



**COMITÉ EXÉCUTIF DU CONSEIL MULTIDISCIPLINAIRE
COMITÉ EXÉCUTIF DU CONSEIL DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS**

Le 21 mars 2022

Madame Danielle Fleury
Présidente-directrice générale adjointe
Centre hospitalier de l'Université de Montréal

Objet : Avis du Conseil multidisciplinaire et du Conseil des infirmières et infirmiers du CHUM concernant l'aménagement de la salle multifonctionnelle

Madame Fleury,

En réponse à la demande que vous avez adressée au comité exécutif du Conseil multidisciplinaire, nous soumettons notre avis en collaboration avec le comité exécutif du Conseil des infirmières et infirmiers concernant la vocation et l'aménagement de la salle multifonctionnelle située au 2^e étage du pavillon B.

Considérant que :

- Nous avons tenu compte de la mission de l'organisation, de l'écoresponsabilité, des rôles des occupants et du bien-être des employés ;
- Nous avons basé notre réflexion sur la littérature et les données probantes en matière d'aménagement de salles multifonctions dans les organisations (Annexe 1).

Le Conseil multidisciplinaire et le Conseil des infirmières et infirmiers sont d'avis que :

- L'espace reflète l'humanisme, la pluridisciplinarité, l'inclusion et l'identité propre du personnel du CHUM ;
- La vocation souhaitée serait celle d'un lieu de relaxation, d'échange et de partage ;
- La santé globale et holistique devrait être privilégiée ;
- La certification LEED devrait être considérée afin d'accroître l'impact sur la santé du personnel (Annexe 1, 19 à 25) ;
- Une approche intégrée, combinant l'approche humanitaire, le retour sur investissement et la valeur sur investissement, serait la plus optimale (Annexe 2) ;
- Le type de design inclut :
 - Du mobilier adaptable et avec une possibilité de réorganiser l'espace en fonction des rôles changeants ;

- Du mobilier de détente ;
 - Des œuvres contemporaines d'artistes québécois et des premières nations ;
 - Un espace collaboratif permettant notamment la créativité ;
 - Des outils permanents (ludiques, multimédias, interactifs, dynamiques) qui incitent à la collaboration interdisciplinaire ;
 - Un espace végétalisé.
-
- L'espace et les bureaux adjacents (B02 8095, B02 8093, B02 8091) s'inscrivent dans la continuité de la salle multifonctionnelle et qu'ils soient aménagés afin d'offrir des espaces individuels de relaxation ;
 - L'espace soit en libre-service sans possibilité de réservation ;
 - L'identification actuelle de la salle : « Salle des médecins et du personnel » soit remplacée par une identification représentant la vocation de l'espace.

Un sondage à cet effet pourrait être proposé à la communauté du CHUM.

Voici quelques exemples de noms envisagés :

- Le Salon
- Le Salon Bien-être
- L'espace Bien-être
- Le Salon CHUM
- Espace Vie
- Espace Vitalité

Exemples de « designs » proposés :

- [Microsoft New England Research & Development Center](#)
- [Smart Innovation Learning Center](#)

En terminant, soyez assurée que notre avis s'inscrit dans une démarche de collaboration et que le Comité exécutif du conseil multidisciplinaire ainsi que le Comité exécutif du conseil des infirmières et infirmier se rendent disponibles pour échanger avec vous concernant le contenu de celui-ci.

Veuillez agréer, Madame Fleury, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Gabriel Seyer
Président
Comité exécutif du conseil multidisciplinaire



Wendy Camacho
Conseillère
Comité exécutif du conseil des
infirmières et infirmiers

c. c. Dr Fabrice Brunet, président-directeur général du CHUM
Dr Régent-L. Beudet, président du conseil d'administration

p. j. Annexe1 et Annexe 2

Annexe 1

Références :

1. Bennett JB, Weaver J, Senft M, Neeper M. Creating workplace well-being: **Time for practical wisdom. The handbook of stress and health: A guide to research and practice.** Hoboken, NJ, US: Wiley Blackwell; 2017. p. 570-604.
2. Delzende E, Wu S, Alaaeddine R, editors. **The role of space design in prediction of occupancy in multi-functional spaces of public buildings 2018: Building Performance Analysis Conference and SimBuild,** Chicago, IL.
3. Ozenen G. **Practical, rapid, and cost-efficient interior architectural precautions for prevention of COVID-19 in the workplace.** *Work.* 2020;67(1):3-9.
<https://content.iospress.com/articles/work/wor203247>
4. Engelen L. **Does Active Design Influence Activity, Sitting, Wellbeing and Productivity in the Workplace? A Systematic Review.** *International Journal of Environmental Research & Public Health* [Electronic Resource]. 2020;17(24):10. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9228>
5. Halawa F, Madathil SC, Gittler A, Khasawneh MT. **Advancing evidence-based healthcare facility design: a systematic literature review.** *Health Care Management Science.* 2020;23(3):453-80. <https://doi.org/10.1007/s10729-020-09506-4>
6. Kingma S. **New ways of working (NWW): work space and cultural change in virtualizing organizations.** *Culture and Organization.* 2019;25(5):383-406.
<https://doi.org/10.1080/14759551.2018.1427747>
7. Papierska A. **An office design and employee stress: an office design that reduces employee's stress and increases employee productivity 2018.**
8. Ammendolia C, Cote P, Cancelliere C, Cassidy JD, Hartvigsen J, Boyle E, et al. **Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism.** *BMC Public Health.* 2016;16(1):1190.
<https://bmcpublihealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-016-3843-x>
9. Barnes J, Wineman J, Adler N. **Open Office Space : The Wave of the Future for Academic Health Centers?** *Academic Medicine.* 2020;95(1):52-8.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31567172/>
10. Bavier AR, Bavier RN. **Creating Nursing's New Academic Spaces: Making Dreams Come True.** *J Prof Nurs.* 2016 ; 32 (3) :213-23. <https://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2015.10.003>
11. Bernstein E, Waber B. **The Truth About Open Offices.** 2019.
12. Copanitsanou P, Fotos N, Brokalaki H. **Effects of work environment on patient and nurse outcomes.** *Br J Nurs.* 2017 ; 26 (3) : 172-6.
13. Hullinger R, Markovitz S. **Three Steps Hospitals Can Take To Better Utilize Office Space Post-Covid.** 2020.

