



PRIX CANADIENS DU BIEN-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

PRÉSENTÉ PAR

**L'ASSOCIATION CANADIENNE DE
PSYCHOLOGIE POSITIVE**

ET

**LA COMPAGNIE D'ASSURANCE
DU CANADA SUR LA VIE**



- CANADIAN POSITIVE PSYCHOLOGY ASSOCIATION -
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE POSITIVE

Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2023

Guide de soumission des candidatures

Cher employeur

Le bien-être en milieu de travail devient une priorité de plus en plus importante. Des organisations de premier plan ont fait des progrès impressionnants, entamant des changements positifs grâce à des initiatives de bien-être pour leurs employés. Les **Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA)** ont pour mandat :

- De reconnaître et de célébrer les réalisations exceptionnelles en matière de pratiques de bien-être en milieu de travail au Canada;
- Rassembler des études de cas d'initiatives qui ont eu d'impact appartenant à des organisations gagnantes dans plusieurs catégories de prix et partager ces histoires afin que d'autres organisations puissent apprendre et bénéficier de ce leadership.

Nous invitons votre organisation à présenter sa candidature pour un des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail. Le CWWA, qui en est à sa troisième année, est géré par l'Association canadienne de psychologie positive qui a pour mission de promouvoir la pratique de la psychologie positive. L'Association reconnaît que les initiatives pour le bien-être en milieu de travail, fondées en partie sur les principes de la psychologie positive, ont des répercussions importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique des employés.

Dates Importantes

Le 13 mars 2023	Date d'ouverture des soumissions des candidatures
Le 11 août 2023 (La date limite a été repoussée)	Date de fermeture des soumissions des candidatures
En septembre/octobre 2023	Le jury évalue les candidatures
Le 21 novembre 2023	Cérémonie virtuelle de remise des prix

QUI PEUT POSER SA CANDIDATURE?

Les organisations canadiennes (à but lucratif, sans but lucratif, éducatives, gouvernementales) qui ont élaboré et mis en œuvre des initiatives pour le bien-être psychologique des employés ou qui ont fait preuve de leadership en matière de soutien aux employés pour les aider à prospérer. Les organisations doivent exister depuis plus de deux ans et leur programme de bien-être depuis plus d'un an.

FRAIS D'INSCRIPTION

Inscription hâtive du 13 mars au 30 avril 2023 - 399 \$. Plus la TPS. Frais réguliers après avril 30 2023 -499 \$. plus la TPS.

PROCESSUS DE SOUMISSION DE VOTRE CANDIDATURE

Étape 1: Demande

- Visitez le site Web de l'ACPP – www.cppa.ca
- Complétez une demande en ligne d'ici le 11 août 2023

Vous devrez avoir:

- Coordonnées - la personne ressource qui s'occupera de soumettre la candidature et de l'administration de la candidature tout au long du processus
- Renseignements détaillés et historique de votre programme ou de vos initiatives de bien-être en milieu de travail. Témoignages d'employés et d'au moins un cadre de direction
- Pièces jointes à l'appui que vous souhaitez inclure à la question numéro 6
- Le nombre d'employés dans votre organisation
- Nom du cadre de direction ou champion du programme bien-être
- Détails de la carte de crédit pour le paiement

Les reçus seront envoyés automatiquement par courriel une fois la transaction terminée.

Étape 2: Soumission

La présentation de votre demande est la partie qui vous demandera un peu de travail lorsque vous complétez le formulaire, tout en recueillant les preuves ou les documents nécessaires qui seront joints à votre demande.

Nous vous recommandons de préparer votre demande en utilisant le logiciel Word de traitement de texte pour ensuite copier le texte dans la demande. Ceci vous permettra de compléter la demande en moins de 30 minutes. Veuillez compléter votre demande en une seule session car vous ne pourrez pas y retourner par la suite. Veuillez ne pas inclure de sites web comme information à l'appui.

Afin de vous aider à préparer votre demande de candidature, veuillez consulter l'annexe A pour les questions qui sont posées dans la demande de candidature ainsi que le maximum de mots permis pour chaque question.

Une fois la demande soumise en ligne, nous accuserons réception de votre soumission et vous recevrez une copie de votre demande.

Étape 3: Sélection

Après la fermeture des soumissions, toutes les candidatures ainsi que les preuves à l'appui seront présentées au comité de présélection au cours du processus de sélection. Les demandes seront évaluées individuellement afin de déterminer s'il manque des renseignements ou si des précisions supplémentaires sont nécessaires. Ensuite, les juges évalueront individuellement les candidatures avant de se rencontrer en groupe pour discuter de chaque demande et de déterminer le ou les finalistes. Chaque soumission sera évaluée en fonction des critères d'attribution des prix.

Étape 4: Annonces des finalistes

Tous les candidats seront contactés par courriel et seront avisés du résultat de leur candidature.

Étape 5: Vérifications des références

Les vérifications des références peuvent être effectuées à n'importe quelle étape du processus de sélection. Nous communiquerons avec vous, si nécessaire.

CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES PRIX:

L'évaluation des candidatures sera effectuée par un jury externe indépendant composé de professionnels de la communauté de psychologie positive, de cadres d'expérience respectés pour leur leadership dans le domaine du bien-être en milieu de travail, et d'éducateurs reconnus. Les juges évalueront les candidatures selon l'engagement démontré pour créer un milieu de travail qui valorise et favorise le bien-être psychologique des employés.

L'organisation peut présenter son programme en fournissant des exemples d'initiatives, de pratiques et d'approches fondés sur les principes de la psychologie positive et qui ont des répercussions importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique de ses employés, et qui permettent à l'organisation de s'épanouir. Le programme peut comprendre des initiatives dirigées par des employés ou par l'organisation.

Astuces et Conseils

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudrez peut-être couvrir dans votre demande.

Climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; la compassion; flexibilité envers les tâches des postes; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; une approche de reconnaissance; aider les gens à atteindre leur potentiel professionnel et personnel; signification dans le travail; l'accomplissement et le but; le sentiment d'appartenance; l'engagement, etc.

