

Aménagement d'une salle des employés au Département de pharmacie du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (projet ESPACE)

Frédéric Provost*¹⁻³, Pharm.D., Laurie-Anne Cornellier*^{1,2,4}, Pharm.D., Noémie Otis*¹⁻³, Pharm.D., Marie-Claude Langevin⁵, B.Pharm., M.Sc., EMBA, Jean-Philippe Adam^{6,7}, B.Pharm., M.Sc., BCPS, BCOP

¹Candidat(e) à la maîtrise en pharmacothérapie avancée au moment de la rédaction, Faculté de pharmacie, Université de Montréal, Montréal (Québec) Canada;

²Résident(e) en pharmacie au moment de la rédaction, Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Montréal (Québec) Canada;

³Pharmacien(ne), Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est, Hôtel-Dieu de Sorel, Sorel-Tracy (Québec) Canada;

⁴Pharmacienne, Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides, Hôpital de Saint-Jérôme, Saint-Jérôme (Québec), Canada;

⁵Pharmacienne, chef adjointe aux soins pharmaceutiques, Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Montréal (Québec) Canada;

⁶Pharmacien, adjoint aux soins pharmaceutiques, Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Montréal (Québec), Canada;

⁷Chercheur, professionnel de la santé, Centre de recherche du Centre hospitalier de l'Université de Montréal, Montréal (Québec), Canada

*Frédéric Provost, Laurie-Anne Cornellier et Noémie Otis ont contribué de façon équivalente à la rédaction de cet article.

Reçu le 26 août 2023; Accepté après révision le 30 novembre 2023

Résumé

Objectif : Aménager une salle des employés multifonctionnelle au sein du Département de pharmacie du Centre hospitalier de l'Université de Montréal et en évaluer l'influence sur le bonheur au travail et le sentiment d'appartenance des employés envers le département.

Description de la problématique : Les employés ont accès à une salle à manger comprenant un nombre restreint de places assises et qui peut s'avérer bruyante. Certains employés ont exprimé le besoin de disposer d'une nouvelle salle principalement destinée au repos et à la tenue d'activités diverses.

Résolution de la problématique : Un sondage préintervention a été envoyé à l'ensemble des membres du département pour évaluer les besoins relatifs à l'aménagement des lieux (taux de réponse de 31 %). En réponse aux commentaires reçus, un local de 28 mètres carrés a été choisi. Certains bureaux ont dû être relocalisés et du mobilier inutilisé provenant de l'Hôtel-Dieu de Montréal a servi à aménager le nouvel espace. Les employés ont pu profiter des lieux avant de répondre aux sondages à cinq et 40 semaines après l'intervention (taux de réponse de 20 % et de 26 %). Cette nouvelle salle a eu une influence modeste sur le bonheur au travail (4,9–5,8/10) et le sentiment d'appartenance (4,2–4,4/10) des employés.

Conclusion : Les deux sondages post-intervention ont montré que l'influence réelle de cette salle s'est révélée moins grande que ce qui avait été anticipé. La principale barrière à son utilisation a été le manque d'activités organisées.

Mots-clés : Bonheur, conception et réaménagement de locaux, pharmacie d'hôpital, salle des employés, sentiment d'appartenance, travail

Introduction

Au cours des dernières années, l'ensemble du Québec est aux prises avec une importante pénurie de main-d'œuvre. Les facteurs contribuant à ce manque généralisé d'employés sont aussi complexes que nombreux^{1,2}. Le réseau de la santé québécois est particulièrement touché par cette crise exacerbée par la pandémie de COVID-19, les 22 000 postes vacants à la fin du deuxième trimestre de 2022 en étant un exemple éloquent³.

Les départements de pharmacie des hôpitaux du Québec n'y ont pas fait exception⁴. D'une part, la proportion de postes

vacants d'assistants techniques était estimée à 20 % en 2022, tant dans le réseau public que privé, selon l'Association québécoise des assistants techniques en pharmacie⁵. Quant aux pharmaciens, le taux de pénurie dans le réseau public s'élevait à 17,8 % en avril 2021, selon l'Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec⁴.

Dans un tel contexte, la mise en place de stratégies visant une rétention maximale du personnel ainsi que le recrutement de nouveaux talents est essentielle. Parmi ces stratégies, la reconnaissance du bonheur au travail prend de plus en plus d'importance aux yeux des gestionnaires.

