



2023 2028

Plan stratégique

des services en langue française

Le mieux-être des **gens**. | Le mieux-être des **communautés**. | **Prospérons ensemble**.



Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Dualité linguistique.....	5
3. Historique et contexte.....	6
4. Profil régional.....	14
5. Vision, mission, valeurs et priorités stratégiques	20
6. Principes directeurs et mise en œuvre.....	22
7. Plan stratégique des services en langue française (SLF).....	25
8. Signature et approbation du Plan stratégique des SLF de SH-SS.....	41
9. Appendice A - Zones désignées des services en langue française.....	42
10. Appendice B - Données sur la population francophone.....	43
11. Appendice C - Statistiques sur la capacité bilingue.....	45
12. Appendice D - Établissements, programmes et services bilingues	46

1.



Introduction

Le Règlement sur les services en français (46/98) pris en application de la Gouvernance et obligation redditionnelle au sein du système de santé (c. H26.5 de la C.P.L.M.) précise que les offices de la santé (OS) désignés de la province du Manitoba doivent élaborer des plans sur les services en français.

La Loi sur l'appui à l'épanouissement de la francophonie manitobaine (C.P.L.M.. c.m. F.157) stipule que chaque entité publique, y compris les Offices de la santé (OS), est tenue d'élaborer et de soumettre au ministre responsable des Affaires francophones une proposition de plan stratégique pluriannuel des services en langue française qu'elle prévoit offrir. Elle se conforme à cet égard aux modalités de temps et autres que fixe le ministre.

Southern Health-Santé Sud (SH-SS) présente son plan stratégique des SLF pour 2023-2028. Ce plan souligne les stratégies et les moyens par lesquels l'OS assurera que les services de santé sont offerts et accessibles en langue française dans la région du sud.

Fixant notre cap avec un plan ambitieux, nous articulons de nouveau notre vision et notre mission afin de mieux nous aligner vers l'avenir que nous souhaitons et d'engendrer des changements transformationnels positifs en ce qui concerne les services en langue française. Effectivement, comme il est capturé dans notre nouvelle vision, ce plan est fondamentalement un appel renouvelé : Le mieux-être des gens. Le mieux-être des communautés. Prospérons ensemble.

Ce plan présente notre direction pour les cinq prochaines années en fournissant un cadre pour guider la prise de décisions tout en favorisant l'harmonisation avec le plan de transformation du système de santé du Manitoba et en appuyant la mise en œuvre du plan provincial des services cliniques et préventifs. Reconnaisant la portée et l'envergure des programmes et des services de l'organisme, le processus de planification stratégique a généré quatre priorités stratégiques fondamentales afin de concentrer nos efforts en allant de l'avant.

En route vers 2028 et au-delà, les défis auxquels nous serons aux prises exigeront des efforts majeurs qui nécessitent la collaboration de tous. Nous avons obtenu des commentaires inspirants et innovateurs de la part des divers intervenants, du personnel, des dirigeants communautaires et des organismes externes et nous nous engageons en allant de l'avant à continuer d'apprendre des divers points de vue.



Notre inspiration

« Et ce n'est pas par manque de compétences linguistiques qu'on tient à vivre en français : Même si je peux fonctionner en anglais très bien, je vis en français, je pense en français, je ris en français, je pleure en français, je me fâche en français. Je suis francophone, j'y tiens. »¹

1 États généraux de la francophonie manitobaine <http://www.sfm.mb.ca/cataloge/rapport-etats-generaux-en.php>

2.



Dualité linguistique

L'accès aux services de santé dans sa propre langue « signifie beaucoup plus que le simple respect de la culture de la personne : il est, à l'occasion, indispensable pour améliorer la santé et permettre à chacun de prendre en charge sa propre santé. » ²

La dualité linguistique est une des dimensions fondamentales de l'histoire du Canada. Dans le contexte de notre société multiculturelle, les deux langues officielles du Canada, le français et l'anglais, ont conservé leur statut particulier à titre de langues utilisées dans le domaine public.

SH-SS respecte la dualité linguistique du Canada et s'engage à offrir des services de santé en langue française à la population francophone qu'il dessert.

2 [Comité consultatif des communautés francophones en situation minoritaire : Rapport au ministre fédéral de la Santé, 2001](#)

3.



Historique et contexte

Le plan stratégique des services en langue française 2016-2022 de SH-SS était centré sur quatre grands éléments liés et interdépendants :

- communautés et partenaires engagés;
- offre active en action;
- vigueur de la politique et du cadre administratif en matière de SLF;
- succès du recrutement et du maintien en poste de personnel bilingue.

Célébrer les réalisations

Communautés et partenaires engagés

- Participation active au comité de Santé en français visant à évaluer l'expérience des clients en ce qui concerne les services en français.
- Consultations et travail effectués à l'échelle régionale et provincial afin d'inclure la population francophone dans l'évaluation de la santé communautaire de SH-SS. Une approche uniforme est maintenant utilisée pour dégager les statistiques démographiques tirées du recensement. SH-SS a élaboré et partagé un résumé validé par la Table de concertation rurale du Sud.
- Introduction du concept de « Communautés accueillantes », dans le cadre duquel, des groupes de mobilisation clés ont été identifiés afin de bâtir des réseaux externes, d'atteindre une plus vaste collectivité d'intervenants et de recruter de nouveaux employés potentiels.
- Participation au projet Fédération des aînés franco-manitobains (FAFM) pour la planification d'une initiative appuyant les personnes atteintes de démence.
- Présentation de la pratique exemplaire de SH-SS concernant le recrutement des effectifs pour les postes désignés bilingues – une approche normalisée, intégrée et collaborative, notamment quant aux divers partenaires de santé, forums provinciaux et conférences nationales.

Offre active en action

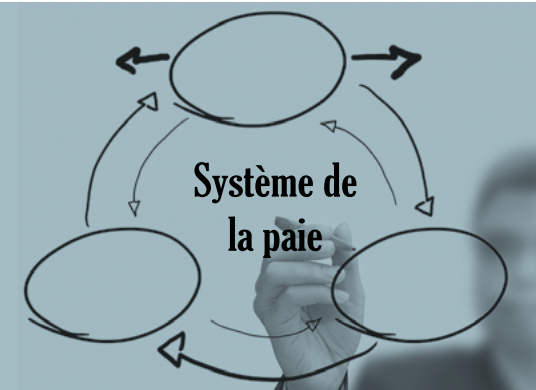
- Promotion dynamique et maintien de l'image bilingue de SH-SS : rédaction bilingue pour le site Web public, la papeterie, les cartes professionnelles, les porte-noms pour tout le personnel (l'insigne des employés bilingues indique « Je parle français »), les cartes de rendez-vous, les formulaires utilisés par le grand public, le matériel d'information ou d'éducation des clients, la signalétique sur les véhicules, signalétique bilingue interne et externe dans les établissements désignés bilingues, et les programmes et services dans les régions à forte concentration francophone.
- Incorporation d'une vidéo sur l'offre active qui fait partie de l'orientation régionale et qui est visionnée par plus de 530 employés chaque année.
- Introduction d'un module d'auto-apprentissage en ligne sur l'offre active disponible sur le site des fournisseurs de soins par l'entremise du système de gestion de l'apprentissage (*LMS*).
- Élaboration et mise en œuvre de l'outil d'accueil des SLF visant à servir de guide pour le personnel de soutien occupant des postes désignés bilingues.
- Orientation ciblée activement offerte aux gestionnaires occupant des postes bilingues afin de leur fournir un contexte et un cadre pour les processus d'embauche et de sélection liés aux postes désignés bilingues.
- En partenariat avec les soins de santé primaires, tous les postes liés à Mon

équipe santé (MÉS) sont pourvus. Des mécanismes ont été conçus pour favoriser la coordination et les relations avec les MÉS locales et globales.

- Les mécanismes sont améliorés, élaborés et mis en œuvre afin de déterminer où et comment accéder à des services de santé bilingues à SH-SS : carte interactive en ligne des SEF, section des SLF sur le site des fournisseurs de soins de santé et Annuaire des services en français au Manitoba en ligne offrant des liens rapides à des services de soins de santé bilingues au sein de SH-SS.

Vigueur de la politique et du cadre administratif en matière de SLF

- Composé de leaders régionaux, le Comité consultatif sur les services en français se réunit biannuellement pour fournir conseils et orientation sur des questions relatives aux services en français.
- Avec un accent sur le soutien proactif de l'organisation et de la direction, les politiques et les pratiques des SLF sont formellement revues afin d'assurer la conformité avec les nouveaux développements.
- Le perfectionnement continu du cadre conçu pour les postes désignés bilingues comprend :
 - procédure en matière de ressources humaines et outils connexes conçus pour guider les gestionnaires dans le processus de recrutement et de sélection;
 - exercice majeur visant à permettre de désigner plus de 600 postes dans divers établissements, programmes et services;
 - base de données du système de la paie permettant de faire le suivi de l'embauche en ce qui concerne les postes désignés bilingues;
 - processus de vérification conçu pour permettre de vérifier que l'on respecte la procédure établie en matière de ressources humaines, particulièrement pour l'embauche d'employés dans les postes désignés bilingues.