Définition du critère	Preuves suggérées (<i>plus vous êtes en mesure de fournir de preuves, plus votre demande sera robuste. Fournissez tous les renseignements dont vous disposez</i>)
<p>Bien-être Le programme est fondé sur l'amélioration du bien-être psychologique (p.ex., mental, émotionnel, social et spirituel) au-delà des programmes traditionnels de santé, de conditionnement physique et de nutrition.</p>	<p>Preuve que l'initiative est intégrée à la stratégie actuelle de gestion des personnes.</p> <p>Des exemples concrets de l'initiative mise en œuvre au sein de l'organisation, c.-à-d. l'établissement du calendrier des activités, la rétroaction des employés, les bulletins et les communications annonçant les composantes du programme.</p>
<p>Psychologie positive L'initiative est conçue à l'aide d'outils, de pratiques, d'évaluations positives fondées sur la psychologie positive (comme les forces de caractère des personnes ayant suivi le programme VIA, la mise en œuvre de programmes flux (flow), etc.</p>	<p>Preuves que l'approche incorpore un modèle de la psychologie positive tel que le modèle PERMA-V ou d'autres modèles. PERMA-V : émotions positives ; engagement ; relations ; sens ; accomplissement ; vitalité.</p> <p>Documentation montrant la mise en œuvre de processus et d'outils contribuant à l'engagement, au bonheur, à la satisfaction et/ou au bien-être des employés au sein de l'organisation, créant des cultures positives et bienveillantes.</p>
<p>L'innovation L'initiative est fondée sur une nouvelle approche visant à aborder un défi particulier auquel l'organisation est confrontée.</p>	<p>Comment le programme démontre-t-il que l'organisation a bien compris les domaines du bien-être et les besoins de ses employés?</p> <p>Preuve de créativité et d'innovation dans la prestation d'initiatives de bien-être qui se démarquent des pratiques exemplaires connues ou des nouvelles approches qui contribuent à un climat positif (exemples: conception innovatrice d'emplois, approches fondées sur les forces, formation en établissement des relations, et initiatives qui favorisent des liens solides dans un monde virtuel, qui aident les employés à prospérer et à atteindre leur potentiel. Comment le programme fait-il preuve de pensée créative?</p>
<p>Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail</p> <p>L'organisation promeut le bien-être psychologique des employé.e.s et travaille activement à prévenir les préjudices à la santé psychologique des employé.e.s.</p>	<p>Preuves pouvant inclure que l'organisation a intégré certains exemples de facteurs psychosociaux décrits dans la <i>Norme nationale du Canada</i> dans des domaines tels que :</p> <p>Culture organisationnelle; soutien psychologique ; leader et attentes clairs ; politesse et respect ; correspondance psychologique avec le travail ; croissance et perfectionnement ; reconnaissance et récompenses ; participation et influence ; gestion de la charge de travail ; engagement ; équilibre ; protection de la sécurité psychologique ; protection de l'intégrité physique.</p>

<p>Impact et mesures Le programme ou les initiatives ont permis de relever le défi, d'atteindre le résultat souhaité et ont eu un impact positif sur l'organisation.</p>	<p>Preuves que le programme a atteint ses objectifs et ses buts, y compris des mesures du succès ou les indicateurs de performance clé avant les interventions, par rapport à après la mise en œuvre du programme de bien-être (c.-à-d. comment savez-vous qu'il y a eu un impact positif sur les employés et la communauté?</p> <p>Preuves d'améliorations et de résultats identifiés découlant de l'initiative. Celles-ci pourraient inclure des sondages auprès des partenaires menés avant et après l'initiative (p.ex., résultats des sondages sur le climat, résultats des sondages sur l'engagement, résultats des sondages portant spécifiquement sur l'initiative, etc.).</p> <p>Existe-t-il des indicateurs de l'augmentation de la productivité et des paramètres en pourcentage de l'utilisation du programme de bien-être par les employé.e.s?</p> <p>Ces preuves pourraient également inclure les implications budgétaires de l'initiative, comme par exemple, les économies au niveau des coûts, l'augmentation des revenus dues à l'initiative.</p> <p>Preuve que la communauté a bénéficié de l'initiative de bien-être de l'organisme (p. ex., l'organisme fait la promotion de l'altruisme, des dons, de l'offre de compétences à la communauté dans le besoin, du soutien aux activités bénévoles, de la promotion de l'interdépendance entre l'organisme et la communauté.</p>
<p>Sentiment d'engagement/priorité du programme de bien-être envers/au sein de l'organisation</p> <p>Preuve de la viabilité du programme de bien-être mis en place</p> <p>L'engagement est susceptible de perdurer au-delà de l'immédiat</p>	<p>Y a-t-il eu des politiques et des procédures adaptées pour améliorer et maintenir une culture positive?</p> <p>Dans quelle mesure le programme de bien-être est-il intégré?</p> <p>La preuve que le leadership supérieur accorde la priorité au bien-être des employés comme moyen de réussite (c.-à-d. dans la publicité, la promotion, l'image de marque, la communication interne, les plans de rendement, la reconnaissance des employés, et nouvelles politiques qui peuvent être des indicateurs). Qui appuie le programme de bien-être?</p> <p>Preuve que des programmes de formation en gestion ont été mis en place pour les gestionnaires existants ou nouveaux afin d'avoir un impact sur la qualité du leadership et sur l'engagement et la priorité du bien-être.</p>

CATÉGORIES DES PRIX :

Les demandes seront triées d'après les catégories qui suivent. La demande exigera que vous identifiez la catégorie qui s'applique à votre organisation. Vous devez sélectionner une catégorie seulement.

Les organisations gagnantes de chaque catégorie dépasseront un score de référence.