Pour toute correspondance : Jean-Philippe Adam, Centre hospitalier de l'Université de Montréal, 1050, rue Sanguinet, Montréal (Québec) H2X 0C1, CANADA; Téléphone : 514 890-8000, poste 34648; Courriel : jean-philippe.adam.chum@ssss.gouv.qc.ca

Les bienfaits associés aux efforts pour rendre ses employés plus heureux au travail sont nombreux et incluent une augmentation de la productivité et de la créativité ainsi qu'un moindre risque d'épuisement et d'absentéisme au travail^{6,7}. Un employé heureux dans son milieu de travail songerait moins à le quitter. On pourrait aussi penser que des échos positifs sur le milieu de travail en question attireraient de nouveaux employés, favorisant ainsi le recrutement de personnel.

Quelques hôpitaux dans le monde ont eu l'idée de créer une salle des employés et d'en évaluer l'influence sur la santé mentale. Le Kettering General Hospital, au Royaume-Uni, a reçu des subventions gouvernementales pour la construction de différentes salles de repos destinées aux étudiants en médecine⁸. Un sondage préintervention a permis de cerner les besoins des futurs utilisateurs. Une période de quatre semaines a ensuite été allouée pour l'essai de ces salles⁸. Les étudiants en médecine ont par la suite été invités à donner leur avis dans un sondage post-intervention (taux de réponse de 26 %, $n = 43$)⁸. Les résultats se sont révélés positifs, 60 % des répondants ayant mentionné être heureux, principalement parce qu'ils se sentaient mieux quand ils prenaient leurs pauses dans ces nouvelles salles⁸.

Une autre étude transversale qualitative et quantitative s'est penchée sur les préférences du personnel infirmier pour l'aménagement de salles des employés en milieu hospitalier aux États-Unis⁹. Les données ont été collectées par des entrevues ($n = 8$) et un sondage soumis à plus de 10 000 travailleurs (taux de réponse de 8,8 %, $n = 958$)⁹. Les résultats ont montré que les répondants préfèrent quand les salles des employés se trouvent près de l'aire de travail et sont munies de fenêtres, de balcons ou de jardins privés⁹. De plus, la salle idéale doit reposer sur un modèle hybride permettant à la fois la tenue des activités de socialisation entre collègues et des moments de repos individuel⁹. Selon les répondants, des salles comportant de telles caractéristiques pouvaient avoir un effet bénéfique sur la satisfaction des employés et la réduction du stress⁹.

Objectif

L'objectif principal du projet était d'aménager une salle des employés multifonctionnelle au sein du Département de pharmacie du Centre hospitalier de l'Université de Montréal (CHUM). Les objectifs secondaires étaient d'évaluer l'influence de cette salle sur le bonheur au travail du personnel et le sentiment d'appartenance des employés envers le département par des sondages pré et post-aménagement.

Description de la problématique

Au Département de pharmacie du CHUM, quelque 260 employés ont accès à une salle à manger d'une vingtaine de places assises qui constitue un endroit propice aux discussions. En plus de ne pouvoir accueillir qu'un nombre restreint d'employés simultanément, cet environnement animé limite la détente en raison du bruit. Plusieurs assistants techniques en pharmacie ont exprimé le besoin de disposer d'une salle destinée au repos et à la tenue de diverses activités (yoga, tricot, casse-tête, jeux, etc.) durant leurs pauses.

Résolution de la problématique

Évaluation des modèles de salles des employés

Afin de répondre au problème, nous avons mis sur pied le projet ESPACE (Environnement Social Parfait pour Apaiser et Calmer son Esprit) dans le cadre du cours de Gestion pharmaceutique en établissement de santé (PHA 6230) de la maîtrise en pharmacothérapie avancée de l'Université de Montréal.

Dans un premier temps, nous avons évalué des modèles de salles des employés d'autres milieux de travail et défini les besoins des futurs utilisateurs à l'aide d'un sondage. À titre de sources d'inspiration, des modèles de salles conçues par certaines entreprises privées ont été analysés pour en faire ressortir les éléments compatibles avec la réalité du département. L'idéal aurait été de visiter de telles salles en personne afin d'obtenir des commentaires des gestionnaires et des utilisateurs pour ainsi mieux guider la suite du projet. Nos démarches ont malheureusement été freinées par la hausse du télétravail au sein des cinq entreprises contactées (Entrepôt Jean Coutu, Caisse Desjardins, Lightspeed, Shopify, Stingray). Nous avons toutefois pu voir des exemples de telles salles en ligne comme point de départ pour la création de notre espace, ce qui nous a confirmé que nous voulions créer une salle multimodale composée d'un mobilier pouvant être réorganisé facilement pour répondre à divers besoins^{10,11}.