Succès du recrutement et du maintien en poste du personnel bilingue

- « Ma carrière en santé » anciennement présentée comme « Héros en santé » qui fait la promotion de diverses professions dans le domaine de la santé, est présentée annuellement par Santé en français aux élèves du secondaire des écoles francophones et d'immersion française de la région.
- En collaboration avec l'Université de Saint-Boniface (USB), Santé en français et des organisations communautaires, participation à des circuits de recrutement en autobus, afin de transporter des étudiantes et étudiants en sciences infirmières jusqu'à des établissements désignés bilingues; à l'issue de ces circuits, SH-SS a reçu des demandes d'élèves qui cherchaient des stages et a pu par la suite embaucher ces personnes dans des postes d'infirmières et d'infirmiers (initiative suspendue en 2020-2022 en raison de la pandémie pendant la pandémie).
- L'USB a une entente avec la Division scolaire franco-manitobaine afin de donner des crédits aux élèves de 11e et de 12e années qui obtiennent un certificat d'aide en soins de santé.
- Le bulletin mensuel du personnel contient des thèmes liés aux SLF et des ressources linguistiques.
- Des occasions d'apprentissage du français sont parrainées par SEF.
- Information sur diverses activités et événements organisées dans la communauté francophone envoyée régulièrement aux apprenants qui suivent des cours de formation en français.
- La présence bilingue de SH-SS sur les plateformes des médias sociaux offre un moyen efficace d'engagement avec les intervenants et le public, de manière significative et en temps opportun, permettant d'atteindre un auditoire bilingue plus vaste. Une politique régionale et une procédure opératoire standard guident la mise en œuvre, y compris des principes liés aux communications des SLF.
- Parrainé et appuyé par SEF, SH-SS a continué à assister à des salons des carrières dans les régions à forte concentration de population francophone, y compris des salons des carrières virtuels durant la pandémie.
- En collaboration avec le Réseau des fournisseurs de soins de santé du Manitoba et les offices de la santé, SH-SS a élaboré des stratégies de recrutement ciblées et établi un format et une plate-forme de marketing bilingue.
- Santé en français a mené une étude sur les stratégies de recrutement les plus appropriées et les plus efficaces pour combler les postes bilingues dans le secteur de la santé.
- Participation régulière aux cérémonies de remise des diplômes de sciences infirmières de l'USB, afin de maintenir une relation étroite avec les étudiantes et étudiants et de promouvoir SH-SS en tant qu'employeur de choix (suspendue pendant la pandémie).





**ACCREDITATION
AGRÉMENT**
CANADA

Normes d'agrément linguistique - Hôpital Ste-Anne Hospital

En mai 2017, l'Organisation de normes en santé (HSO) et SEF se sont engagés à l'élaboration d'un Programme de reconnaissance des compétences de l'organisation et à une norme sur la communication en situation de langue officielle minoritaire. Dans le cadre de ce travail, un nouvel outil normalisé d'évaluation a été développé pour évaluer la qualité des services linguistiquement appropriés qui sont offerts par les fournisseurs de services de santé. On a demandé à SH-SS de mettre à l'essai cet outil d'évaluation dans le cadre d'un projet pilote mené à l'échelle nationale avec l'entente que les résultats de l'exercice seraient publiés dans le rapport/l'exercice d'agrément de 2019 de la région.

De plus, on a demandé à SH-SS d'évaluer un manuel d'évaluation correspondant afin d'aider les organisations à mettre en œuvre et à évaluer les services linguistiques dans le contexte de leur désignation bilingue. Bien que l'idée d'un manuel d'évaluation ait été abandonnée en 2019, ceci a mené à une nouvelle norme formelle longuement attendue de l'Organisme de normes en santé (HSO), soit l'Accès aux services de santé et des services sociaux dans les langues officielles. Aujourd'hui, grâce aux processus d'agrément, cette norme s'applique, sur une base volontaire, aux organismes de santé et de services sociaux partout au Canada.

SH-SS est fière d'avoir rempli, voir excédé toutes les normes d'agrément en matière des SLF dans le cadre du sondage de 2019 : le certificat de reconnaissance décerné par Agrément Canada.

Southern Health-Santé Sud a reçu un prix de reconnaissance lors de la conférence nationale de la Société Santé en français qui a eu lieu en novembre 2017 pour cette approche de pratique exemplaire.

La poursuite de Mon équipe santé (MÉS)

MÉS s'efforce d'atteindre un modèle de prestation des soins primaires qui met l'accent sur des soins accessibles, coordonnés et exhaustifs. Conçue pour incarner les valeurs, les aspirations et les traditions des francophones en ce qui concerne leurs besoins en matière de santé, MÉS fait le lien entre les communautés francophones en mettant l'accent sur la culture et la langue. MÉS place l'individu au centre d'un groupe intégré de fournisseurs de soins de santé dont les membres travaillent tous ensemble afin d'offrir les services dont la personne a besoin, que ce soit un traitement, un conseil sur la meilleure façon d'éviter ou de gérer une maladie ou des renseignements sur les moyens de rester en santé.

MÉS dispose de deux équipes ou centres opérationnels locaux, permettant tous deux l'offre de services à la communauté élargie. Le centre du côté ouest, établi à Notre-Dame-de-Lourdes et St-Claude, est connu sous le nom Mon équipe santé – Équipe locale de La Montagne (MÉS-ÉLM). Le centre du côté est se situe au Centre Médical Seine à Ste-Anne et se nomme Mon équipe santé – Équipe locale de La Seine (MÉS-ÉLS).

Défis

Les plus grands défis concernant les SLF demeurent les suivants :

- pénurie de personnel bilingue : des éléments probants montrent que le nombre de postes désignés bilingues dépasse de loin la capacité de notre région par rapport aux diplômés bilingues des écoles secondaires; le personnel bilingue ne choisit pas nécessairement d'occuper un poste désigné bilingue;
- distances géographiques au sein de la population francophone;
- accès aux données sur les populations francophones, bien qu'il y ait eu des progrès à cet égard au cours des dernières années;
- connaissance et compréhension de l'offre active par le public et le personnel (roulement continu);
- évaluation de l'expérience des clients en ce qui a trait aux SLF;
- capacité d'identifier les clients francophones à l'accueil.

À la suite du remaniement organisationnel des organismes de prestation de services (OPS) qui a eu lieu dans le cadre de la transformation du système de santé du Manitoba, les structures de leadership et de gestion ont été réorientées dans toute la région, tout en centralisant la planification et certains services de soutien au sein de Soins communs. Des stratégies doivent être explorées pour assurer une trajectoire harmonieuse des SLF au sein des structures organisationnelles réorientées dans l'ensemble de la région. Par ailleurs, pour répondre aux exigences en matière des SLF, des efforts accrus de communication sont essentiels entre les programmes et services restructurés à l'échelle provinciale, régionale et locale.



L'Unité de services en langue française SH-SS

L'Unité des services en langue française de SH-SS fournit un leadership et sert de portail à la région en vue de faciliter la prise de décision en ce qui concerne les services en français. Elle appuie les programmes éducatifs et fournit des ressources :

- à l'organisation, sur la mise en œuvre adaptée et cohérente des SLF, et pour appuyer les efforts relatifs à la désignation, ainsi qu'au recrutement et au maintien en poste du personnel;
- aux gestionnaires et aux employés, afin d'appuyer leur engagement en ce qui concerne l'offre active des services en français;
- à la communauté et aux partenaires de l'organisation en ce qui concerne l'offre active et la demande de services en français.

En faisant appel à une approche intégrée, l'Unité des SLF collabore avec les établissements, les programmes et les services afin :

- d'améliorer la santé de la population francophone, grâce à un meilleur accès aux services de santé en français;
- de sensibiliser la population aux services en français existant dans la région et d'appuyer la prestation de ces services;
- de créer des plans stratégiques et des plans d'action annuels pour les SLF, en conformité avec la politique de l'OS et la politique des services en français du gouvernement du Manitoba;
- de servir de point de référence pour les services en français au sein de l'OS;
- d'encourager le réseautage en matière de services en français parmi les intervenants internes et les partenaires externes.

Notre cadre

Comité consultatif sur les SLF

Composé de membres du personnel de divers programmes, services et établissements de la région, le Comité consultatif sur les services en français a pour mandat d'offrir des conseils et une orientation sur des questions relatives à la politique, aux programmes et aux pratiques en matière de services en français, et est chargé :

- de conseiller les résidents de la région au sujet de la politique et de la procédure relatives aux SLF et à l'offre active;
- de faire connaître les services en français et d'en faciliter la prestation et l'accès dans la région;
- de participer à l'élaboration des plans stratégiques et annuels des services en français pour SH-SS;
- d'encourager et de faciliter le réseautage dans le domaine des services en français;
- d'examiner et d'évaluer la mise en œuvre du processus de désignation;
- de faire des recommandations à l'équipe de direction en ce qui concerne les mesures de mise en œuvre du plan des services en français;
- d'encourager et de surveiller l'engagement des employés en ce qui concerne la mise en œuvre du plan;
- tout en respectant les dispositions de la Loi sur les renseignements médicaux personnels, d'examiner les préoccupations ou commentaires de nos clients, du public ou des employés en ce qui concerne les services en français.

L'Unité des services en langue française et le Comité consultatif sur les services en français bénéficient du soutien d'une structure nationale et provinciale - Société Santé en français.



Société Santé en français

Créée en 2007, la Société Santé en français (SSF) est un chef de file national qui collabore étroitement avec les 16 réseaux de la Société dans tous les territoires et les provinces en vue de faciliter l'accès aux programmes et aux services de santé en français afin d'améliorer la santé de toutes les communautés francophones et acadiennes minoritaires. La vision de l'organisme et de ses réseaux est de travailler à l'amélioration des services de santé dans les communautés francophones et acadiennes minoritaires en faisant la promotion d'un système de santé équitable qui respecte leurs valeurs culturelles, sociales et linguistiques.

La SSF :

- a établi et maintient un réseau qui facilite la coopération entre les réseaux provinciaux et territoriaux;
- encourage les échanges et les partenariats nationaux et facilite le partage d'information et la coordination des efforts;
- offre des services techniques et professionnels qui répondent aux besoins de ses réseaux membres;
- représente, au besoin, les intérêts des réseaux, des secteurs ou des groupes, ou soutient ces derniers sur le plan de leurs représentations.



À titre de porte-parole officiel de la communauté francophone du Manitoba en matière de services sociaux et de santé, Santé en français travaille en partenariat avec la communauté francophone, ainsi qu'avec les fournisseurs de soins de santé et de services sociaux, les organismes de formation, les gouvernements et les dirigeants communautaires pour favoriser et promouvoir l'accès à des services de qualité en français dans le domaine de la santé et des services sociaux.



En 2018, Soins communs s'est joint au Secrétariat aux affaires francophones et à Santé en français pour appuyer un projet en deux phases sur une période de cinq ans (2018-2021 et 2021-2023) financé par SEF et appuyant l'intégration des services en français dans les efforts de transformation des soins de santé.