SECTEUR	GRANDEUR DE L'EFFECTIF
SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS <ul style="list-style-type: none">• <i>Organisations privées à but lucratif;</i>• <i>Organisations dans les secteurs publics (municipalités, universités, écoles, hôpitaux)</i>	Petite 5-99
	Moyenne 100-499
	Grande 500 ou plus
ORGANISATIONS SANS BUT LUCRATIF OU LES ORGANISMES DE BIENFAISANCE <p><i>Une organisation qui s'engage à contribuer à la société et qui est exonérée d'impôt. Ces organisations opèrent typiquement dans un des domaines suivants: art et culture, scientifique, de bienfaisance, littéraire, religieux, de métier ou organisation professionnelle, ect.</i></p> <p><i>Les membres du public peuvent habituellement remettre des dons à certaines organisations – dans le cas des organismes de bienfaisance, ces dons sont déductibles de l'impôt.</i></p>	De toutes les grandeurs

Faites parvenir vos questions à cwwa@cppa.ca



- CANADIAN POSITIVE PSYCHOLOGY ASSOCIATION -
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE POSITIVE

Candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2023

Formulaire de Demande

Cher employeur

Le bien-être en milieu de travail devient une priorité de plus en plus importante. Des organisations de premier plan ont fait des progrès impressionnants, entamant des changements positifs grâce à des initiatives de bien-être pour les employés. Les **Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA)** ont pour mandat:

- De reconnaître et de célébrer les réalisations exceptionnelles en matière de pratiques de bien-être en milieu de travail au Canada.
- Rassembler des études de cas d'initiatives qui ont eu d'impact appartenant à des organisations gagnantes dans plusieurs catégories de prix et partager ces histoires afin que d'autres organisations puissent apprendre et bénéficier de ce leadership

Nous invitons votre organisation à présenter sa candidature pour un des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail. Le CWWA, qui en est à sa troisième année, est géré par l'Association canadienne de psychologie positive qui a pour mission de promouvoir la pratique de la psychologie positive. L'Association reconnaît que les initiatives pour le bien-être en milieu de travail, fondées en partie sur les principes de la psychologie positive, ont des répercussions importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique des employés.

Veuillez consulter le Guide de soumission des candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2023 pour obtenir des renseignements détaillés sur les critères d'attribution et des renseignements supplémentaires qui vous aideront à compléter votre demande. Nous vous recommandons de préparer votre demande en utilisant le logiciel Word de traitement de texte pour ensuite couper / copier le texte dans la demande. Ceci vous permettra de compléter la demande en moins de 30 minutes. Veuillez compléter votre demande en une seule session car vous ne pourrez pas y retourner par la suite.

DATES IMPORTANTES

Le 13 mars 2023	Date d'ouverture des soumissions des candidatures
Le 11 août 2023 (La date limite a été repoussée)	Date de fermeture des soumissions des candidatures
En septembre/octobre 2023	Le jury évalue les candidatures
Le 21 novembre 2023	Cérémonie virtuelle de remise des prix

QUI PEUT POSER CANDIDATURE?

Les organisations canadiennes (à but lucratif, sans but lucratif, éducatives, gouvernementales) qui ont élaboré et mis en œuvre des initiatives pour le bien-être psychologique des employés ou qui ont fait preuve de leadership en matière de soutien aux employés pour les aider à prospérer.

Inscription hâtive du 13 mars au 30 avril 2023 - 399 \$. plus la TPS. Frais réguliers après le 30 avril 2023-499 \$. plus la TPS.

CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES PRIX:

L'évaluation des candidatures sera effectuée par un jury externe indépendant composé de professionnels de la communauté de psychologie positive, de cadres d'expérience respectés pour leur leadership dans le domaine du bien-être en milieu de travail, et d'éducateurs reconnus. Les juges évalueront les candidatures selon l'engagement démontré pour créer un milieu de travail qui valorise et favorise le bien-être psychologique des employés.

L'organisation peut présenter son programme en fournissant des exemples d'initiatives, de pratiques et d'approches fondées sur les principes de la psychologie positive et qui ont des répercussions importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique des employés, et qui permettent à l'organisation de s'épanouir. Le programme peut comprendre des initiatives dirigées par des employés ou par l'organisation.

PARTIE 1: COORDONNÉES

Nom de l'employeur (veuillez utiliser le nom légal au complet)

Adresse postale

de téléphone de la personne-ressource

URL du site Web

Veuillez fournir des détails sur vos sites de médias sociaux (p. ex. Instagram, Twitter, LinkedIn, Facebook, etc., le cas échéant)

Personne responsable de la soumission - (a) Nom et titre

(b) Votre adresse courriel directe

(c) Votre numéro de téléphone

(a) Personne suppléante et titre

(b) Courriel de la personne suppléante

(c) # de téléphone de la personne suppléante

PARTIE 2: À PROPOS DE VOTRE ORGANISATION (Maximum de 150 mots)

Veillez fournir un bref sommaire de votre organisation. Veuillez ne pas inclure de sites web comme information à l'appui.

PARTIE 3: À PROPOS DE VOTRE EFFECTIF

Veillez indiquer le secteur qui décrit le mieux votre organisation au 13 mars 2023. Veuillez sélectionner un secteur uniquement : (a) Secteur privé/public ou (b) Secteur à but non lucratif/Organisme de bienfaisance.

a) Veuillez la section suivante si votre organisation est dans le secteur privé ou public (organisations qui opèrent à profit; ou organisations dans les secteurs publics qui incluent les municipalités, universités, écoles, et hôpitaux. Veuillez indiquer la taille de votre effectif qui s'applique, en choisissant seulement une taille (petite, moyenne ou grande)

Avez-vous un effectif de taille petite de 5 à 99 employés? _____

Avez-vous un effectif de taille moyenne 100 à 499 employés? _____

Avez-vous un effectif de taille grande de plus de 500 employés? _____

b) Êtes-vous une organisation à but non lucratif ou un organisme de bienfaisance? _____

c) Depuis combien de temps votre organisation existe-t-elle ? _____

PARTIE 4 : RENSEIGNEMENTS SUR VOTRE PROGRAMME OU VOS INITIATIVES DE BIEN-ÊTRE

1. Nom de l'initiative _____

2. Titre de la personne responsable du bien-être des employés _____

3. **Sommaire** (Veuillez fournir un bref sommaire de ce que votre organisation a accompli grâce à ce programme. Cette information peut être utilisée pour informer d'autres au sujet de l'événement ainsi que pour le site Web. Veuillez ne pas inclure d'informations confidentielles ou sensibles. **(Maximum de 150 mots)**)

(Veuillez répondre aux questions qui s'appliquent à votre programme)

Astuces et Conseils

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudrez peut-être couvrir dans votre demande.

Climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; la compassion; flexibilité envers les tâches des postes; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; une approche de reconnaissance; aider les gens à atteindre leur potentiel professionnel et personnel; signification dans le travail; l'accomplissement et le but; le sentiment d'appartenance; l'engagement, etc.

