaires/chefs de département d'acquérir les meilleures pratiques en résolution de conflits et en développement de l'intelligence émotionnelle	✓
<b>SOURCE DE DONNÉES</b>	Module ESS (Meditech)		Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, la santé et la sécurité psychologique au travail	✓

**DÉFINITION**  
Cet indicateur reflète les heures de maladies payées qui sont déduites directement de la banque de maladies de l'employé.



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**  
Un résultat faible est souhaitable. Un pourcentage élevé peut denoter des conditions de travail difficiles et/ou un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale. Au troisième trimestre de 2021-2022, la Zone 4 affichait le pourcentage d'heures de maladies le plus élevé (12.8 %). La pandémie de COVID-19 peut avoir un impact sur cet indicateur (surcharge de travail, stress, etc.).

✓ Conforme au plan     
 ⦿ Non débuté     
 ⊗ Complété  
● Non conforme au plan et mesures correctives en place     
 ⊗ Non conforme au plan et interventions requises

# FICHE EXPLICATIVE

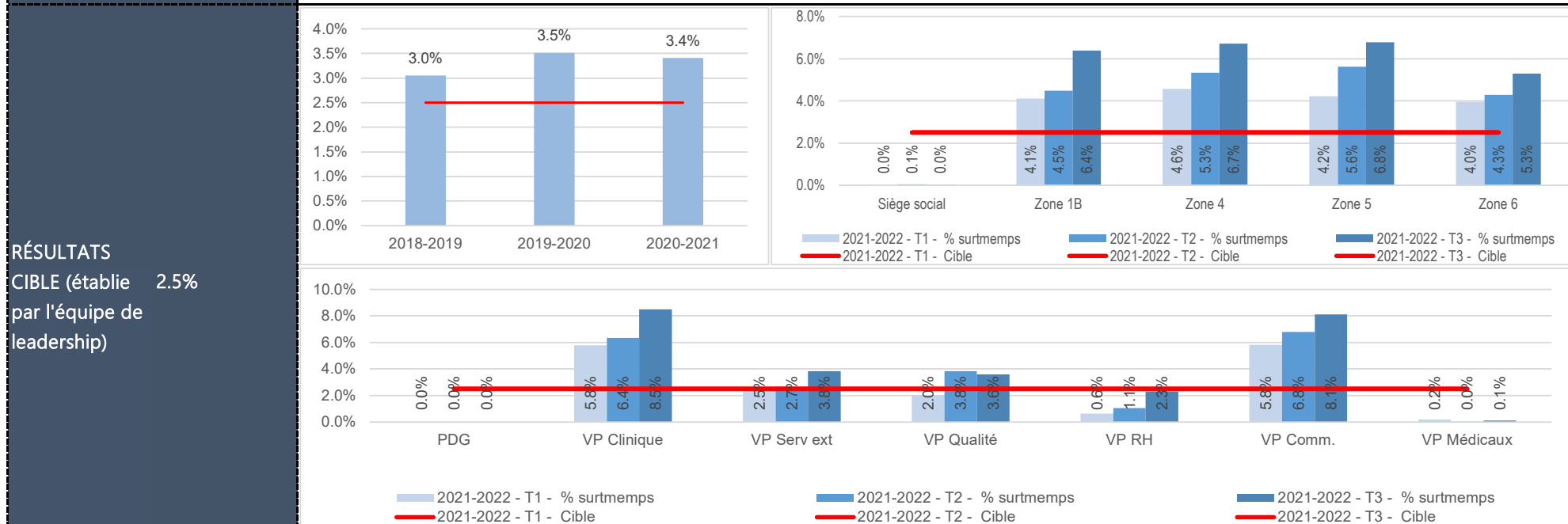
Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

[Retour au sommaire](#)

## % d'heures de surtemps

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Développer une stratégie de mieux-être dans le but d'améliorer le support disponible et offert aux travailleurs de la santé sur le plan de la santé mentale	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle		Développer une stratégie qui va permettre aux gestionnaires/chefs de département d'acquérir les meilleures pratiques en résolution de conflits et en développement de l'intelligence émotionnelle	✓
SOURCE DE DONNÉES	Module ESS (Meditech)		Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, la santé et la sécurité psychologique au travail	✓

**DÉFINITION**  
Cet indicateur se calcule en divisant le nombre d'heures de surtemps par le nombre d'heures travaillées.