Tables de concertation rurales

Le rôle des Tables de concertation rurales découle de la nécessité pour Santé en français d'avoir une forte présence communautaire. Les tables de concertation permettent de veiller au maintien des liens entre les communautés, les OS et Santé en français.

La Table de concertation rurale du Sud englobe les communautés francophones de la région SH-SS et est le véhicule qui permet d'assurer la représentation et la participation des membres de la communauté francophone pour ce qui est de déterminer les besoins relatifs aux services de santé et aux services sociaux en français.

En équipe, Santé en français, l'OS et la Table de concertation rurale du Sud continuent de collaborer étroitement pour assurer l'accès à des services bilingues dans les zones de forte concentration de personnes d'expression française et de riche vitalité francophone.

Table des gestionnaires

La Table des gestionnaires est une table ronde de gestion chargée d'informer, de soutenir et de conseiller la directrice générale de Santé en français en ce qui concerne les questions de fonctionnement des services sociaux et de santé en français, particulièrement avec les établissements de services sociaux et de santé. Les membres de l'Unité des services en langue française sont des membres actifs de la table ronde et de ses sous-comités pertinents.



Secrétariat aux affaires francophones

Créé en 1981, le Secrétariat aux affaires francophones a pour mandat de conseiller le gouvernement du Manitoba et, en particulier, le ministre responsable des Affaires francophones sur le développement des services gouvernementaux en français, ainsi que sur les questions liées au Règlement sur les services en français en général. Le Secrétariat est notamment chargé d'aider et d'orienter les entités administratives visées par la Politique des services en langue française, y compris les OS désignés bilingues. Il donne également suite aux allégations ou aux plaintes du public sur les services en français.

4.

Southern
Health



Santé
Sud

Des services de santé d'un bout à l'autre du Manitoba sont fournis dans des établissements situés sur les terres d'origine des peuples des Premières Nations et des Inuits, et sur les terres natales de la nation métisse. Les autorités sanitaires du Manitoba respectent le fait que des traités des Premières Nations ont été conclus sur ces territoires, reconnaissent les préjudices et les erreurs, et s'engagent à collaborer avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis dans un esprit de réconciliation.



Profil régional

SH-SS, office de la santé rural, multiculturel et désigné bilingue, couvre une superficie de 27 025 kilomètres dans la partie sud du Manitoba (Appendice A). Passerelle importante pour la province à partir de la frontière internationale des États-Unis, cette région s'étend du 49° parallèle jusqu'à la route transcanadienne entre la frontière de l'Ontario et Winnipeg, et longe le sud-ouest du lac Manitoba jusqu'à l'escarpement de Pembina à l'ouest.

SH-SS, région culturellement riche et la plus peuplée parmi les offices ruraux de la santé (population : un peu plus de 216 000 personnes), compte 15 % de la population de la province et est l'une des régions dont la croissance est la plus rapide dans la province. Au cours des dix dernières années, elle a connu une croissance de 20 %, soit deux fois le taux provincial moyen. Les deux facteurs suivants ont joué un rôle essentiel dans cette croissance considérable : d'une part, un taux de natalité au-dessus de la moyenne et d'autre part, l'immigration en provenance d'outre-mer et d'autres régions du Canada. La santé des résidents est parmi les meilleures de la province.

La région compte 4 villes, 6 petites villes et villages, 8 municipalités, 20 municipalités rurales et 1 territoire non constitué en municipalité. Elle compte aussi 7 communautés des Premières nations et plus de 60 colonies huttérites. Les Autochtones représentent 10 % de la population totale et il y a aussi des groupes de plus en plus nombreux de mennonites, de personnes d'expression allemande, d'Ukrainiens et d'autres origines.

Les francophones de la région de Southern Health-Santé Sud

Les résidents francophones de la région sont profondément attachés à leur langue et à leur culture, et « l'expérience de la santé et du bien-être des communautés francophones est intimement liée aux possibilités de vivre dans leur langue. »³ Grâce à ses convictions et aspirations collectives, la communauté francophone a collaboré et persévéré en vue de promouvoir l'accès aux services en langue française. La communauté « régionale », pleine de vitalité, fait partie intégrante du processus visant à améliorer les services et à résoudre les problèmes inhérents. La communauté francophone est fière de ses forces et des efforts de coopération de l'OS. Ce dernier reconnaît ses responsabilités en vertu du Règlement sur les services en français, pris en application de la Loi sur les offices régionaux de la santé, comme étant une occasion possible de valeur ajoutée. Ainsi, la Table de concertation régionale du Sud sert de représentants officiels de la communauté francophone et collabore étroitement avec l'OS en ce qui concerne les services de santé et les services sociaux.

Plus de 21 000 personnes, soit 11 % de la population demeurent sur le territoire desservi par SH-SS parlent français.⁴

Au total, plus de 39 000 ou 35 % des Manitobains francophones vivent à l'extérieur de Winnipeg. Cela signifie que SH-SS abrite plus de la moitié de la population rurale francophone du Manitoba.

3 Deroche, Francine, 2009, Identification des problèmes et des besoins de santé perçus au sein de la communauté francophone du Manitoba.

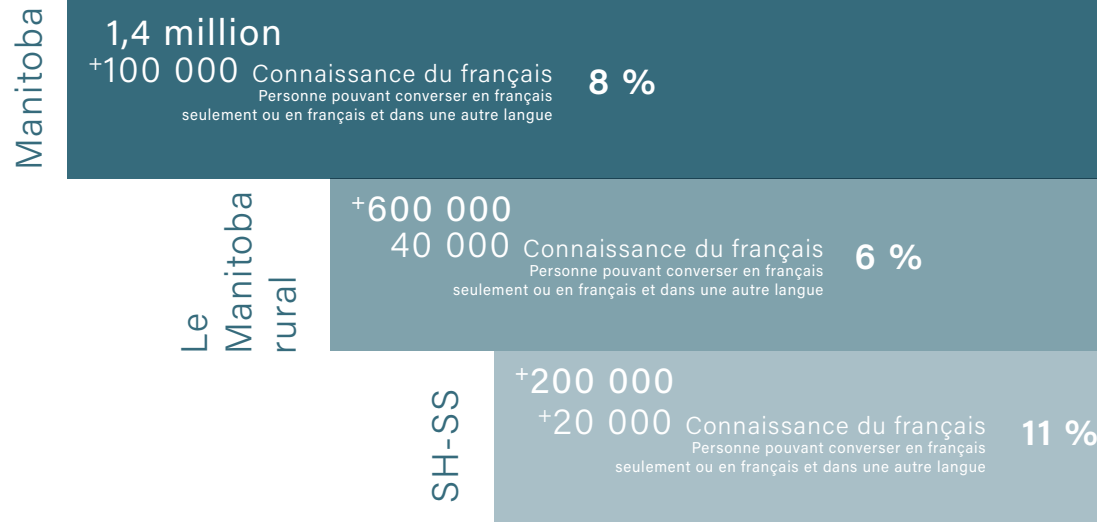
4 Ceci comprend des personnes ayant une certaine connaissance du français, c'est-à-dire qu'elles peuvent converser en français, ou en français et dans une autre langue. Données tirées du recensement de 2021.





Recensement de 2021

Population totale en 2021



La majorité de ces résidents d'expression française vivent dans des villages et des paroisses fondés par des francophones au 19^e et au 20^e siècle. Dix des 15 municipalités/ districts urbains locaux qui sont membres de l'Association des municipalités bilingues du Manitoba (AMBM) sont situées sur le territoire desservi par SH-SS.⁵ Ces communautés francophones sont diverses dans leurs origines et leur géographie. À la suite de la naissance de la nation métisse, des francophones de diverses souches se sont installés dans la région dès la deuxième moitié du 19^e siècle, y compris des Canadiens français, originaires du Québec et de l'Acadie, dont certains ont d'abord séjourné aux États-Unis, ainsi que des Français, des Belges et des Suisses.⁶

Source : Recensement de 2021, Statistiques Canada : Southern Health-Santé Sud
 Note de bas de page : Organismes de prestation de services (OPS) en région rurale = Manitoba-Winnipeg