Identification des besoins des employés

Un sondage préintervention a été envoyé par courriel à l'ensemble des membres du Département de pharmacie ($n = 260$) en juin 2022. En tout, 80 répondants (taux de réponse de 31 %) ont partagé leur avis sur différents aspects de la conception de la salle, de manière anonyme sur Google Forms (Google, Mountain View, Californie). Le sondage comportait 13 questions, dont deux sur le statut d'emploi et huit sur les préférences et les barrières anticipées. Les répondants étaient invités à évaluer leur intérêt envers le projet et l'effet escompté sur leur bonheur au travail et leur sentiment d'appartenance au département de pharmacie, le tout à l'aide d'une échelle de 10 points (1 : aucun intérêt; 10 : très grand intérêt). Certaines questions étaient à réponse ouverte et permettaient de s'exprimer librement sur les différents aspects du projet.

Les répondants ont indiqué qu'ils prévoyaient notamment utiliser la salle pour se reposer et pour participer à des activités rassembleuses, telles que des discussions, des repas et des jeux entre collègues. La majorité des répondants comptaient prendre leur pause repas dans la salle (Tableau I). Les barrières potentielles à la fréquentation de la salle étaient le manque de temps, la crainte que la salle ne soit pas assez grande ou que le niveau sonore élevé des discussions empêche la concentration des employés dont le bureau est situé près de la salle.

Aménagement de la salle *Happyland*

Les résultats du sondage préintervention ont été présentés au chef de département, au chef adjoint et à l'adjoint aux soins pharmaceutiques lors d'une réunion ayant eu lieu le 28 juillet 2022. Différents modèles de salles analysés ont été présentés afin d'illustrer la vision de la vocation de la future

salle des employés. Un plan d'aménagement prenant en considération les résultats du sondage a été proposé. Il a été convenu de réutiliser du mobilier appartenant au CHUM pour aménager ce nouvel espace en raison des coûts élevés associés à l'achat de meubles neufs (estimés à environ 20 000 \$ CA) et des considérations environnementales.

Après avoir examiné les locaux disponibles au Département de pharmacie, nous avons opté pour une salle située près de l'aire de saisie et de validation des ordonnances, tout de même suffisamment isolée pour éviter les dérangements. Ce

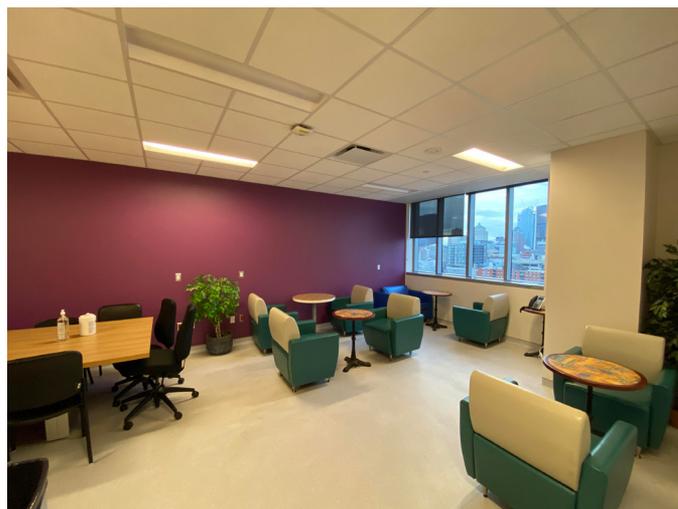
local de 28 m², baigné de lumière naturelle, était d'une taille suffisante pour accueillir un nombre acceptable d'employés. La salle choisie comportait six bureaux de travail utilisés à l'occasion par certains pharmaciens. Le télétravail, autorisé depuis la pandémie, a fait en sorte que plusieurs de ces pharmaciens travaillent majoritairement à domicile (plus de 75 % du temps). Une réorganisation des espaces a été faite par l'adjoint aux soins pharmaceutiques afin de relocaliser ces bureaux ailleurs dans le département de manière à libérer le local choisi.