4. **Décrivez l'histoire de votre programme de bien-être et depuis combien de temps il existe. (Maximum de 200 mots)**
5. **Qu'est-ce qui a inspiré votre programme de bien-être en milieu de travail (p. ex., décrire le problème ou le défi auquel votre organisation faisait face ou l'occasion qui s'offrait à vous)? Quels facteurs internes et externes avez-vous pris en considération dans l'élaboration de votre programme de bien-être? Qu'est-ce que votre organisation cherchait à accomplir? (Maximum de 750 mots)**
6. **Veuillez donner un aperçu de votre programme ou de vos initiatives en matière de bien-être (c.-à-d. quelles initiatives avez-vous mises en place pour relever le défi organisationnel ou tirer profit d'une occasion? Veuillez joindre des documents à l'appui des activités de votre programme, le cas échéant). (Maximum 1,000 mots)**
- Veuillez noter : Après avoir répondu à la question numéro 6., vous pourrez joindre un maximum de 3 dossiers (d'un maximum de 25 MB chaque)**
7. **Qu'est-ce qui est le plus innovateur dans votre programme? (Maximum 750 mots)**
8. **Que faites-vous pour créer un environnement psychologiquement sécuritaire (par exemple, comme défini dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail)? (Maximum 750 mots)**

9. Veuillez fournir trois témoignages d'employés, et de la communauté (s'il y a lieu), démontrant l'impact individuel du programme avec au moins un témoignage de l'équipe de direction (s'il y a lieu). (Maximum 750 mots)

10. Nom du cadre de direction ou du champion du programme de bien-être en milieu de travail _____

11. Avons-nous votre consentement pour partager vos coordonnées avec nos sponsors?

Oui _____ Non _____

ATTESTATION (DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA SOUMISSION)

Je certifie que les renseignements susmentionnés sont complets et exacts. J'autorise l'ACCP à publier des renseignements contenus dans la présente demande, y compris les photos ou autres informations ou documents à l'appui. Sans limiter ce qui précède, je consens à ce que l'ACCP et le sponsor hallmark utilise ces renseignements à des fins de publication, d'études de cas comme modèle d'excellence dans des webinaires, ou pour la création de documents écrits ou d'autres médias dans le but d'éduquer et de promouvoir les pratiques exemplaires en matière de bien-être en milieu de travail. Je consens aussi à ce que soit ajouté le courriel de la personne responsable de la demande à la liste d'envoi officielle pour le programme de l'ACCP afin que l'ACCP puisse communiquer avec cette personne pour tout ce qui a trait au CWWA (cette personne recevra un courriel de vérification et pourra se désabonner en tout temps).

Nom

Date

Titre

Merci de promouvoir les pratiques de psychologie positive. Un membre de notre équipe pourrait communiquer avec vous au sujet de votre demande.

Depuis 1953, Les abris pour jeunes Marcelline offrent un service communautaire essentiel dans la région Ontarienne de Peterborough. L'organisation gère 5 abris pour jeunes qui fonctionnent 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

Les abris offrent une gamme complète de services pour aider les jeunes sans-abri et les jeunes de la rue en leur fournissant un abri temporaire, un accès aux services de santé, des conseils et une évaluation professionnels, la préparation d'un curriculum vitae, des ateliers de préparation pour les entrevues d'embauche, des compétences en matière de recherche d'emploi, aide envers la navigation des ressources en matière de santé mentale, et des services d'approche pour trouver un logement permanent. De plus, Les abris pour jeunes Marcelline offre des conseils individualisés afin d'aider à résoudre une série de problèmes, y compris des services de prévention de la toxicomanie.

PARTIE 3: À PROPOS DE VOTRE EFFECTIF

Veillez indiquer le secteur qui décrit le mieux votre organisation au 13 mars 2023. Veuillez sélectionner un secteur uniquement (a) Secteur privé/public ou (b) Secteur à but non lucratif/Organisme de bienfaisance.

a) Veuillez la section suivante si votre organisation est dans le secteur privé ou public (organisations qui opèrent à profit; ou organisations dans les secteurs publics qui incluent les municipalités, universités, écoles, et hôpitaux. Veuillez indiquer la taille de votre effectif qui s'applique, en choisissant seulement une taille (petite, moyenne ou grande)

Avez-vous un effectif de **taille petite** de 5 à 99 employés? _____

Avez-vous un effectif de **taille moyenne** 100 à 499 employés? _____

Avez-vous un effectif de **taille grande** de plus de 500 employés? _____

b) Êtes-vous une organisation à but non lucratif ou un organisme de bienfaisance? ___oui___

c) Votre organisation opère depuis combien d'années? __Depuis 1953_____

PARTIE 4 : RENSEIGNEMENTS SUR VOTRE PROGRAMME OU VOS INITIATIVES DE BIEN-ÊTRE

1. Nom de l'initiative -

« WE CARE » - Pour un milieu de travail sain

2. Titre de la personne responsable du bien-être des employés -

Rose Synclair, Directrice, RH

3. **Sommaire** (Veuillez fournir un bref sommaire de ce que votre organisation a accompli grâce à ce programme. Cette information peut être utilisée pour informer d'autres au sujet de l'événement ainsi que pour le site Web. Veuillez ne pas inclure d'informations confidentielles ou sensibles. **(Maximum de 150 mots)**)

(Veuillez répondre aux questions qui s'appliquent à votre programme)

Astuces et Conseils

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudrez peut-être couvrir dans votre demande.

Climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; la compassion; l'artisanat; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; une approche de reconnaissance; aider les gens à atteindre leur potentiel professionnel et personnel; signification dans le travail; l'accomplissement et le but; le sentiment d'appartenance; l'engagement, etc.

En tant qu'organisation à but non lucratif, l'énergie et les ressources limitées de l'organisation étaient concentrées sur la satisfaction des besoins des jeunes qu'elle servait.

Le programme "WE CARE" a permis de réduire le taux de rotation du personnel de 13 % en 2016 à 10 % en 2020, de réduire les congés maladie de 11 % à 6 %, d'augmenter les résultats de sondage sur l'engagement des employés de 75 % à 85 %.