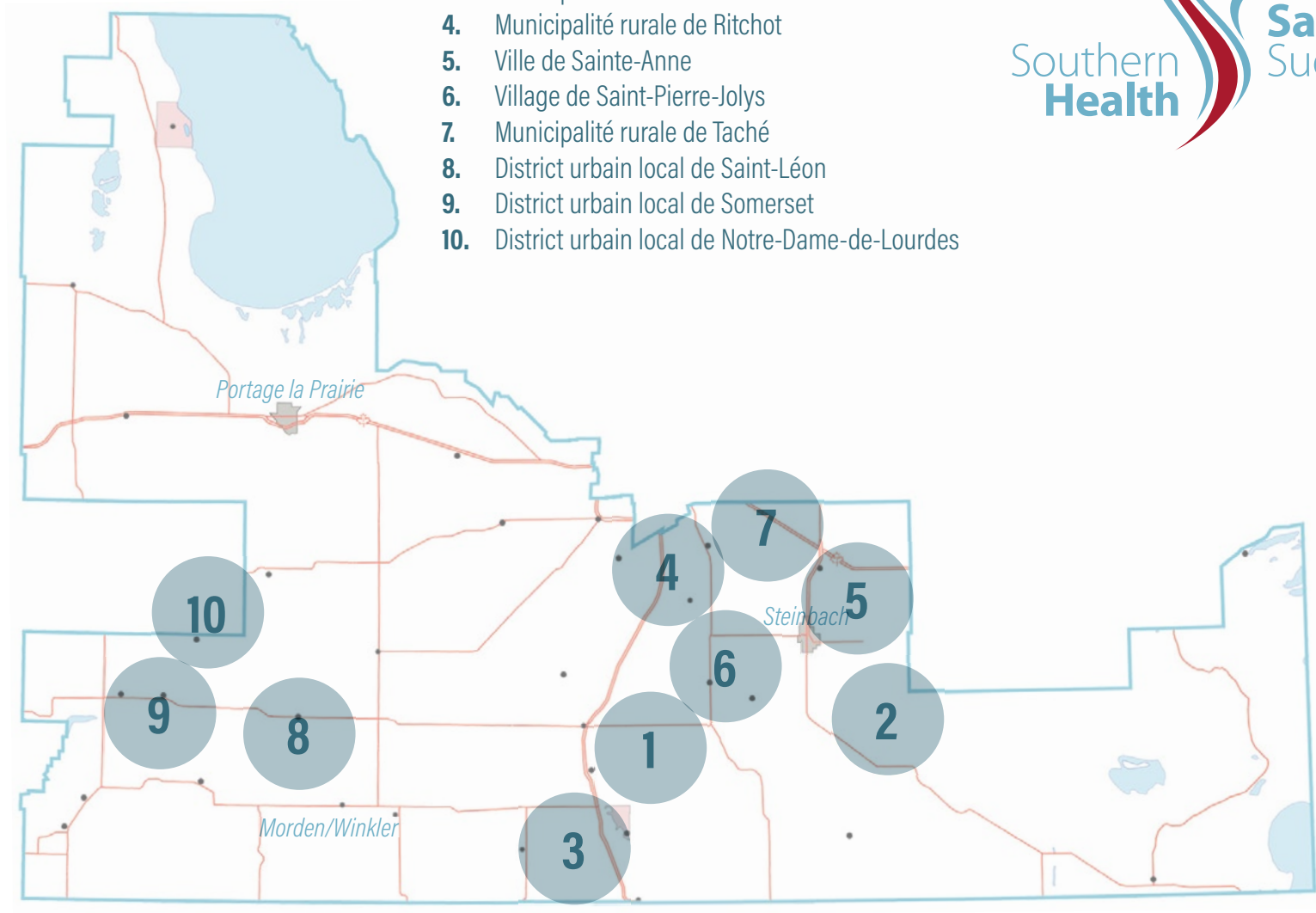
- 5 Renseignements fournis par l'Association des municipalités bilingues du Manitoba – le 19 octobre 2022.
- 6 Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada (2009). Profil de la communauté francophone du Manitoba.

Voir Appendice B Données sur la population francophone du Manitoba par communautés.

Municipalités bilingues dans les frontières de SH-SS

Membres de l'Association des municipalités bilingues du Manitoba (AMBM)

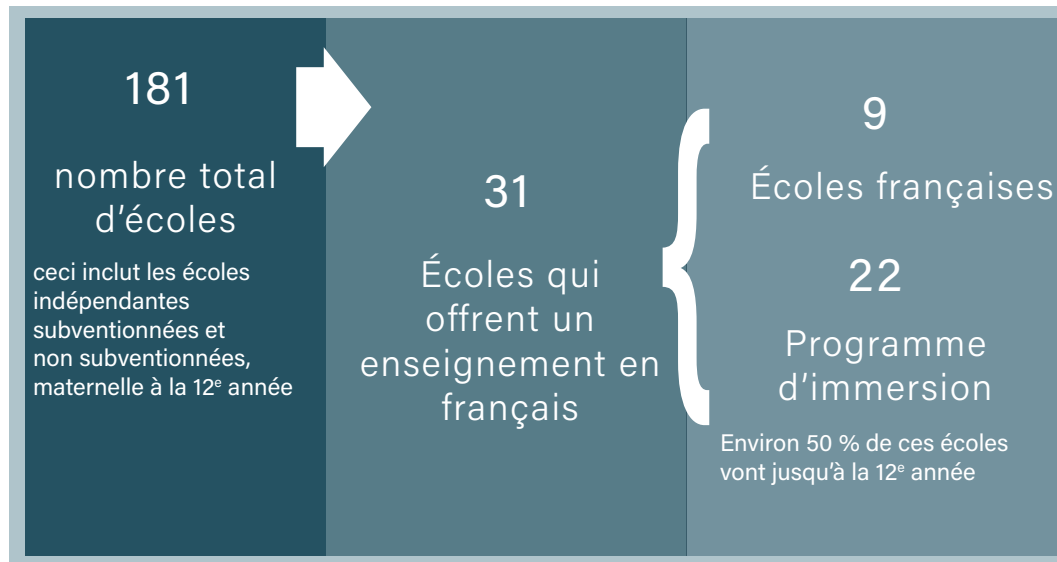
- 1. Municipalité rurale De Salaberry
- 2. Municipalité rurale de La Broquerie
- 3. Municipalité rurale de Montcalm
- 4. Municipalité rurale de Ritchot
- 5. Ville de Sainte-Anne
- 6. Village de Saint-Pierre-Jolys
- 7. Municipalité rurale de Taché
- 8. District urbain local de Saint-Léon
- 9. District urbain local de Somerset
- 10. District urbain local de Notre-Dame-de-Lourdes



Profil de la **population étudiante**



Southern Health-Santé Sud
2021



Source : Rapport des inscriptions scolaires – Inscription au 29 septembre 2021 <https://www.edu.gov.mb.ca/m12/stat-fin/rapinscrip.html>

5 383

Inscriptions totales des élèves de la DSFM et des écoles d'immersion dans Southern Health-Santé Sud

Cela correspond à environ 250 diplômés bilingues par année.

Huit (8) divisions scolaires offrant un programme français ou à un programme d'immersion française en région

Border Land
Division scolaire franco-manitobaine
Portage la Prairie
Prairie Rose
Prairie Spirit
Red River Valley
Seine River
Western

Inscriptions scolaires par programme linguistique

	Manitoba	Southern Health -Santé Sud
Inscriptions au programme de français (approx.) Les élèves qui terminent leur éducation dans ce programme maîtriseront les deux langues officielles et posséderont une connaissance approfondie de la culture francophone et un fort sens d'appartenance à celle-ci.	5 835	2 219
Inscriptions au programme d'immersion française (approx.) Les élèves qui terminent leur éducation dans ce programme maîtriseront les deux langues officielles.	27 361	3 164
Inscriptions au programme d'anglais (approx.) Les élèves qui terminent leur éducation dans ce programme suivront un cours de français de base qui leur permettra d'apprécier cette langue, mais pas de la maîtriser.	172 264	25 740
Nombre total d'élèves (approx.)	205 460	31 123

Source : *Rapport annuel sur l'éducation et l'apprentissage de la petite enfance du Manitoba* <https://www.edu.gov.mb.ca/rapportsannuels/index.html>

Rapport des inscriptions scolaires – Inscription au 29 septembre 2021 <https://www.edu.gov.mb.ca/m12/stat-fin/rapinscrip.html#enrol/index.html>



La communauté francophone a donc une présence importante et constitue un bassin de futurs employés possibles.

5.



Vision, Mission, Valeurs et Priorités stratégiques

Le mieux-être des **gens**.
Le mieux-être des **communautés**.
Prospérons ensemble.

En partenariat avec nos communautés, nous fournissons des soins de santé sûrs, accessibles et durables, axés sur la personne.

INTÉGRITÉ
sans compromis

INNOVATION
intentionnelle

RESPECT
envers tous

COMPASSION
guérissante

poursuite de l'
EXCELLENCE

Dr Denis Fortier
Chef régional - Services médicaux et médecin-chef
Membre de l'équipe
de haute direction -
portefeuille des SLF



Access the English version of the
FLS Strategic Plan 2023-28



Priorités stratégiques

Expérience positive



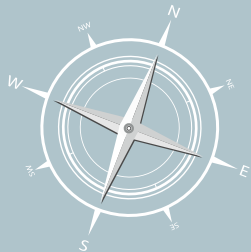
Accent sur des services de santé de qualité
Amélioration du rendement du système de santé

Main-d'œuvre en bonne santé, habilitée et prospère

Engagement communautaire intentionnel

Services de santé durables

Plus tôt cette année, le conseil d'administration s'est réuni dans le cadre d'une série d'ateliers virtuels. Ce travail a mené à une nouvelle définition de la vision, de la mission et des valeurs fondamentales de Southern Health-Santé Sud.



6.

Principes



Principes directeurs et mise en œuvre

Fournissant une orientation claire, notre plan s'articule autour de quatre orientations stratégiques qui sont compatibles avec les priorités stratégiques de SH-SS. Le plan découle de la sagesse collective et de la rétroaction continue de la communauté, du personnel de SH-SS et de nos partenaires régionaux et provinciaux. Au fil des années, ils ont partagé leurs points de vue et perspectives organisationnelles. Avec l'équipe des SLF, la planification stratégique est essentiellement une partie intégrante des discussions ouvertes avec nos divers réseaux d'intervenants durant lesquelles nous explorons les domaines d'intérêt pour les SLF dans les soins de santé.

Outre les consultations continues et les initiatives d'engagement, des informateurs clés et l'équipe de direction régionale ont participé par des entrevues ou des sondages au cours de l'automne 2021 afin d'orienter notre planification.

Les questions des entrevues et du sondage visaient à cerner les forces, les défis et les occasions. Notre processus d'élaboration des stratégies incluait également une analyse ciblée du milieu des SLF.