Tableau I. Principaux résultats des sondages pré- et post-aménagement de la salle des employés

Données recueillies	Sondage préintervention (n = 80)	Sondage 5 semaines après l'intervention (n = 53)	Sondage 40 semaines après l'intervention (n = 70)
Titre d'emploi			
Pharmacien(ne)	39 (49 %)	18 (34 %)	41 (59 %)
Assistant(e) technique en pharmacie	35 (44 %)	30 (57 %)	26 (37 %)
Personnel administratif	6 (7 %)	5 (9 %)	3 (4 %)
Statut d'emploi			
Temps plein	63 (79 %)	46 (87 %)	58 (83 %)
Temps partiel	17 (21 %)	7 (14 %)	12 (17 %)
Nombre de personnes ayant utilisé la salle <i>Happyland</i> depuis sa création			
Total	S. O.	30 (57 %)	51 (73 %)
Pharmacien(ne)		6 (33 %)	26 (63 %)
Assistant(e) technique en pharmacie		21 (70 %)	23 (88 %)
Moment de fréquentation de la salle (anticipé ou réel) ^a			
Matinée	20 (25 %)	8 (27 %)	4 (8 %)
Midi	47 (59 %)	15 (50 %)	30 (59 %)
Après-midi	25 (31 %)	15 (50 %)	20 (39 %)
Soirée	29 (36 %)	7 (23 %)	16 (32 %)
Activités anticipées (avant l'intervention) ou réelles (après l'intervention) expérimentées dans la salle ^a			
Activités relaxantes en groupe	4 (5 %)	0 (0 %)	0 (0 %)
Lecture ou repos	42 (53 %)	23 (77 %)	27 (53 %)
Repas	S. O.	19 (63 %)	38 (75 %)
Socialisation entre collègues	19 (24 %)	4 (13 %)	15 (29 %)
Autre	12 (15 %)	0 (0 %)	5 (10 %)
Intérêt envers l'aménagement d'une salle (échelle de 1 à 10) ^a			
Total	7,1 / 10	S. O.	S. O.
Pharmacien(ne)	6,5 / 10		
Assistant(e) technique en pharmacie	7,6 / 10		
Barrières anticipées ou réelles à l'utilisation de la salle			
Réponses les plus populaires	Manque de temps Espace insuffisant dans la salle Environnement bruyant Préférence de certains répondants à rester seuls pendant leur pause	Manque de temps Distance entre le lieu de travail et la salle Manque d'activités organisées Préférence de certains répondants pour une salle silencieuse	Manque de temps Manque de fauteuils inclinables Manque d'espace (trop de livres) Trop de bruits Manque de disponibilité
Contribution anticipée ou réelle de la salle sur le bonheur au travail (échelle de 1 à 10) ^b			
Total	6,4 / 10	5,8 / 10	5,0 / 10
Pharmacien(ne)	5,9 / 10	4,2 / 10	4,4 / 10
Assistant(e) technique en pharmacie	6,6 / 10	6,1 / 10	5,8 / 10
Contribution anticipée ou réelle de la salle sur le sentiment d'appartenance au Département de pharmacie (échelle de 1 à 10) ^b			
Total	6,1 / 10	4,4 / 10	4,4 / 10
Pharmacien(ne)	6,1 / 10	3,0 / 10	3,5 / 10
Assistant(e) technique en pharmacie	5,7 / 10	4,5 / 10	5,6 / 10

^a Seuls les employés ayant visité la salle *Happyland* après sa création répondaient à ces questions; une échelle continue de 1 (aucun intérêt) à 10 (très grand intérêt) a été utilisée

^b Seuls les employés ayant visité la salle *Happyland* après sa création répondaient à ces questions; une échelle continue de 1 (aucune contribution anticipée) à 10 (très grande contribution anticipée) a été utilisée



Figures 1A et 1B. Salle des employés inaugurée dans le cadre du projet ESPACE

Une visite à l'Hôtel-Dieu de Montréal, ancien emplacement du CHUM, a été organisée dans le but de sélectionner le mobilier, soit huit fauteuils, quatre tables d'appoint et une bibliothèque. Leur livraison a eu lieu le 11 octobre 2022. De plus, une grande table, dix chaises et deux bibliothèques se trouvant déjà au CHUM ont été apportées dans le nouvel espace. Les coûts liés au service de déménagement ont totalisé quelque 1200 \$ CA. L'aménagement final de la salle des employés est illustré dans les figures 1A et 1B.