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**  
Un pourcentage d'heures de surtemps faible est souhaitable. Un taux élevé peut denoter un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale du Réseau. Depuis les trois dernières années, le pourcentage d'heures de surtemps est à la hausse au sein du Réseau, passant de 3.0 % en 2018-2019 à 3.4 % en 2020-2021. Au troisième trimestre de 2021-2022, toutes les zones dépassaient la cible. La pandémie de COVID-19 peut avoir eu un effet sur cet indicateur (surcharge de travail, maladie, etc.).

✓ Conforme au plan     
 ⦿ Non débuté     
 ⚠ Non conforme au plan et mesures correctives en place     
 ✓ Complété  
✗ Non conforme au plan et interventions requises

# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

[Retour au sommaire](#)

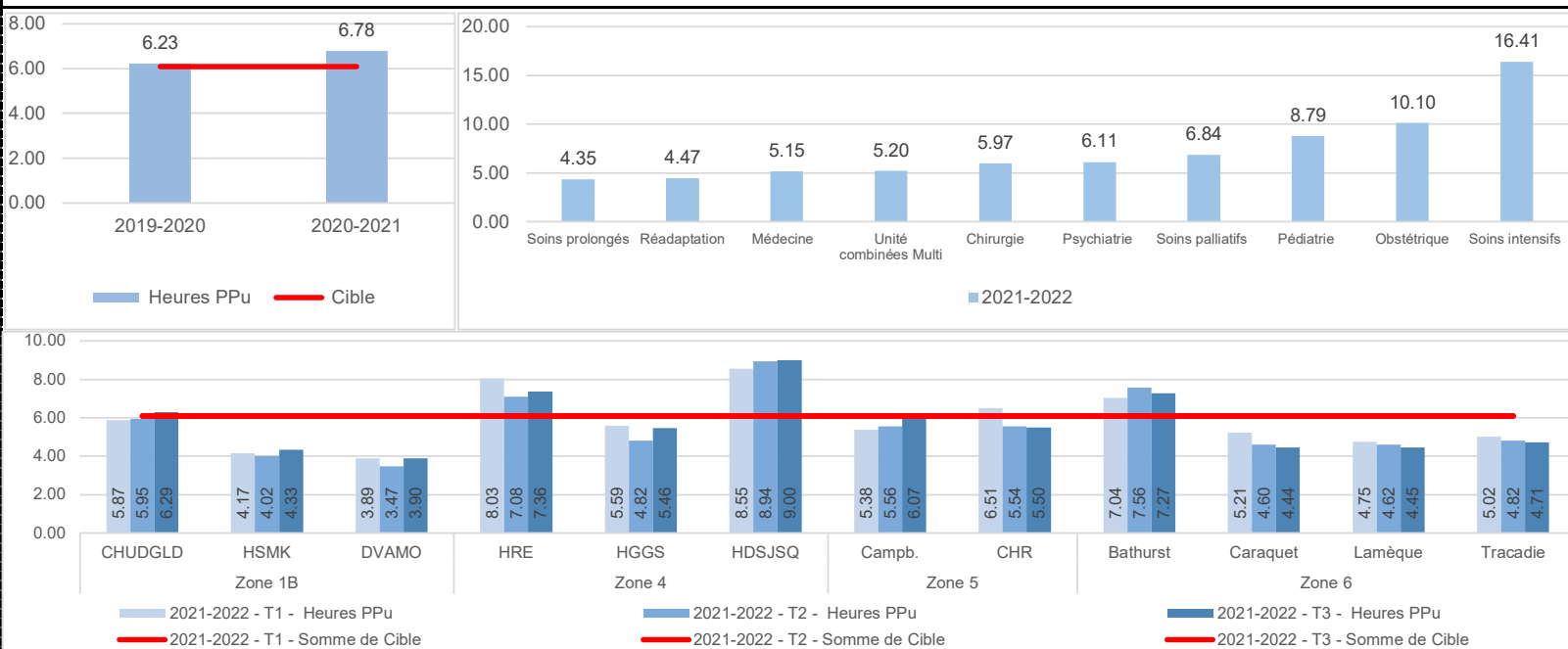
## Heures travaillées Personnel Producteur Unité (PPU)/jours-patients