Principes directeurs et mise en œuvre

1. La Politique sur les services en langue française du gouvernement du Manitoba et la Loi sur l'appui à l'essor de la francophonie manitobaine servent de fondement pour guider toutes nos décisions et actions.
2. En conformité avec la Loi sur la gouvernance et l'obligation redditionnelle au sein du système de santé, le Règlement sur les services en français a été révisé/approuvé le 8 juillet 2022.
 - a. on reconnaît que les résultats en matière de santé sont influencés par la congruence linguistique.
3. S'engager dans l'offre active de services en français. À cette fin, on veille à ce que :
 - a. les établissements et programmes appropriés soient désignés bilingues;
 - b. les établissements et programmes désignés bilingues soient établis dans les zones où la population francophone est nombreuse, dans les communautés qui connaissent un fort degré de vitalité francophone et dans les endroits qui desservent la population d'expression française, sans toutefois être limités à ces zones.
4. Les établissements et programmes désignés bilingues communiqueront avec leur public externe (le grand public) dans les deux langues officielles :
 - verbalement, par écrit ou par des moyens électroniques;
 - avec une qualité comparable à celle de la communication en anglais;
 - de façon à ce que les services en français soient :
 - Manifestés* - les établissements, services et employés qui offre des services en français sont clairement identifiés à l'intention du public;
 - Rapidement disponibles* - il y a peu ou pas de retard dans les prestation des services;
 - Facilement accessibles* - le service est maintenu à un niveau adapté à la demande, lorsqu'il est nécessaire et là où il est nécessaire.
5. Promotion de son engagement à l'offre active des services en français (activités promotionnelles, articles, etc.) afin de sensibiliser le public aux services en français.
6. Le soutien des SLF et de son offre active de services en français par la direction joue un rôle actif pour la création d'une ambiance, culture et structure organisationnelle lorsque le concept d'offre active est adopté et encouragé.
7. Recherche de partenariats favorisant la collaboration dans la mise en œuvre des SLF dans l'ensemble de la province.
8. Responsabilité de l'Unité des SLF quant à la revendication et la coordination de la prestation des services et des communications de qualité en langue française.

La langue est un indicateur clé de la diversité culturelle. C'est grâce à la langue que les gens communiquent et forgent des relations et qu'elle favorise une compréhension commune.

Source : San'yas Indigenous Cultural Safety

Énoncés de politiques de Southern Health-Santé Sud

SLF - Politique générale

Cette politique a pour objet de faciliter l'offre active et la prestation de services de santé dans les deux langues officielles, ainsi que la mise en œuvre du plan stratégique et des principes directeurs en matière de SLF, de fournir une orientation et d'appuyer la prise de décision et les projets éducatifs.

SLF - Communication dans les langues officielles

Cette politique aide SH-SS à adhérer aux principes de l'offre active des services en français. Plus précisément, elle prévoit que toutes les communications écrites (imprimées ou électroniques) destinées au grand public, ou aux clients des établissements, des programmes et des services désignés bilingues, ou aux communautés bilingues, seront publiées dans les deux langues officielles. La langue officielle choisie par les clients est bien reçue et respectée.

La principale langue de travail de SH-SS est l'anglais, y compris dans les établissements, programmes et services désignés.

SLF - Désignation d'établissements et de postes bilingues

SH-SS reconnaît que le bilinguisme est véritablement une des qualités requises pour tous les postes désignés bilingues. Cette politique établit un cadre pour la désignation des postes bilingues. Pour désigner de nouveaux postes ou revoir la désignation de postes existants, il faut tenir compte des objectifs courants, de la zone géographique que couvrira le poste, des besoins des clients et des attentes liées au poste. Ceci permet de veiller à ce que les services particuliers que nous offrons en français répondent aux besoins du plus grand nombre de clients francophones.

La politique et les méthodes aident les gestionnaires dans le processus de recrutement d'employés pour les postes désignés bilingues.

SLF - Traduction

Cette politique prévoit un processus pour la traduction afin d'assurer que les documents rédigés par l'OS et ceux qui sont publiés par d'autres organismes ou auteurs sont bien traduits, en temps voulu, de façon cohérente.



Les politiques de Southern Health-Santé Sud sont conçues pour orienter la prestation de services de santé dans les deux langues officielles. Elle reflète la Politique sur les services en langue française du gouvernement du Manitoba.

7.



Plan stratégique des SLF

Priorités stratégiques des SLF 2023-2028

Offre active : une invitation à une expérience positive pour le client

Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère

Connexion avec la communauté

Modèle durable des SLF

Dans le contexte de la transformation généralisée du système de santé du Manitoba dans lequel nous opérons actuellement, ainsi que les fortes pressions et les grands défis liés à la pandémie, la mise en œuvre du plan stratégique des SLF pour 2023-28 sera effectuée en collaboration avec nos communautés et partenaires, de concert avec le plan stratégique de santé de SH-SS 2023-28 qui stipule clairement l'engagement suivant :

- accent proactif sur le mandat d'offre active des services en français;
- soutenir les efforts de recrutement et de rétention dans les postes désignés bilingues selon la politique des SLF.

Le plan stratégique des SLF de 2023-28 fournit subséquemment un cadre pour sa mise en œuvre au moyen d'initiatives, de mesures d'intervention, d'indicateurs du rendement clés, d'énoncés mesurables et d'échéanciers, permettant à notre équipe de poursuivre les orientations stratégiques décrites dans ce plan.

Plan stratégique des SLF | 2023-28

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés extrants	Énoncées mesurables résultats	Échéancier
<p>1.</p> <p>Offre active : invitation à une expérience positive pour le client</p>	<p>1.1</p> <p>Le concept d'offre active est un élément clé de la formation et de l'orientation de Southern Health-Santé Sud (SH-SS) pour tout le personnel</p>	<p>1.1.1</p> <p>Élargir les possibilités d'orientation et d'apprentissage et poursuivre le développement d'outils pertinents pour que le personnel puisse mieux comprendre, fournir et mettre en pratique le concept d'offre active (OA)</p>	<p>a)</p> <p>Nombre d'employés orientés vers l'OA de base lors de l'orientation régionale (OR)</p> <p>b)</p> <p>Nombre de possibilités et d'outils d'apprentissage de l'OA disponibles pour le personnel</p> <p>c)</p> <p>Nombre de sessions de formation offertes à la direction, axées sur le recrutement et la sélection dans les postes désignés bilingues (PDB)</p> <p>d)</p> <p>Nombre de gestionnaires ayant suivi la formation sur le recrutement et la sélection dans les PDB</p> <p>e)</p> <p>Nombre de séances d'orientation spécifiques aux SLF offertes aux gestionnaires des sites/programmes désignés bilingues</p> <p>f)</p> <p>Nombre de gestionnaires ayant reçu une orientation spécifique aux SLF</p>	<p>1.1</p> <p>Le concept d'offre active est rendu évident pour tout le personnel de SH-SS afin de s'assurer que les clients francophones ont une expérience positive</p>	<p>1.1.1</p> <p>Mai 2024 et continu</p>
	<p>1.1.2</p> <p>Explorer la mise en œuvre du module de formation en ligne (LMS) de l'OA pour l'ensemble du personnel</p>	<p>a)</p> <p>Nombre d'employés dans les PDB ayant suivi le module de formation en ligne (LMS) de l'OA</p>			<p>1.1.2 a)</p> <p>2024-2025 et continu</p>

Plan stratégique des SLF | 2023-28

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés extrants	Énoncées mesurables résultats	Échéancier
<p>1.</p> <p>Offre active : invitation à une expérience positive pour le client</p>		1.1.2 (suite)	<p>b)</p> <p>Nombre d'employés ne faisant pas partie des PDB ayant suivi le module de formation en ligne (LMS) OA</p>		<p>1.1.2 b)</p> <p>2027-2028</p>
	<p>1.2</p> <p>Le développement d'une formation adaptée au rôle et l'introduction d'une nouvelle formation en langue française normalisent le concept et la mise en œuvre de l'OA des services en français dans une approche standardisée</p>	<p>1.2.1</p> <p>Étudier la possibilité d'offrir une formation supplémentaire en français au personnel occupant des postes clés et au personnel non bilingue afin d'améliorer la prestation de services en français</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de nouvelles approches explorées afin d'offrir une formation adaptée au rôle de chacun</p> <p>b)</p> <p>Nombre d'offres de formation en langue française</p> <p>c)</p> <p>Nombre d'employés ayant participé à la formation</p>	<p>1.2</p> <p>Le concept d'offre active est rendu évident pour tout le personnel de SH-SS afin de s'assurer que les clients francophones ont une expérience positive</p>	<p>1.2.1</p> <p>2023 et continu</p>

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
1. Offre active : invitation à une expérience positive pour le client	1.3 Des opportunités de réseautage sont mises en place pour le personnel bilingue afin de partager des informations, des connaissances, des expériences, des histoires et des meilleures pratiques, afin de fournir aux employés l'autonomie, les ressources et le soutien nécessaire pour offrir des services en français	1.3.1 Promouvoir les événements et ateliers de réseautage régionaux, provinciaux et nationaux	a) Nombre de communications distribuées afin de promouvoir des événements b) Nombre d'événements ou d'ateliers de réseautage organisés c) Nombre de participants	1.3 Les ateliers, les forums, le <i>Staff Communiqué</i> (bulletin d'information) et d'autres possibilités de réseautage sont encouragés auprès de tout le personnel bilingue, y compris les employés de Soins communs travaillant actuellement dans les centres/programmes/services de santé de SH-SS	1.3.2 2027-2028 et continu
		1.3.2 Organiser un événement interne de sensibilisation à la culture francophone afin d'accroître les possibilités de réseautage et d'améliorer l'inclusion	a) Nombre d'événements de sensibilisation culturelle organisés b) Nombre de participants		1.3.1 2027 et continu
	1.4 Les mécanismes existants pour identifier où et comment accéder à des services de santé bilingues au sein de SH-SS sont renforcés	1.4.1 Mise à jour de la liste des programmes/services/centres bilingues désignés de la région SH-SS qui sont disponibles en français	a) L'inventaire des programmes/services/centres bilingues désignés par SH-SS est mis à jour chaque année b) Nombre de programmes/services bilingues désignés par SH-SS	1.4 L'identification des soins de santé francophones est maintenue et largement partagée au niveau régional avec la population francophone et les fournisseurs de services pour améliorer l'accès et la qualité des soins en français	1.4.1 Annuellement
		1.4.2 Partager à l'interne et à l'externe la liste des programmes/services/sites bilingues désignés par SH-SS qui sont disponibles en français	a) La liste est partagée à l'interne chaque année b) La liste est partagée chaque année avec les parties prenantes externes et les partenaires concernés		1.4.2 Annuellement