14. Litchfield P, Cooper C, Hancock C, Watt P. **Work and Wellbeing in the 21st Century †**. Int J Environ Res Public Health. 2016 ; 13 (11) :1065. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27809265>
15. Palacios J, Eichholtz P, Kok N. **Moving to productivity: The benefits of healthy buildings**. PLoS ONE. 2020;15(8):e0236029. <https://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&CSC=Y&NEWS=N&PAGE=fulltext&D=med17&AN=32760082>
16. Reay S, Collier G, Kennedy-Good J, Old A, Douglas R, Bill A. **Designing the future of healthcare together: prototyping a hospital co-design space**. CoDesign. 2017;13(4):227-44. <https://doi.org/10.1080/15710882.2016.1160127>
17. Richardson A, Potter J, Paterson M, Harding T, Tyler-Merrick G, Kirk R, et al. **Office design and health: a systematic review**. New Zealand Medical Journal. 2017;130(1467):39-49. <https://www.nzma.org.nz/journal-articles/office-design-and-health-a-systematic-review>
18. Space O. Office design trends. 2019
19. Conseil du bâtiment durable du Canada. (2021). **Interior Design and Construction**. https://www.cagbc.org/CAGBC/Programs/LEED/LEED_Canada_Rating_System/Interior_Design_and_Construction_LEED_Canada_CI_v1.0.aspx
20. Canada Green Building Council. (2007). **For Commercial Interiors LEED Canada-CI Version 1.0 – Reference Guide (Introduction)**. https://www.cagbc.org/cagbcdocs/LEED_Canada-CI_Introduction_EN.PDF
21. U.S. Green Building Council. (2019). **LEED v4 for Interior Design and Construction Rating System**. <https://www.usgbc.org/resources/leed-v4-interior-design-and-construction-current-version>
22. U.S. Green Building Council. (2018). **Survey says employees are healthier and more productive in LEED buildings**. <https://www.usgbc.org/articles/survey-says-employees-are-healthier-and-more-productive-leed-buildings>
23. Green Building Council of Australia. (2021). **Why work in a green building?**. <https://www.gbca.org.au/green-star/why-work-in-a-green-building/>
24. Society for Human Resource Management. (2017). **‘Green’ Buildings May Boost Productivity, Cut Down on Sick Days**. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/green-workplaces.aspx>
25. Singh, A., Syal, M., Grady, S. C., & Korkmaz, S. (2010). **Effects of green buildings on employee health and productivity**. *American journal of public health*, 100(9), 1665–1668. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2920980/>

Annexe 2

Les approches des pratiques qui soutiennent le bien-être Le bien-être au travail a un réel impact sur l'engagement et la productivité des employés	Actions
<p>L'approche humanitaire</p> <p>Le lien entre une main-d'œuvre engagée et résiliente et une entreprise profitable. Soutenir le bien-être des employés au-delà du salaire pourrait avoir un impact positif sur la rentabilité d'une entreprise.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des programmes de loisirs ; - Créer des formations gratuites ; - Proposer des plans de retraite ; - Offrir des programmes pour promouvoir la santé auprès des employés et de leurs familles.
<p>L'approche « Retour sur l'investissement » (ROI)</p> <p>La réduction des coûts des demandes de prestations de santé en ciblant les travailleurs avec des risques plus élevés, dont les coûts sont les plus élevés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des évaluations de santé ; - Créer des activités liées à l'alimentation et à l'exercice, fournissant des incitations mesurables à la participation comme des pénalités d'assurance en cas de non-participation.
<p>L'approche « La valeur sur l'investissement » (VOI)</p> <p>La valeur sur l'investissement est la mesure de l'intangible. Le retour sur investissement la mesure des avantages tangibles d'un projet ou d'une activité, le VOI est la mesure de l'intangible. Le VOI inclut le ROI.</p>	<p>Créer des activités qui ont au centre ces éléments intangibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les connaissances - Les processus - La structure organisationnelle - La capacité de collaborer <p>Exemples : le vieillissement de la main-d'œuvre, la reconnaissance des problèmes de santé mentale, l'impact des semaines de travail 24 h/24 et 7 j/7 et les technologies associées qui pèsent les travailleurs, les travailleurs à distance et les facteurs environnementaux.</p>
<p>Approche intégrée (humanitaire + ROI + VOI)</p> <p>Approche la plus optimale.</p>	<p>L'équilibre entre les trois approches est celui recommandé par les auteurs.</p>