LEADERSHIP	Sharon Smyth-Okana	INITIATIVES	Développer une stratégie qui va permettre aux gestionnaires/chefs de département acquérir les meilleures pratiques en résolution de conflits et en développement de l'intelligence émotionnelle	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle		Développer une stratégie de mieux-être dans le but d'améliorer le support disponible et offert aux travailleurs de santé sur le plan de la santé mentale	✓
SOURCE DE DONNÉES	Module ESS (Meditech)			

**DÉFINITION**  
Cet indicateur inclut les heures travaillées par le personnel dont le rôle principal est d'exécuter les activités qui contribuent directement à la réalisation du mandat du service.

**RÉSULTATS**  
CIBLE (établie par la firme Raymond Chabot Grant-Thornton)

6.09



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un nombre faible d'heures travaillées PPU/jours-patients est souhaitable. Un nombre élevé peut denoter dans certain cas un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail menant a des problèmes d'absentéisme et de santé du personnel. Cet indicateur présente un résultat particulièrement élevé aux soins intensifs. Ceci peut s'expliquer en raison de la pandémie de COVID 19.

- ✓ **Conforme au plan**
- **Non conforme au plan et mesures correctives en place**
- ✗ **Non conforme au plan et interventions requises**
- **Non débuté**
- ☑ **Complété**

# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

[Retour au sommaire](#)