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
1. Offre active : invitation à une expérience positive pour le client		1.4.3 Examiner comment mieux intégrer un continuum de SLF pour les patients tout au long de leur parcours de soins, qu'un programme/ service/centre soit désigné bilingue ou non	a) Finaliser un rapport pour fournir une analyse et commencer l'évaluation du continuum de soins des SLF dans toute la région		1.4.3 2027-2028
	1.5 Toutes les informations et tous les documents destinés aux clients et à leurs familles sont disponibles en anglais et en français	1.5.1 Effectuer une vérification sur la disponibilité des documents en français pour mesurer la conformité dans la région et combler les lacunes, selon le cas	a) Nombre de vérifications (audits) de centres/programmes des documents existants qui ont été réalisés	1.5 Toutes les communications externes et les ressources destinées aux clients/ patients sont disponibles simultanément dans les deux langues officielles	1.5.1 2025-2026 et continu
		1.5.2 Une stratégie de traduction est élaborée et mise en pratique pour donner la priorité à la traduction des documents et des informations disponibles uniquement en anglais	a) Une stratégie de traduction est mise en œuvre b) Nombre de documents identifiés nécessitant une traduction c) Nombre ou pourcentage de documents disponibles en français et en anglais		1.5.2 2026-2027

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
<p>2.</p> <p>Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>	<p>2.1</p> <p>Mise en œuvre d'initiatives de recrutement novatrices et ciblées, tant au niveau provincial que régional, en collaboration avec les communautés, les organisations et les partenaires éducatifs francophones</p>	<p>2.1.1</p> <p>Collaborer avec Soins communs pour garantir l'alignement de la main-d'œuvre bilingue dans les centres/programmes/services désignés (par exemple, SMU, Services de diagnostics)</p>	<p>a)</p> <p>Mise à jour de l'inventaire des programmes/services/centres de Soins communs au sein de SH-SS</p> <p>b)</p> <p>Mise à jour de l'inventaire des statistiques des employés de Soins communs concernant les PDB</p> <p>c)</p> <p>Nombre de réunions avec Soins communs pour discuter des résultats annuels concernant l'alignement de la main-d'œuvre bilingue</p>	<p>2.1</p> <p>Le taux d'embauche de PDB augmente au niveau régional et le taux de rotation des PDB diminue au niveau régional en s'engageant auprès de la communauté francophone et des partenaires éducatifs</p>	<p>2.1.1</p> <p>2023 et continu</p>
		<p>2.1.2</p> <p>Collaborer avec Soins communs et Santé en français pour impliquer et informer les organisations communautaires francophones établies, le réseau d'immigration francophone, les écoles et d'autres groupes francophones sur les possibilités d'emploi et les compétences requises pour une profession de soins de santé spécifique</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de communications diffusées pour informer les parties prenantes identifiées</p>		<p>2.1.2</p> <p>2023 et continu</p>

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
<p>2.</p> <p>Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>	<p>2.2</p> <p>En collaboration avec Soins communs et d'autres organismes de prestation de services, SH-SS contribuera à la mise en place d'une stratégie provinciale en matière de ressources humaines en santé RHS francophone afin d'aligner les services aux besoins de la population francophone</p>	<p>2.2.1</p> <p>Collaborer avec Soins communs et d'autres organismes de prestation de services pour identifier les programmes et les services qui ont le plus d'impact sur les RHS francophones</p>	<p>a)</p> <p>Identification du nombre de programmes/services ayant un besoin accru en matière de RHS francophone</p>	<p>2.2</p> <p>Les besoins spécifiques de la communauté francophone sont identifiés et des approches spécifiques de recrutement et de rétention des RHS francophones sont intégrées dans la stratégie provinciale plus large en matière de RHS</p>	<p>2.2.1</p> <p>2023 et continu</p>
		<p>2.2.2</p> <p>Informar l'équipe provinciale des RHS et les autres comités et parties prenantes des besoins de SH-SS en matière de RHS francophone</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de mises à jour fournies à l'équipe provinciale des ressources humaines, à d'autres comités et aux parties prenantes</p>		<p>2.2.2</p> <p>2023 et continu</p>
		<p>2.2.3</p> <p>Explorer des stratégies potentielles en collaboration avec Soins communs, l'équipe de recrutement et de rétention de SH-SS, Santé en français et les services aux immigrants (p. ex., <i>Regional Connections</i>) pour faciliter l'attraction, l'inclusion et la rétention des immigrants francophones au sein de la main-d'œuvre de SH-SS</p>	<p>a)</p> <p>Une stratégie visant à faciliter l'attraction et l'intégration des immigrants francophones est élaborée</p> <p>b)</p> <p>Nombre de relations établies avec des organisations travaillant dans le secteur de l'immigration</p> <p>c)</p> <p>Nombre d'activités de recrutement coordonné par des organismes d'immigration auxquels SH-SS a participé</p>		<p>2.2.3</p> <p>2025-2028</p>

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés extrants	Énoncées mesurables résultats	Échéancier
<p>2.</p> <p>Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>	2.3	2.3.1	a)	2.3	2.3.1
	Favoriser une collaboration stratégique visant à promouvoir l'augmentation du nombre de diplômés bilingues dans les établissements d'enseignement postsecondaire afin d'élargir les possibilités de recrutement	Collaborer avec l'équipe RH de SH-SS et intégrer les besoins en matière de capacités des ressources humaines en santé francophone par le biais de consultations avec la communauté et les établissements d'enseignement postsecondaire	Nombre de consultations avec l'équipe de recrutement et de maintien en poste de SH-SS pour s'assurer que l'optique des RHS francophones est prise en compte	Les partenariats stratégiques et la défense en faveur des intérêts de SH-SS ont permis d'élargir les possibilités de recrutement de personnes bilingues et de faire en sorte que la région sanitaire puisse mieux répondre aux demandes de services de la communauté francophone	Avril 2023 et continu
		2.3.2	a)		2.3.2
		Encourager les partenariats universitaires nouveaux et existants afin de soutenir les efforts de recrutement des stratégies des RHS francophones	Nombre de consultations avec la communauté et les établissements d'enseignement postsecondaire		2023 et continu
	2.3.3	a)		2.3.3	
	Fournir des conseils à Santé en français concernant les efforts de recrutement et la promotion des carrières dans le domaine de la santé auprès des élèves des écoles secondaires, en fournissant des données et des tendances en matière de ressources humaines sur les PDB afin de démontrer les besoins en matière de RHS francophones	Données et tendances en matière de RH concernant les PDB sont fournies à Santé en français	b) Nombre de présentations aux écoles francophones et d'immersion ciblées dans SH-SS	Annuellement	

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">2.</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin: 0;">Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>		<p>2.3.4</p> <p>Appuyer les étudiants bilingues dans leur progression professionnelle en encourageant les stages, des occasions d'observation et les carrières au sein de nos centres/programmes/services désignés bilingues.</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de visites aux sites de santé désignés au sein de SH-SS</p> <p>b)</p> <p>Nombre de stages bilingues dans les centres désignés SH-SS</p> <p>c)</p> <p>Nombre de présentations de recrutement dans les établissements postsecondaire mettant l'accent sur la RHSF</p> <p>d)</p> <p>Les informations sur les centres/programmes/services désignés au sein de SH-SS qui peuvent accueillir des étudiants bilingues sont partagées avec Soins communs</p>		<p>2.3.4</p> <p>2023 et continu</p>
	<p>2.4</p> <p>Amélioration des processus de saisie des données, des mécanismes de suivi et de rapport par le biais du système régional de paie afin de mesurer les tendances statistiques liées aux procédures de recrutement et de sélection dans les PDB, c'est-à-dire les pratiques d'embauche, l'évaluation de la langue française, les lettres d'offre, les compétences progressives, etc.</p>	<p>2.4.1</p> <p>Améliorer la collecte et la communication des données SLF dans le système de paie</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de PDB occupés par des employés qui satisfont ou non aux exigences en matière de maîtrise de la langue française</p> <p>b)</p> <p>Nombre de communications aux gestionnaires concernant l'état des PDB spécifiques à leurs centres/programmes/services</p> <p>c)</p> <p>Nombre d'employés qui suivent une formation en français dans le cadre des conditions d'emploi</p> <p>d)</p> <p>Nombre et type de formations SLF proposées et utilisées</p> <p>e)</p> <p>Nombre d'améliorations liées à la collecte de données FLS dans le cadre du système de paie</p>	<p>2.4</p> <p>Des mécanismes d'identification, de suivi, de contrôle et d'établissement de rapports sont intégrés dans les processus de recrutement et dans le système de paie afin d'identifier les employés bilingues</p>	<p>a) - d)</p> <p>2023 et continu</p> <p>e)</p> <p>2026-2027</p>

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">2.</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin: 0;">Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>		<p>2.4.2</p> <p>Contrôler l'utilisation des procédures de recrutement et de sélection, y compris les étapes/actions des SLF lors de l'embauche dans les PDB</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de vérifications réalisées pour mesurer la conformité avec les procédures de recrutement et de sélection liées aux PDB et identifier les possibilités d'amélioration, par exemple les pratiques d'embauche, l'évaluation de la langue française</p> <p>b)</p> <p>Nombre de communications aux gestionnaires concernant les résultats de la vérification (c'est-à-dire le rapport de suivi des SLF)</p>		<p>2.4.2</p> <p>2023 et continu</p>
		<p>2.4.3</p> <p>Examen des actions/étapes spécifiques aux PDB intégrées dans les procédures de recrutement et de sélection</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de mises à jour des procédures de recrutement et de sélection</p>		<p>2.4.3</p> <p>Annuellement</p>
	<p>2.5</p>	<p>2.5.1</p>	<p>a)</p>	<p>2.5</p>	<p>2.5.1</p>
	<p>La collaboration avec les partenaires internes et externes garantit l'intégration de la lentille SLF dans la création de nouveaux postes au sein des centres/programmes/services</p>	<p>Participer à des rencontres avec des membres du cadre supérieur pour assurer l'intégration complète des SLF dans les centres/programmes/services opérationnels de SH-SS</p>	<p>a)</p> <p>Nombre de mises à jour fournies aux membres du cadre supérieur</p> <p>b)</p> <p>Nombre de recommandations proposées aux membres du cadre supérieur</p> <p>c)</p> <p>Nombre de recommandations approuvées et mises en œuvre</p>	<p>La planification et la prestation des services de santé en français sont pleinement intégrées à la structure et aux fonctions de l'organisation en fournissant des conseils et une orientation en matière de services de santé en français à l'équipe direction et aux centres/programmes/services afin d'assurer l'harmonisation avec les stratégies provinciales et régionales en matière de RHS francophones et les stratégies en matière de RHS francophones</p>	<p>2023 et continu</p>