La phase d'essai suivant l'aménagement de la salle s'est déroulée sur cinq semaines, soit du 12 octobre au 17 novembre 2022. Durant cette période, les membres du département ont été encouragés à expérimenter les lieux. Certains règlements relatifs aux modalités d'utilisation de la salle avaient été établis pour tenir compte des éléments soulevés par les employés lors du sondage préintervention. Entre autres, seules les collations légères étaient autorisées, et les discussions devaient être limitées afin de ne pas nuire à la quiétude des lieux. Après avoir constaté rapidement un faible taux de fréquentation de la salle après son ouverture en raison de ces règlements considérés comme trop stricts, nous les avons retirés.

Résultats du sondage post-intervention

Deux sondages ont été envoyés par courriel aux membres du Département de pharmacie après cinq et 40 semaines suivant l'aménagement de la salle afin d'obtenir leur rétroaction. Les employés ont pu répondre aux sondages du 17 au 23 novembre 2022, puis du 4 au 31 juillet 2023. Un taux de réponse de 20 % (53 sur 260 membres) et de 26 % (70 sur 274 membres) a été obtenu respectivement pour ces deux sondages. Parmi les répondants, 56 % et 72 % ont déclaré s'être rendus dans la salle depuis son ouverture, principalement pour lire, se reposer, manger ou encore discuter avec leurs collègues. La grande majorité des répondants ont dit avoir utilisé la salle sur l'heure du midi ainsi qu'en après-midi (Tableau I). En contrepartie, certains éléments ont limité la fréquentation du nouvel espace. Par exemple, le manque de temps, une trop grande distance

entre la salle et le lieu de travail, le manque d'activités sociales organisées ainsi que le bruit ont figuré parmi les principales barrières mentionnées par les répondants.

En date du 1^{er} décembre 2023, la salle était utilisée sur une base régulière par les assistants techniques de la pharmacie centrale pendant les périodes de dîner et les pauses pour manger, lire ou se reposer. Les membres du Département de pharmacie s'y réunissaient également pour certaines activités spéciales ponctuelles (p. ex. : concours de costumes d'Halloween, repas communautaire). Bien qu'une augmentation de l'achalandage ait été observée à la suite de la levée de certaines restrictions (comme l'interdiction d'y prendre ses repas), ce local reste sous-utilisé par les pharmaciens qui n'ont pas de pauses et peu de temps pour dîner. À l'avenir, il est envisagé de proposer des activités ludiques et de rendre disponibles certains jeux de société et matériaux d'arts plastiques.

Discussion

À la lumière des résultats du sondage préintervention, nous avons pu constater que l'aménagement d'une nouvelle salle des employés suscitait l'enthousiasme de la plupart des répondants. La majorité a anticipé l'influence positive d'un nouvel espace sur leur bonheur au travail ainsi que sur leur sentiment d'appartenance au Département de pharmacie. Après avoir examiné la variation des résultats par sous-groupe de répondants, nous avons observé que les avis positifs avaient été formulés principalement par les assistants techniques en pharmacie (Tableau I). Ce résultat était attendu étant donné que ce sous-groupe bénéficie de pauses clairement établies, ce qui ne correspond pas à la réalité actuelle des pharmaciens. Les répondants ont exprimé certaines préoccupations quant aux dimensions de la future salle et à son emplacement dans un endroit bruyant et dérangerant. En réponse à ces éléments, nous avons choisi des fauteuils occupant peu d'espace et un local permettant l'aménagement de plusieurs places assises, ce qui a permis de maximiser le nombre d'employés pouvant se trouver simultanément dans la salle. Également, ce local était en

retrait de l'aire de travail principale et comportait une porte pouvant être fermée lors des moments plus achalandés afin d'assurer un environnement calme pour le reste de la pharmacie.