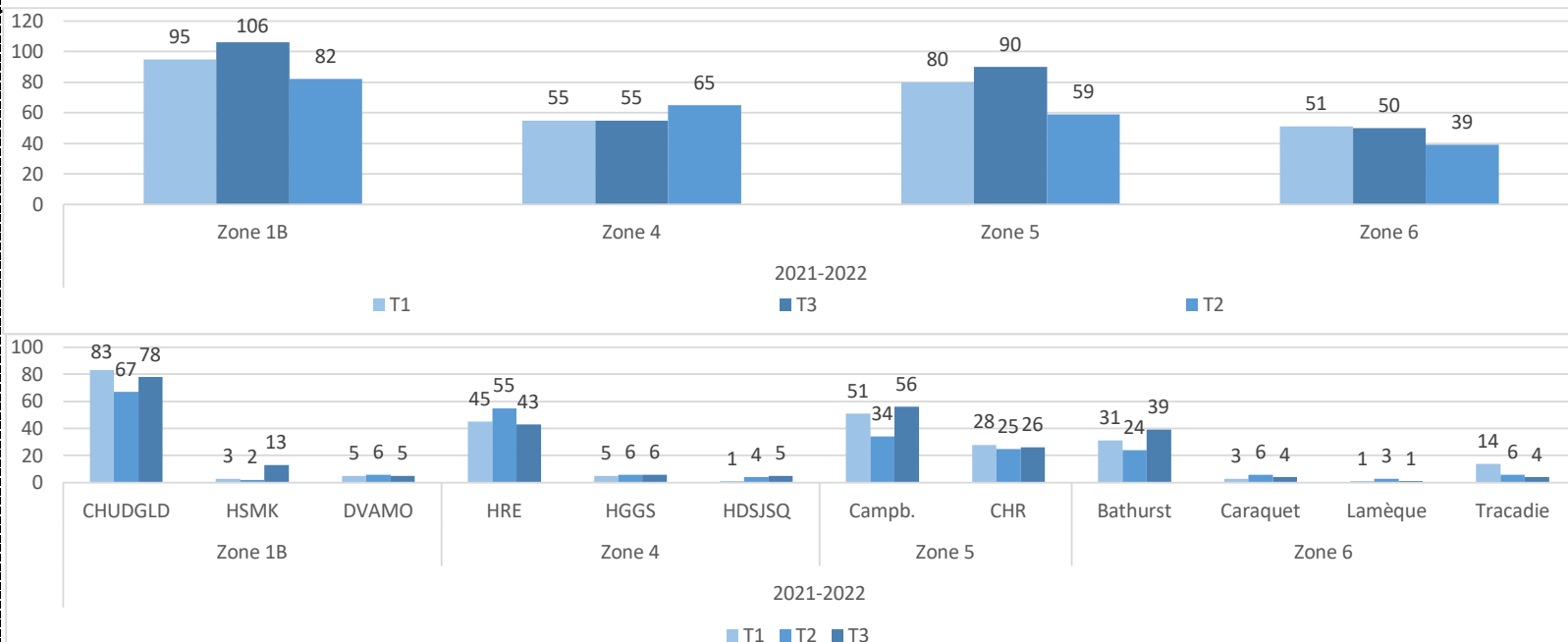
## Nombre d'accidents de travail

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, de la santé et la sécurité psychologique au travail.	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Parklane			

### DÉFINITION

Cet indicateur reflète le nombre d'accidents de travail.

### RÉSULTATS CIBLE (en révision)



### ANALYSE ET INTERPRÉTATION

Un résultat faible est souhaitable. Un pourcentage élevé peut denoter un manque de prévention, lacune au niveau des formations offertes, adhérence aux politiques et procédures établies et un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale. La pandémie de COVID-19 peut avoir un impact sur les données.

- ✓ **Conforme au plan**
- **Non conforme au plan et mesures correctives en place**
- ✗ **Non conforme au plan et interventions requises**
- **Non débuté**
- ☑ **Complété**



# FICHE EXPLICATIVE

Respect – Compassion – Intégrité – Imputabilité – Équité – Engagement

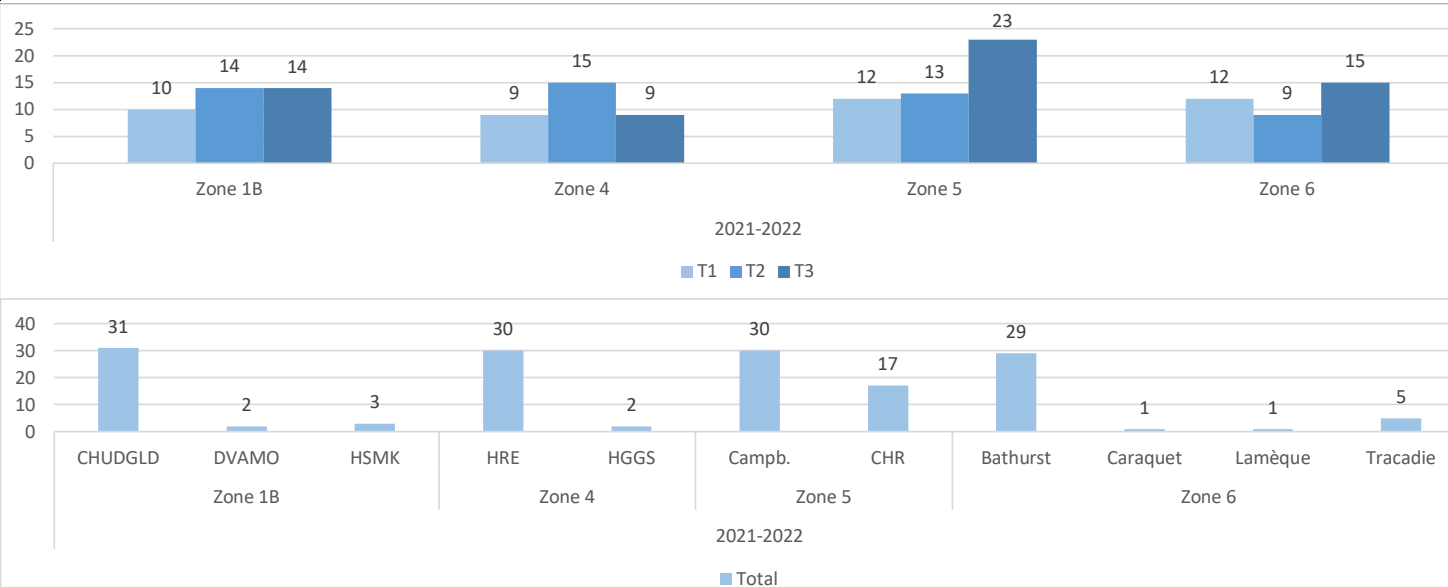
[Retour au sommaire](#)