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
<p style="font-size: 2em; font-weight: bold; margin: 0;">2.</p> <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg); font-weight: bold; margin: 0;">Recrutement et maintien d'une main-d'œuvre bilingue prospère</p>		2.5.2	a)		2.5.2
		S'assurer que les centres/programmes/services désignés par SH-SS intègrent les SLF dans la planification et la prestation de services	Nombre de recommandations aux sites concernant les besoins des RHS francophones b) Nombre de recommandations aux programmes concernant les besoins des RHS francophones		2023 et continu
	2.6	2.6.1	a)	2.6	2.6.1
	Exploration d'un programme ciblé de reconnaissance des SLF afin d'améliorer la satisfaction et l'engagement des employés	L'unité SLF explore les possibilités d'un programme de reconnaissance des employés	Nombre de possibilités identifiées	Le potentiel d'un programme de reconnaissance des SLF augmentera la satisfaction et l'engagement des employés	Décembre 2026
	2.6.2	a)			a)
		S'engager avec le comité consultatif des SLF, les responsables des programmes/centres SH-SS et le personnel pour identifier/explorer les options possibles en matière de reconnaissance des employés. (p. ex. sondage en ligne)	Nombre et type de communications partagées avec le comité consultatif sur les SLF, les responsables des programmes/centres désignés de SH-SS ainsi que le personnel b) Nombre d'idées et de suggestions reçues par les employés et identifiées pour être prises en considération c) Type de programme mis en œuvre		Mars 2027 b) Mars 2027 c) Avril 2028

3.

Connexion avec la communauté

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
	3.1	3.1.1	<p>a) Les identifiants et données de santé francophone sont intégrés dans le Sondage sur l'expérience client</p> <p>b) Nombre d'indicateurs SLF intégrés dans le Sondage sur l'expérience client</p> <p>c) Les Sondages sur l'expérience client sont proposés dans les deux langues officielles</p>	3.1	3.1.1
	<p>Une collaboration de recherche établie au sein de SH-SS pour le développement de la collecte de données afin de mieux comprendre les besoins perçus et exprimés par la communauté francophone</p>	<p>Veiller à ce que la distribution de tous les Sondages sur l'expérience client de SH-SS tienne compte des indicateurs de santé francophones afin de mesurer la satisfaction des clients et les besoins de la population</p>	<p>Les progrès et la mesure des avancées de l'état de santé et des besoins de la communauté francophone sont intégrés, suivis et évalués de manière fiable afin d'informer l'intégration et la planification de la prestation de services</p>	2023 et continu	
		3.1.2	a)		3.1.2
		<p>Collaborer avec des partenaires de recherche internes pour la collecte d'indicateurs permettant d'évaluer la démographie, l'utilisation, l'état de santé et les besoins de la population</p>	<p>Nombre de points de données sur la santé des francophones incorporés dans les recherches existantes et futures, l'analyse des données et les consultations communautaires</p>		2023 et continu

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés extrants	Énoncées mesurables résultats	Échéancier
3. Connexion avec la communauté	3.2 En partenariat avec Santé en français, appuyer les réunions de la Table de concertation rurale du Sud et d'autres groupes pertinents, et y participer, en mettant l'accent sur les SLF et les initiatives visant à améliorer l'accès et la prestation de services de soins de santé bilingues dans SH-SS	3.2.1 Mesurer la satisfaction de la communauté francophone à l'égard de la prestation de services bilingues en consultant régulièrement les partenaires clés, les intervenants et les membres de la communauté (Tables de concertations, Santé en français, etc.)	a) Nombre de consultations formelles avec les partenaires clés et les parties prenantes pour évaluer la satisfaction à l'égard de la prestation de services bilingues	3.2 Les communautés francophones ont la possibilité de contribuer à la planification des services en français	3.2.1 2023 et continu
	3.3 Revitaliser les efforts d'engagement communautaire et les partenariats de planification collaborative avec la population francophone concentrée et dispersée dans toute la région	3.3.1 Assurer le rôle de liaison entre le personnel et les membres de la communauté francophone locale	a) Nombre et modalités de communication des activités/événements francophones locaux/régionaux/provinciaux partagés b) Nombre de récompenses (par exemple, billets pour des événements, prix) partagées via SH-SS SLF	3.3 Les activités culturelles et récréatives francophones locales et régionales sont partagées avec le personnel bilingue et le personnel inscrit à la formation en langue française, ce qui permet au personnel de s'immerger dans la culture francophone	3.3.1 2023 et continu
		3.3.2 Explorer des méthodes de reconnaissance pour les individus/groupes des communautés afin de célébrer les efforts d'engagement relatifs à la vitalité des services en français dans la région	a) Explorer les méthodes de reconnaissance des contributions des membres de la communauté à la région de SH-SS b) Reconnaître les contributions des membres de la communauté à la région de SH-SS		3.3.2 2025-2026

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
4. Modèle des SLF durable	4.1	4.1.1	a)	4.1	4.1.1
	Dans le but d'apporter un soutien proactif à l'organisation et à la direction, les politiques et les pratiques des SLF font l'objet d'un examen formel afin d'assurer l'alignement sur les nouveaux développements et la normalisation dans la région et la province	Réviser et mettre à jour les politiques actuelles de SH-SS SLF en les alignant avec les politiques provinciales de Soins communs	Nombre de politiques révisées b) Nombre de politiques mises à jour	La communauté francophone de SH-SS est en mesure de recevoir des services cohérents en français dans les centres/programmes/services désignés	Annuellement
		4.1.2	a)		4.1.2
		Identifier d'autres politiques SH-SS qui pourraient bénéficier d'une optique SLF et suggérer des recommandations pour intégrer les stratégies SLF plus vastes	Nombre d'autres politiques SH-SS examinées b) Nombre de recommandations adressées aux politiques susceptibles de devoir intégrer des stratégies SLF c) Nombre de consultations avec le responsable des centres/programmes/services concernés		Mai 2024 et continu
	4.2	4.2.1	a)	4.2	4.2.1
	Sensibiliser à l'importance et à la valeur des Services d'interprétation du Programme d'accès linguistique et de sa politique, y compris la formation du personnel, afin de minimiser les risques et d'améliorer la sécurité des patients	Améliorer la sensibilisation et le partage d'informations concernant les Services d'interprétation du Programme d'accès linguistique disponibles dans toute la région pour aider les SLF	Nombre et type de communications concernant les Services d'interprétation du Programme d'accès linguistique sont partagés au niveau régional avec les prestataires de services et les utilisateurs b) Nombre et type de demandes de services d'interprétation en langue française (par téléphone/en personne)	Les informations des Services d'interprétation du Programme d'accès linguistique sont partagées au niveau régional avec les prestataires de services de santé et les utilisateurs afin d'améliorer l'expérience des patients	2023-2024 et continu

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés <i>extrants</i>	Énoncées mesurables <i>résultats</i>	Échéancier
4. Modèle des SLF durable		4.2.2	a)		4.2.2
		Participer aux réunions du Comité consultatif du Programme d'accès linguistique (PLAAC)	Nombre de réunions du PLAAC auxquelles l'Unité SLF a assisté		2023-2024 et continu
		4.2.3	a)		4.2.3
		Contribuer à l'élaboration d'une stratégie de sensibilisation dans le cadre de l'accès aux langues et de Soins communs	Nombre d'idées et de suggestions partagées pour le développement d'une stratégie de sensibilisation		2024-2025
	4.3	4.3.1	a)	4.3	4.3.1
	En collaboration avec Santé en français, planifier et mettre en œuvre une stratégie provinciale de collecte de données pour les services de SLF au niveau régional en rationalisant et en alignant les référentiels de données et les indicateurs de performance afin d'améliorer l'efficacité des rapports et du suivi (par exemple, la plateforme OZi, etc.)	Mettre en œuvre le sondage OZi au sein de SH-SS et contribuer à ce qu'il soit entièrement rempli	Le sondage OZi est mis en œuvre au sein de SH-SS b) Nombre de programmes/services/centres SH-SS participants	Les progrès et la mesure des avancées de SH-SS SLF sont contrôlés et évalués au moyen de la plateforme OZi, qui permet d'établir des rapports normalisés	Mars 2023 et annuellement
	4.3.2	a)		4.3.2	
	Analyser les données recueillies afin d'éclairer les activités de planification pertinentes	Nombre de conclusions et de recommandations tirées des mesures		Avril 2024 et continu	

Orientation stratégique	Initiatives stratégiques	Mesures d'intervention	Indicateurs de rendement clés extrants	Énoncées mesurables résultats	Échéancier
4. Modèle des SLF durable	4.4 Introduction d'un projet pilote avec la norme du Programme de reconnaissance des langues officielles (PRLO) de l'Organisation de normes en santé (HSO) pour garantir des soins de qualité centrés sur le patient et axés sur la sécurité et l'équité	4.4.1 Participer aux discussions régionales et informer les dirigeants sur la mise en œuvre de la norme HSO	a) Participation à la discussion régionale pour la mise en œuvre de la norme HSO-PRLO b) Nombre de communications sur la mise en œuvre prochaine de la norme HSO ont été élaborées et mises en œuvre	4.4 Destinée à améliorer et à promouvoir l'accès aux services sociaux et de santé dans les deux langues officielles, cette norme volontaire est introduite en tant que mesure de qualité dans le contexte régional plus large des SLF et des travaux préparatoires sont réalisés en vue de l'agrément des programmes/centres participants	a) 2023-2024 et continu b) 2024-2025 et continu
		4.4.2 Identifier les programmes/centres pilotes participants	a) Nombre de programmes/centres pilotes participants		4.4.2 Juin 2024 et continu
		4.4.3 Soutenir les chefs de file et les équipes participantes tout au long du processus HSO-PRLO	a) Nombre de consultations avec les chefs de file participants b) Nombre de programmes/centres pilotes ayant réalisé l'auto-évaluation au niveau de compétence 1 (Découverte)		4.4.3 Juin 2024 et continu
		4.4.4 Procéder à une analyse de la mise en œuvre du programme HSO-PRLO afin de déterminer s'il convient de poursuivre l'exploration du déploiement ou de la rotation des programmes/centres participants dans la région	a) Nombre de conclusions et de recommandations tirées de l'analyse b) Nombre de centres/programmes envisagés pour un déploiement ultérieur ou une rotation de la participation		4.4.4 2025-2026

8.