Grâce à l'aide d'un comité pour un lieu de travail sain, les employés ont pu ressentir que Les abris pour jeunes Marceline se souciaient d'eux en tant qu'individus.

4. **Décrivez l'historique de votre programme de bien-être et depuis combien de temps il existe. (Maximum de 200 mots)**

Le programme de bien-être a été initié en décembre 2016, mais certains éléments étaient en place avant de développer le programme tel qu'il est aujourd'hui.

5. **Qu'est-ce qui a inspiré votre programme de bien-être en milieu de travail (p. ex., décrire le problème ou le défi auquel votre organisation faisait face ou l'occasion qui s'offrait à vous)? Quels facteurs internes et externes avez-vous pris en considération dans l'élaboration de votre programme de bien-être? Qu'est-ce que votre organisation cherchait à accomplir? (Maximum de 750 mots)**

Les employés étaient passionnés par leur travail. Ils travaillaient donc après leurs horaires de travail et recevaient des appels téléphoniques pendant leur temps libre. En raison du besoin des abris qui fonctionnent 24 heures sur 24, les employés avaient des horaires irréguliers, ce qui rendait difficile la gestion de leur temps personnel.

Les employés à temps partiel, qui constituaient la majorité du personnel, occupaient plusieurs emplois dans d'autres refuges pour jeunes afin de gagner leur pain.

Le personnel était aux prises avec des charges de travail élevées. Les besoins en matière d'abris et service pour jeunes sont en plus grande demande que la disponibilité des services le permet. Beaucoup plus de jeunes de la communauté sont aux prises avec divers problèmes de santé mentale. En raison du manque de personnel, les horaires changeaient constamment. De plus, en raison du fonctionnement de l'organisme 24 heures sur 24, les superviseurs étaient surchargés et trouvaient difficile d'avoir une communication efficace avec les employés et de trouver des moyens d'assurer la participation aux réunions d'équipe. Bien que dans le passé, les abris organisaient des événements pour les employés afin de leur permettre de mieux se connaître, ces événements avaient été abandonnés. Des ruptures interpersonnelles avaient commencé à apparaître entre les employés.

6. Veuillez donner un aperçu de haut niveau de votre programme ou de vos initiatives en matière de bien-être (c.-à-d. quelles initiatives avez-vous mises en place pour relever le défi organisationnel ou tirer profit d'une occasion? Veuillez joindre des documents à l'appui des activités de votre programme, la cas échéant). (Maximum 1,000 mots)

Nous avons été très inquiets lorsque notre sondage régulier sur l'engagement des employés, mené en septembre 2016, a révélé une baisse du score de l'engagement. Le département des ressources humaines de l'organisation a remarqué sur la détérioration des scores d'engagement en milieu de travail. (se référer à l'annexe 1- Tableau de bord du milieu de travail), notamment avec une augmentation du taux de rotation et des jours de maladie. L'organisation a fait face à des difficultés de recrutement et de rétention du personnel. Il y a une pénurie de jeunes travailleurs qualifiés et il était essentiel que Les abris pour jeunes Marceline conserve son effectif et vise devenir un employeur de choix.

La baisse du score d'engagement, qui est passée de 83 % en 2014 à 75 % en 2016, était préoccupante, d'autant plus que l'organisme était en mode d'expansion et avait récemment acquis plusieurs nouveaux abris. Les résultats du sondage de 2016 ont identifié un manque d'appréciation de la part de l'organisation et des dirigeants, un manque de soutien; un manque de contrôle sur le travail; une mauvaise communication; des conditions de travail et une sécurité d'emploi défavorables. Les employés ont commenté qu'ils étaient épuisés, et les employés luttent eux-mêmes contre des problèmes de santé mentale.

Violet Smyth, la directrice générale des abris pour jeunes Marceline est arrivée à l'organisation en 2015. Elle a travaillé avec le Rose Synclair, la Directrice des ressources humaines, pour mener des discussions de groupe afin de comprendre les préoccupations des employés.

Souciante passionnée de la promotion de la santé mentale positive, Violet Smyth a dirigé l'exploration d'une stratégie pour répondre aux besoins uniques de leurs travailleurs de la jeunesse.

Elle a partagé les résultats avec le personnel, créé un comité du bien-être et a nommé Rose Synclair comme championne exécutive pour présider le travail du comité. Le mandat du comité consistait d'examiner les résultats du sondage auprès des employés, de déterminer une interventions faisant appel à la psychologie positive, de modifier les politiques et les pratiques en matière de ressources humaines, et de continuer à adapter le programme en fonction des commentaires reçus.

Depuis sa création, l'initiative « WE CARE » pour un milieu de travail sain a adopté les principes de la psychologie positive, de la promotion d'une santé mentale positive et d'un environnement de travail positif.

Le comité a défini les piliers de notre stratégie pour un milieu de travail sain, comme le démontre l'**annexe 1, pièce A**). Ces piliers comprennent un engagement qui vise à intégrer la diversité et l'inclusion dans notre culture, à créer une culture de travail positive, à veiller à ce que notre stratégie et nos politiques en matière de ressources humaines soutiennent et renforcent un milieu de travail sain, à mettre l'accent sur la santé et la sécurité, et en particulier sur la sécurité psychologique. Les abris a fourni une éducation préventive et des ressources pour aider les employés à gérer leur santé psychologique et leur bien-être.

Diversité et inclusion - Notre objectif était de créer un environnement où les différences sont valorisées et où les employés ont un sentiment d'appartenance. Nous voulions que les employés sentent qu'ils pouvaient apporter leur moi authentique au travail sans crainte de conséquences négatives, dans un environnement psychologiquement sûr. Nous surveillons notre performance par le biais de nos sondages sur la diversité, que vous pouvez consulter à l'**annexe 1, pièce B**.

Nous nous sommes efforcés de créer une culture positive, avec de fortes valeurs humaines. Nous savons que la culture que nous créons peut avoir un impact considérable sur la santé mentale et physique de nos employés. Le personnel est aux prises avec des inégalités dans la société, et ces réalités affectent la santé mentale et le bien-être. Nous continuons à souligner l'importance d'un leadership empathique, de l'instauration d'un climat de confiance et du renforcement de l'importance de l'équité et du respect.