## Nombre d'arrêts de travail et perte de temps associée

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, la santé et la sécurité psychologique au travail	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Parklane			

**DÉFINITION** Cet indicateur reflète le nombre d'arrêts de travail reliés aux accidents de travail avec perte de temps associée.

**RÉSULTATS CIBLE (en révision)**



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

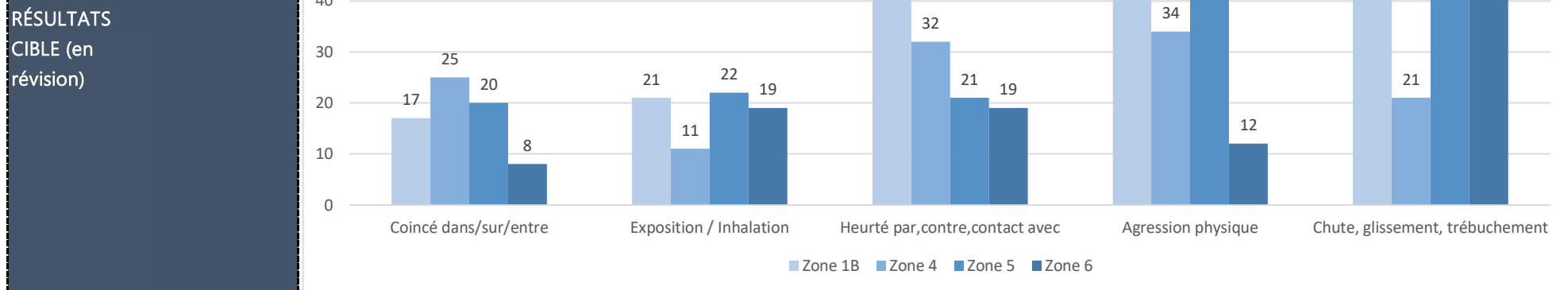
Un résultat faible est souhaitable. Un pourcentage élevé peut denoter un manque de prévention, lacune au niveau des formations offertes, adhérence aux politiques et procédures établies et un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale. La pandémie de COVID-19 peut avoir un impact sur les données.

- ✓ Conforme au plan
- Non conforme au plan et mesures correctives en place
- ✗ Non conforme au plan et interventions requises
- Non débuté
- ☑ Complété

## Nombre de blessures par catégorie associés aux accidents de travail

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, la santé et la sécurité psychologique au travail	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Parklane			

**DÉFINITION** Cet indicateur reflète le nombre de blessures par catégorie associés aux accidents de travail.



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION** Un résultat faible est souhaitable. Un pourcentage élevé peut denoter un manque de prévention, lacune au niveau des formations offertes, adhérence aux politiques et procédures établies et un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale. La pandémie de COVID-19 peut avoir un impact sur les données.