Signatures et approbations

Jane Curtis

Directrice générale
Southern Health-Santé Sud

24-Apr-2023

Date

Audrey Gordon
Ministre de la Santé

Date

26 avril 2023

Directrice générale
Santé en français

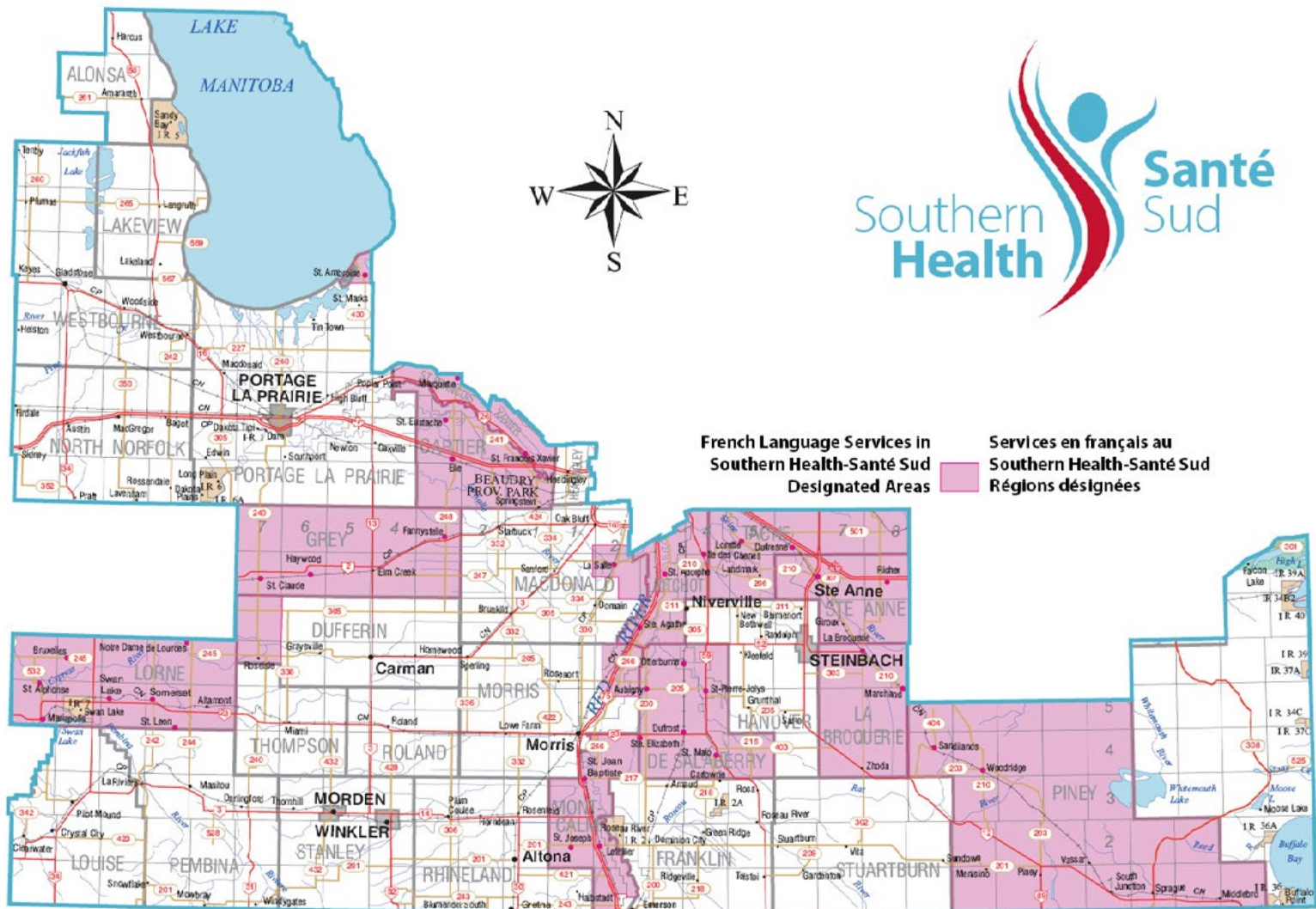
Date

Rochelle Squires
Ministre responsable des Affaires francophones

Date

Appendice A

Zones désignées offrant des SLF dans Southern Health-Santé Sud



Appendice B

Données relatives à la population francophone

MR/Ville/Village/PN	Population		Connaissance du français ¹⁴	% de francophones
	2021	2016		2021
Alonsa, MR d'	1 210	1 247	30	2 %
Altona, Village d'	4 267	4 212	165	4 %
Carman, Village de	3 114	3 164	145	5 %
Cartier, MR de	3 344	3 368	435	13 %
De Salaberry, MR de	3 918	3 580	1 580	40 %
Dufferin, MR de	2 543	2 435	145	6 %
Emerson-Franklin, MR d'	2 437	2 537	220	9 %
Grey, MR de	2 517	2 648	660	26 %
Hanover, MR de	17 216	15 733	695	4 %
Headingley, MR de	4 331	3 579	305	7 %
La Broquerie, MR de	6 725	6 076	1 180	18 %
Lorne, MR de	2 904	3 041	1 165	40 %
Louise, MR de	2 025	1 918	45	2 %
MacDonald, MR de	8 120	7 162	725	9 %
Montcalm, MR de	1 278	1 260	550	43 %
Morden, Ville de	9 929	8 668	560	6 %
Morris, RM de	3 049	3 047	195	6 %
Morris, Village de	1 975	1 885	195	10 %
Niverville, Village de	5 947	4 610	595	10 %
North Norfolk, MR de	3 915	3 853	95	2 %

¹⁴ Source : Statistiques Canada (recensement 2021)

a) Connaissance de langues officielles : Anglais et français

b) Connaissance des langues officielles : français seulement

MR/Ville/Village/PN	Population		Connaissance du français ¹⁴	% de francophones
	2021	2016		2021
Pembina, MR de	2 406	2 347	85	4 %
Piney, MR de	1 843	1 726	210	11 %
Portage-la-Prairie, Ville de	13 720	13 304	770	6 %
Portage-la-Prairie, MR de	6 888	6 975	405	6 %
Rhineland, MR de	5 819	5 945	100	2 %
Ritchot, MR de	7 469	6 679	2 500	33 %
Roland, MR de	1 145	1 129	30	3 %
Ste-Anne, MR de	5 584	5 003	1 295	23 %
Ste-Anne, Ville de	2 891	2 114	990	34 %
St-François-Xavier, MR de	1 449	1 411	195	13 %
St-Pierre-Jolys, Village de	1 305	1 170	760	58 %
Stanley, MR de	8 981	9 038	130	1 %
Steinbach, Ville de	17 806	15 829	775	4 %
Stuartburn, MR de	1 731	1 648	90	5 %
Taché, MR de	11 916	11 568	3 005	25 %
Thompson, MR de	1 518	1 422	35	2 %
Westlake-Gladstone, MR de	3 273	3 154	30	1 %
Winkler, Ville de	13 745	12 591	225	2 %
Buffalo Point, PN IRI36	219	481	*	*
Dakota Plains, PN IRI6A	98	76	*	*
Dakota Tipi, PN IR11	226	156	*	*
Long Plain, PN IR16	5*	1 232	*	*
Roseau River, PN IR12	564	558	5*	1 %*
Sandy Bay, PN IR15	2 598	2 515	15*	1 %*
Swan Lake, PN IR17	*	347	*	*
Population TOTALE de-Southern Health-Santé Sud	203 513	192 441	21 335	10,5 %

* Données non rapportés ou non disponibles

Données sur la population totale



	2021	2016
Manitoba	1 342 153	1 278 365
Winnipeg	749 607	705 244
Manitoba rural	592 546	573 121
Southern Health-Santé Sud	203 513	192 441

Statistiques sur la capacité bilingue*

Nombre de postes désignés
bilingues

660

Nombre de postes désignés
bilingues occupés par des
titulaires bilingues

314

Nombre de postes désignés
bilingues occupés par des
titulaires non bilingues

264

Nombres de postes désignés
bilingues vacants

90

Nombre de postes non désignés
bilingues occupés par des
titulaires bilingues

50

Capacité bilingue totale (titulaires
bilingues occupant des postes
désignés bilingues et non
bilingues)

444 (13 %)

* Exclut les corporations de santé affiliées et postes occasionnels non désignés

Centres de santé, programmes et services désignés bilingues



Centres de santé désignés bilingues

Centre de santé Notre-Dame Health Centre & Foyer Notre-Dame
Centre de santé St. Claude Health Centre
Centre médico-social DeSalaberry District Health Centre
Hôpital Ste-Anne Hospital

Corporation de santé affiliée

Villa Youville

Programmes et services désignés bilingues

- Communications
- Engagement communautaire/Qualité, Planification et Résultats
- Soins à domicile, Soins palliatifs et Services aux aînés
- Ressources humaines
- Services en langue française
- Réadaptation
- Pharmacie
- Santé publique-Vie saine
- Soins de santé primaires
- Santé mentale
- Services médicaux/Cliniques
- Administration du bureau régional

Soins communs - Services de santé intégrés

- Services d'intervention d'urgence
- Services diagnostiques



En partenariat avec nos communautés, nous fournissons des soins de santé sûrs, accessibles et durables, axés sur la personne.

www.southernhealth.ca