Selon les résultats des sondages menés après cinq et 40 semaines, la nouvelle salle des employés semble déjà avoir une influence sur le bonheur au travail et le sentiment d'appartenance de certains membres du personnel, mais moins que ce que nous avons prévu (Tableau I). Lorsque l'on regarde les résultats par sous-groupes, les bienfaits seraient plus importants pour les assistants techniques en pharmacie que pour les pharmaciens, tant pour le bonheur au travail que pour le sentiment d'appartenance. Les principales barrières à l'utilisation de la salle sont actuellement le manque de temps et d'activités organisées. Ainsi, la tenue d'activités organisées et leur promotion permettraient probablement de mieux faire connaître ce nouvel espace, en plus de maintenir les bienfaits liés au bonheur au travail et au sentiment d'appartenance. Par ailleurs, nos taux de réponse aux sondages sont semblables à ceux de l'étude de Silva et coll. (taux de participation de 26 %) ⁷.

Dans l'étude de Silva et coll., l'évaluation du bonheur chez les étudiants en médecine après la construction de salles de repos a été menée différemment, rendant la comparaison difficile avec nos résultats ⁷. Dans l'étude de Nejati et coll., les infirmières ont mentionné que l'emplacement d'une salle près de l'aire de travail, la présence de fenêtres et la formule hybride pourraient augmenter la satisfaction des employés et réduire le stress ⁸. Ces caractéristiques sont comparables à celles de la nouvelle salle des employés du CHUM et concordent avec les besoins que les employés ont exprimés dans le sondage préintervention. À notre connaissance, il n'existe actuellement aucune autre publication sur la création et l'évaluation de l'influence d'une salle des employés dans le contexte du réseau de la santé québécois. De plus, nous avons testé les bienfaits de cette salle à court et à moyen terme respectivement cinq et 40 semaines après l'aménagement.

La mise en place d'un tel projet a représenté son lot d'embûches et de défis. Tout d'abord, les pharmaciens qui utilisaient le local destiné à devenir la prochaine salle des employés ont dû être déplacés. Ce déménagement a été possible entre autres grâce aux solutions de rechange proposées et aux compromis qui ont fait l'objet de discussions avec les personnes concernées. Certains bureaux ont été relocalisés dans l'aire de travail commune alors que d'autres ont été déménagés dans une pièce fermée qui servait autrefois au stockage des médicaments.

Le budget alloué à la création de la salle a été discuté avec les gestionnaires et couvrait exclusivement les dépenses liées au déménagement du mobilier existant, une option beaucoup moins coûteuse et plus raisonnable que l'achat de nouveaux meubles. Les usagers de la salle ont aussi été encouragés à

amener des jeux de société et des éléments de décoration afin de la personnaliser.

Il est difficile de satisfaire aux attentes d'un grand département comportant plus de 260 employés. Certaines opinions divergeaient quant à l'orientation que devait prendre la salle (silencieuse ou animée, où les repas sont permis ou non, etc.). La révision des règlements au cours de la période d'essai a représenté un bon exemple de la flexibilité dont nous avons dû faire preuve pour permettre aux employés de s'approprier l'espace. Il est à prévoir que d'autres changements de la sorte seront apportés à l'avenir pour répondre aux besoins en évolution du département.

Conclusion

Dans une ère où les travailleurs se font excessivement rares, il devient primordial de redoubler de créativité pour rendre les départements de pharmacie attrayants pour les futurs employés ainsi qu'agréables pour les employés existants. Une salle des employés multifonctionnelle au sein du Département de pharmacie du CHUM a été aménagée dans le but d'augmenter le bonheur au travail et le sentiment d'appartenance. Même si les bienfaits escomptés ne semblent pas tous encore atteints, une plus longue période d'essai ainsi que la tenue de diverses activités dans cet espace devraient les renforcer. Nous espérons que la création de cette salle des employés servira d'inspiration pour la mise en œuvre de projets similaires dans d'autres établissements de santé du Québec.

Financement

Les auteurs n'ont déclaré aucun financement lié au présent article. Un montant de 1200 \$ CA provenant des fonds du Département de pharmacie du CHUM a été accordé pour le déménagement des meubles.

Conflits d'intérêts

Tous les auteurs ont soumis le formulaire de l'ICMJE pour la divulgation de conflits d'intérêts potentiels. Les auteurs n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts lié au présent article.

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier M. Jean Morin, chef du Département de pharmacie pour son approbation et son soutien à ce projet, M. Stéphane Bourgeois, superviseur des déménagements et de l'inventaire du mobilier au CHUM pour l'aide fournie lors de la visite de l'Hôtel-Dieu, le personnel ayant permis le déménagement ainsi que tous les répondants aux sondages. Les personnes qui reçoivent ces remerciements ont donné leur autorisation écrite.