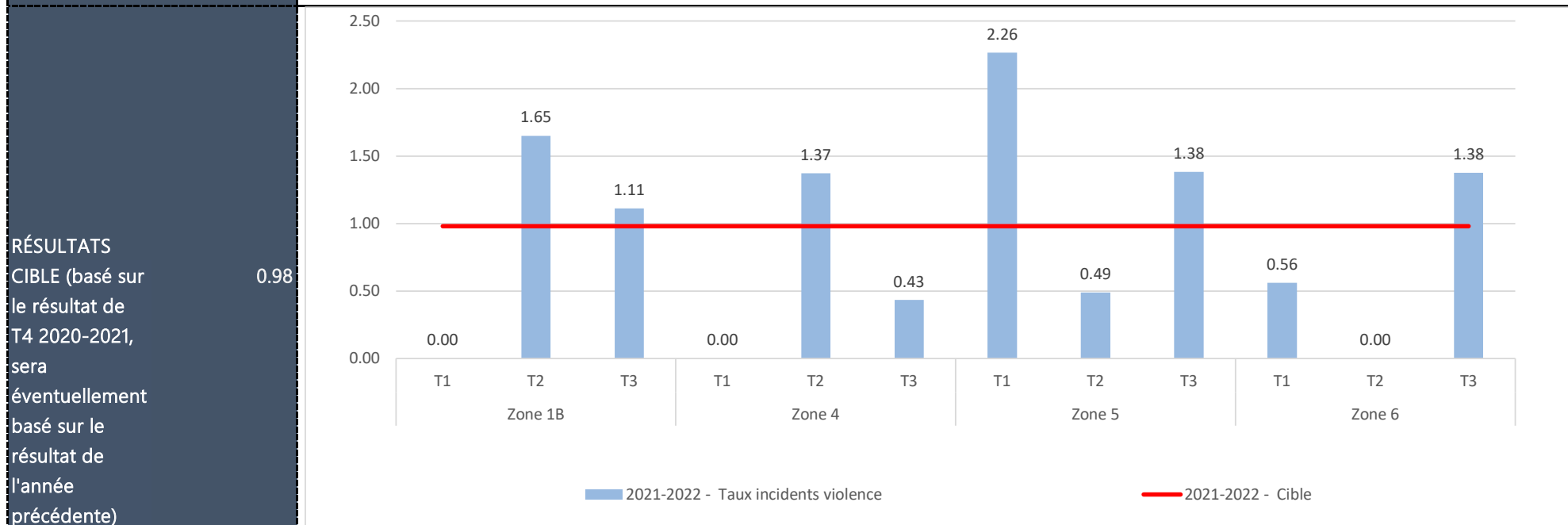
- ✓ **Conforme au plan**
- **Non conforme au plan et mesures correctives en place**
- ✗ **Non conforme au plan et interventions requises**
- **Non débuté**
- ☑ **Complété**

## Taux d'accident de violence

LEADERSHIP	Johanne Roy	INITIATIVES	Favoriser la culture d'entreprise axée sur les personnes via la promotion des stratégies pour le mieux-être, de la santé et la sécurité psychologique au travail.	✓
FRÉQUENCE	Trimestrielle			
SOURCE DE DONNÉES	Parklane			

**DÉFINITION**

Cet indicateur reflète le taux d'accident relié à la violence au travail par tranche de 200 000 heures de travail.



**ANALYSE ET INTERPRÉTATION**

Un résultat faible est souhaitable. Un taux élevé peut denoter un manque au niveau des processus de prévention, lacune au niveau des formations offertes, adhérence aux politiques et procédures établies et un niveau de personnel insuffisant pour la charge de travail globale.

- ✓ Conforme au plan
- Non conforme au plan et mesures correctives en place
- ✗ Non conforme au plan et interventions requises
- Non débuté
- ☑ Complété