Les employés doivent continuer à se sentir valorisés et appréciés par leurs superviseurs et leurs collègues. Les dirigeants ont participé à des sessions soulignant le rôle important qu'ils jouent dans la création et l'entretien d'un lieu de travail positif. Ces sessions portaient sur les sujets suivants : *Les cinq éléments d'un langage d'appréciation en milieu de travail ; Le développement d'un leadership positif*, tels que vous trouverez à l'**annexe 2 - Leadership positif** (utiliser une communication de soutien, renforcer le sens du travail, encourager la compassion et la reconnaissance, favoriser une énergie positive, capitaliser sur les forces des employés).

Nous continuons à soutenir la santé et le bien-être des employés en améliorant les conditions de travail et les caractéristiques du lieu de travail. Nous avons intégré ces éléments dans notre stratégie de ressources humaines (**voir l'annexe 2**).

La perception qu'a un employé de ses conditions de travail peut affecter son bien-être et son engagement. Au cours des quatre dernières années, nous avons souligné l'importance des emplois de qualité, avec un salaire fiable et de bons avantages. Au cours de cette période, nous avons transféré 100 employés horaires à des postes salariés afin que les employés aient accès à des avantages sociaux et à des ressources de santé mentale, ainsi qu'à des horaires de travail prévisibles.

Nous voulions améliorer les caractéristiques des emplois afin de garantir la clarté des rôles, l'autonomie et de permettre au personnel de jouer un rôle dans l'élaboration des emplois aux abris.

Les abris pour jeunes Marceline se sont rendus compte qu'en raison du volume de travail élevé des employés et des superviseurs, ils ne prenaient pas le temps de communiquer entre eux. Le refuge a intégré au calendrier des réunions d'équipe régulières et des discussions en personne entre les employés et les superviseurs. Les employés ont ainsi compris que les superviseurs et l'organisation se souciaient d'eux en tant qu'individus. Les superviseurs ont organisé des séances avec les employés en utilisant *L'évaluation des Forces de Valeurs en Action* pour comprendre les forces individuelles des employés. Toutes ces mesures ont permis de créer un soutien social et des liens entre eux.

Notre **stratégie et nos politiques en matière de ressources humaines** nous ont permis de renforcer un environnement de travail sain de nombreuses façons. Nous avons notamment conçu des plans d'avantages sociaux, des congés et des politiques de sécurité financière pour soutenir les employés dans les moments difficiles. Nous adoptons une approche préventive pour nos avantages sociaux afin d'aider les employés à gérer leur santé de manière proactive. Cela comprend l'accès à des ressources et à des services d'orientation améliorés en matière de santé mentale.

Nous considérons **la santé et la sécurité** sous l'angle total du bien-être physique, mental et émotionnel. De bonnes conditions de travail garantissent que nous offrons un environnement qui permet aux employés de s'épanouir et de se sentir soutenus.

En résumé, nous parvenons à créer un environnement de travail sain grâce à :

- une approche stratégique et intégrée des avantages sociaux et des politiques du personnel pour soutenir un lieu de travail sain ;
- notre attention sur les conditions de travail et leur impact sur la santé ;
- la création de "bons emplois" qui favorisent la santé des employés et enrichissent la qualité de vie ;
- la favorisation des environnements inclusifs où les individus sont valorisés ; et
- la garantie d'une culture de soutien dans laquelle les superviseurs sont responsables de la création d'un climat de travail positif.

7. Qu'est-ce qui est le plus innovateur dans votre programme? (Maximum 750 mots)

Ce qui a rendu ce programme unique, c'est qu'il a permis de recueillir des données sur notre lieu de travail, d'identifier les domaines à améliorer et d'engager les employés et les dirigeants dans l'élaboration d'une stratégie pour un lieu de travail sain adapté à notre environnement. Nous avons également identifié les piliers d'une stratégie pour un milieu de travail sain qui intègrent nos politiques de ressources humaines, notre engagement envers la diversité et l'inclusion sociale, ainsi que notre intérêt pour la création d'une culture de travail positive. Aussi, nous avons confié aux dirigeants la responsabilité de créer cette culture positive. Nous avons intégré des concepts de la psychologie positive dans notre approche.

8. Veuillez fournir trois témoignages d'employés, et de la communauté, s'il y a lieu), démontrant l'impact individuel du programme avec au moins un témoignage de l'équipe de direction (s'il y a lieu).

" Je me sens plus connectée à mon superviseur et j'ai l'impression que celui-ci se soucie de moi en tant que personne, et qu'il comprend mes défis et me soutient."

Poppy Smith, Animatrice de jeunes.

" J'ai l'impression que les choses ont changé au travail et je ne cherche plus un autre emploi. Je me sens appréciée par ma superviseure et mes collègues. Je dis à mes autres collègues et à d'autres foyers pour jeunes qu'ils devraient se joindre à notre équipe."

Hyacinth Collins - Conseillère en toxicomanie auprès des jeunes

"Grâce à l'évaluation des forces du caractère de Valeurs en Action, je suis consciente de mes forces et de la façon de les exploiter dans le rôle que je joue en aidant nos jeunes dans notre société."

Jasmine Churchill, Chef d'équipe

9. Nom du cadre de direction ou du champion du programme de bien-être en milieu de travail _____ Rose Synclair _____

10. Avons-nous votre consentement pour partager vos coordonnées avec nos sponsors?

Oui Non

ATTESTATION (DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA SOUMISSION)

Je certifie que les renseignements susmentionnés sont complets et exacts. J'autorise l'ACCP à publier des renseignements contenus dans la présente demande, y compris les photos ou autres informations ou documents à l'appui. Sans limiter ce qui précède, je consens à ce que l'ACCP et le sponsor hallmark utilise ces renseignements à des fins de publication, d'études de cas comme modèle d'excellence dans des webinaires, ou pour la création de documents écrits ou d'autres médias dans le but d'éduquer et de promouvoir les pratiques exemplaires en matière de bien-être en milieu de travail. Je consens aussi à ce que soit ajouté le courriel de la personne responsable de la demande à la liste d'envoi officielle pour le programme de l'ACCP afin que l'ACCP puisse communiquer avec cette personne pour tout ce qui a trait au CWWA (cette personne recevra un courriel de vérification et pourra se désabonner en tout temps).