Références

1. Wahlster S, Sharma M, Lewis AK, Patel PV, Hartog CS, Jannotta G et coll. The coronavirus disease 2019 pandemic's effect on critical care resources and health-care providers: A global survey. *Chest* 2021;159:619-33.
2. Institut du Québec. Regard sur les postes vacants : la baisse récente des postes vacants n'indique pas forcément un ralentissement économique. Données de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires – 1^{er} trimestre de 2023. 27 juin 2023. 9 pages.
3. Institut de la statistique du Québec. Nombre de postes vacants, répartition des postes vacants, taux de postes vacants et taux horaire moyen des postes vacants, données trimestrielles non désaisonnalisées, résultats selon diverses caractéristiques, Québec (26 septembre 2022). [en ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/document/postes-vacants-au-quebec/tableau/nombre-repartition-taux-horaire-moyen-postes-vacants-donnees-trimestrielles-resultats-diverses-caracteristiques#tri_indic=5 (site visité le 10 novembre 2023).
4. Association des pharmaciens des établissements de santé du Québec. Pénurie de pharmaciens en établissement de santé (1^{er} avril 2021). [en ligne] <https://www.apesquebec.org/lapes/propos/penurie-de-pharmaciens-en-etablissement-de-sante> (site visité le 10 novembre 2023).
5. TVA Nouvelles. Des pharmacies manquent d'assistants techniques (29 septembre 2022). [en ligne] <https://www.tvanouvelles.ca/2022/09/29/des-pharmacies-manquent-dassistants-techniques#:~:text=Selon%20l'Association%20qu%C3%A9bécoise%20des,h%C3%B4pitaux> (site visité le 10 novembre 2023).
6. Awada NI, Ismail F. Happiness in the workplace. *IJITEE* 2019;8(suppl. 3):1496-500.
7. Adam JP, Langevin MC. Santé mentale des pharmaciens : maintenant on fait quoi? *Pharmactuel* 2022;55:144-5.
8. Silva G, Yam A, Court J, Imtiaz R, Chisholm C. Constructing high-quality rest facilities to maximize performance and ensure patient safety. *BMJ Open Qual* 2021;10:e001403.
9. Nejati A, Shepley M, Rodiek S, Lee C, Varni J. Restorative design features for hospital staff break areas: a multi-method study. *HERD* 2016;9:16-35.
10. Overbury. Pepper Digital. Case studies (2022). [en ligne] <https://www.overbury.com/case-studies> (site visité le 10 novembre 2023).
11. OfficeLovin. A tour of Zendesk's sleek new Singapore office (2019). [en ligne] <https://www.officelovin.com/2020/03/a-tour-of-zendesks-sleek-new-singapore-office/> (site visité le 10 novembre 2023).
12. OfficeLovin. A tour of Zendesk's sleek new Singapore office (2019). [en ligne] <https://www.officelovin.com/2020/03/a-tour-of-zendesks-sleek-new-singapore-office/> (site visité le 10 novembre 2023).

Abstract:

Objective: To create a multifunctional employee lounge in the Centre hospitalier de l'Université de Montréal's pharmacy department and to assess its impact on employees' workplace happiness and on their sense of belonging to the department.

Problem description: Employees have access to a dining room with limited seating capacity and which can be noisy. Some employees have expressed the need for a new room to be used primarily for resting and conducting various activities.

Problem resolution: A pre-intervention survey was sent to all department staff to assess space planning needs (31% response rate). In response to the comments received, an area measuring 28 m² was chosen. Certain offices had to be relocated, and unutilized furniture from the Hôtel-Dieu de Montréal was used to furnish the new room. The employees were able to use the lounge for 5 and 40 weeks before completing the post-intervention surveys (response rates of 20% and 26%). The new lounge had a modest impact on workplace happiness (4.9-5.8/10) and on their sense of belonging (4.2-4.4/10).

Conclusion: The two post-intervention surveys showed that the lounge's actual impact was less than anticipated. The main barrier to its use was the lack of organized activities.

Keywords: Employee lounge, happiness, hospital pharmacy, sense of belonging, space design and refurbishment, work