Nom Rose Synclair

Date- Le 20 juillet, 2023

Titre Directrice, ressources humaines

Merci de promouvoir les pratiques de psychologie positive. Un membre de notre équipe pourrait communiquer avec vous au sujet de votre demande.



- CANADIAN POSITIVE PSYCHOLOGY ASSOCIATION -
L'ASSOCIATION CANADIENNE DE PSYCHOLOGIE POSITIVE

Candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2023

Exemple de Demande #2

PARTIE 1: COORDONNÉES

Nom de l'employeur (veuillez utiliser le nom légal au complet)

Adresse postale

Les Entreprises DragonFly 12654

100 Simply Lane, Alberta, K7Y 1D3

de téléphone de la personne-ressource

URL du site Web

(403) 234-5466

Veuillez fournir des détails sur vos sites de médias sociaux (p. ex. Instagram, Twitter, LinkedIn, Facebook, etc., le cas échéant)

Personne responsable de la soumission - (a) Nom et titre

Michel Terrier, Président

(b) Votre adresse courriel directe

(c) Votre numéro de téléphone

Mterrier@gmail.com

(403) 234-5466

(a) Personne suppléante et titre

(b) Courriel de la personne suppléante

Paul Lancome, Vice-Président des Opérations

plancome@gmail.com

(c) # de téléphone de la personne suppléante

(403) 234-5467

PARTIE 2: À PROPOS DE VOTRE ORGANISATION (Maximum de 100 mots)

Veillez fournir un bref sommaire de votre organisation. Veillez ne pas inclure de sites web comme information à l'appui.

Les Entreprises DragonFly opèrent une plateforme de médias numériques routière qui relie le public à des médias dynamiques sur les taxis et les véhicules de covoiturage. L'entreprise travaille avec des compagnies de taxi et des conducteurs de véhicules de covoiturage pour installer des écrans publicitaires exclusifs sur leurs véhicules. L'organisation fournit une source de revenus supplémentaires pour maximiser le temps de conduite et permettre aux marques publicitaires d'engager efficacement les consommateurs. DragonFly fonctionne 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

PARTIE 3: À PROPOS DE VOTRE EFFECTIF

Veillez indiquer le secteur qui décrit le mieux votre organisation au 13 mars 2023. Veillez sélectionner un secteur uniquement (a) Secteur privé/public ou (b) Secteur à but non lucratif/Organisme de bienfaisance.

(a) Veillez la section suivante si votre organisation est dans le secteur privé ou public (organisations qui opèrent à profit; ou organisations dans les secteurs publics qui incluent les municipalités, universités, écoles, et hôpitaux. Veillez indiquer la taille de votre effectif qui s'applique, en choisissant seulement une taille : petite, moyenne ou grande

Avez-vous un effectif de **taille petite** de 5 à 99 employés? ____ OUI ____

Avez-vous un effectif de **taille moyenne** 100 à 499 employés? _____

Avez-vous un effectif de **taille grande** de plus de 500 employés? _____

(b) Êtes-vous une organisation à but non lucratif ou un organisme de bienfaisance? ____ NON ____

(c) Votre organisation opère depuis combien d'années? ____ 5 ans ____

PARTIE 4 : RENSEIGNEMENTS SUR VOTRE PROGRAMME OU VOS INITIATIVES DE BIEN-ÊTRE

1.Nom de l'initiative : DragonWell

2.Titre de la personne responsable du bien-être des employés

Vice-Président des Opérations

3.Sommaire (Veillez fournir un bref sommaire de ce que votre organisation a accompli grâce à ce programme. Cette information peut être utilisée pour informer d'autres au sujet de

l'événement ainsi que pour le site Web. Veuillez ne pas inclure d'informations confidentielles ou sensibles. (Maximum de 150 mots)

(Veuillez répondre aux questions qui s'appliquent à votre programme)

Astuces et Conseils

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudrez peut-être couvrir dans votre demande.

Climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; la compassion; l'artisanat; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; une approche de reconnaissance; aider les gens à atteindre leur potentiel professionnel et personnel; signification dans le travail; l'accomplissement et le but; le sentiment d'appartenance; l'engagement, etc.

Le programme DragonWell a permis à nos employés d'obtenir un équilibre flexible entre leur travail et leur vie personnelle en leur permettant de choisir le quart de travail qu'ils préfèrent à l'embauche, puisque l'entreprise fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. En plus de la flexibilité du travail, le programme offre des choix à l'employé pour individualiser son expérience et répondre à ses besoins les plus importants. Nous avons réalisé par l'entremise du programme DragonWell que la vie d'un employé change au fil du temps et que la meilleure approche pour engager nos employés est de les accompagner en fonction des circonstances de leur vie plutôt que de supposer que tout le monde a besoin de la même chose, chaque année, jusqu'à la fin de sa carrière. Nous pensons que nos employés restent maintenant avec nous parce que nous nous soucions d'eux en tant qu'êtres humains, humains avec une vie personnelle et non seulement une vie professionnelle.

4. Décrivez l'historique de votre programme de bien-être et depuis combien de temps il existe. (Maximum de 200 mots)

Le programme DragonWell a commencé en 2017, mais pas avec toutes les caractéristiques que nous avons ajoutées au fil du temps en ayant pris compte des commentaires des employés. Chaque année, nous entreprenons un sondage auprès de tous nos employés, nous appelons cela "entretiens sur le séjour à Dragonfly", c'est-à-dire qu'est-ce qui vous incite à rester avec DragonFly ? Et qu'est-ce qui vous garderait ici ? Les employés nous le disent et nous réalisons que chaque personne a des besoins individuels, et nous avons donc évolué notre programme pour offrir de plus en plus de flexibilité. En 2018, nous avons commencé à offrir des quarts de travail flexibles pour divers postes, car nous fonctionnons 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, et certains postes pouvaient être exécutés à n'importe quelle heure du jour, de la soirée ou de la nuit. Cela a en fait amélioré notre productivité, car nous pouvions compléter certaines activités avant le lendemain matin, lorsque les affaires sont très occupées. Les avantages flexibles ont été ajoutés en 2019. L'équilibre flexible entre vie professionnelle et vie privée a sensiblement évolué en 2020 durant la période de la COVID et nous avons réalisé que les besoins des

gens étaient différents, par exemple pour les parents à la maison avec de jeunes enfants. Certains employés à temps plein ont voulu passer à temps partiel pendant un certain temps, et nous l'avons permis et avons embauché plus d'employés à temps partiel. Nous voulions démontrer à nos employés que nous voulions les garder et que nous nous préoccupions de leur bien-être, de leur engagement et de leur satisfaction.

5. Qu'est-ce qui a inspiré votre programme de bien-être en milieu de travail (p. ex., décrire le problème ou le défi auquel votre organisation faisait face ou l'occasion qui s'offrait à vous)? Quels facteurs internes et externes avez-vous pris en considération dans l'élaboration de votre programme de bien-être? Qu'est-ce que votre organisation cherchait à accomplir? (Maximum de 750 mots)

Nous devons être compétitifs pour attirer les talents, car le monde des médias est très concurrentiel à Toronto, mais nous voulions aussi retenir nos employés et les rendre heureux. Des employés heureux sont des employés productifs. De plus, et il est plus difficile pour un autre employeur de les attirer loin de DragonFly, même avec une compensation supplémentaire, si la personne mise sur un même équilibre vie-travail. Avant de décider de créer le programme DragonWell, nous perdions des talents pour la simple raison que d'autres employeurs offraient des salaires très compétitifs, et nous ne pouvions pas toujours nous permettre de rivaliser avec des salaires plus élevés. Ainsi, certains employés qui avaient acquis des connaissances importantes quittaient l'organisation pour d'autres opportunités mieux rémunérées. Nous devons trouver une solution différente ; nous avons fait des recherches et nous nous sommes inspirés d'idées provenant des meilleurs employeurs, comme Google par exemple. Cela nous a permis d'élargir notre champ de réflexion. Nous avons mené notre premier sondage auprès de nos employés pour savoir ce qu'ils voulaient pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée et ce dont ils avaient besoin pour se sentir soutenus par notre organisation. Nous avons été surpris de découvrir que les besoins/valeurs/souhaits étaient tous très différents et ne concernaient pas toujours la rémunération. Nous avons voulu trouver des moyens pour répondre à ces besoins et afin de pouvoir offrir de la flexibilité sans avoir à augmenter continuellement la rémunération. Nous avons réalisé que les employés appréciaient certaines choses plus que la rémunération. En plus d'inciter les employés à rester chez DragonFly, on a su que cela augmenterait leur niveau de satisfaction et de bonheur afin qu'ils puissent mieux combiner leur vie professionnelle avec leur vie personnelle.

6. Veuillez donner un aperçu de haut niveau de votre programme ou de vos initiatives en matière de bien-être (c.-à-d. quelles initiatives avez-vous mises en place pour relever le défi organisationnel ou tirer profit d'une occasion? Veuillez joindre des documents à l'appui des activités de votre programme, la cas échéant). (Maximum 1,000 mots)

Le programme DragonWell a permis à nos employés d'avoir un équilibre flexible entre le travail et la vie personnelle en leur permettant de choisir le quart de travail qu'ils préfèrent à l'embauche, puisque

l'entreprise fonctionne 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les employés peuvent choisir les quarts de travail qui leur conviennent, qu'il s'agisse d'un quart de jour qui se termine dans la soirée ou d'un quart de soir qui se termine durant la nuit, ou qu'ils souhaitent commencer très tôt le matin pour terminer leur journée très tôt, nous avons un bon nombre de postes qui s'y prêtent bien. En plus de la flexibilité du travail, le programme offre des choix aux employés pour personnaliser leur expérience et répondre à leur besoins les plus importants. Nous avons décidé, par exemple, qu'en plus des deux semaines de vacances annuelles, nous donnerions à chaque employé un jour de congé payé le jour de son anniversaire, ainsi qu'un autre jour de congé payé, que nous appelons un jour ... "Juste parce que!". Bien que les employés ne soient pas tenus de nous dire pourquoi ils veulent ce jour de congé "Juste parce que!", ils sont généralement ravis de nous parler d'un événement personnel ou d'une activité intéressante à laquelle ils participeront. Cela devient également un dialogue amusant entre les employés, lorsqu'ils se demandent les uns aux autres ce qu'ils vont faire de leur journée de congé "Juste parce que!" cette année. Les employés en sont venus à considérer ce jour comme un jour qui leur est spécial, pour faire quelque chose juste pour eux, non lié à un jour férié ou aux besoins de leur famille, et nous applaudissons lorsqu'ils font quelque chose de nouveau ou d'excitant pour eux-mêmes. Aussi, les employés qui travaillent à la maison et doivent être disponibles pendant les heures de travail peuvent participer virtuellement aux réunions. Cette option est particulièrement populaire auprès des parents qui ont de jeunes enfants à la maison. Le programme DragonWell a également incorporé des réunions mensuelles pour tous qui présentent une activité amusante qui renforce l'esprit d'équipe afin que les employés puissent apprendre à se connaître et puissent rester en contact avec leurs collègues. Nous invitons des employés à démontrer leurs compétences ou intérêts personnels ou professionnels. A titre d'exemple, un employé peut montrer comment cuisiner un met, ou un autre peut montrer des trucs et astuces pour l'efficacité d'un logiciel, et un autre nous a appris à jouer de la batterie. Chaque employé reçoit également, à l'embauche, une somme annuelle destinée à couvrir certains avantages de son choix, car nous avons développé une approche cafétérielle des avantages; tout le monde n'a pas les mêmes besoins, et les employés peuvent donc décider où dépenser l'argent pour leurs avantages. Les avantages choisis sont souvent ceux qui sont typiques, comme les soins dentaires, les soins oculaires, les prescriptions et les services paramédicaux. Nos jeunes employés ont tendance à préférer les massages, tandis que les employés plus âgés choisissent la chiropractie. Sans savoir exactement qui a besoin de quoi, nous examinons l'utilisation des avantages chaque année et apportons certains ajustements. Par exemple, personne n'utilisait un type d'avantage particulier et nous l'avons supprimé afin de rediriger les fonds vers un bulletin santé qui étaient en grande demande. Nous révisons notre programme d'avantages tous les deux ans. En outre, lors d'une embauche à temps partiel, chaque employé reçoit un ensemble d'haltères et d'élastiques d'étirement portant le logo de l'entreprise, et lors d'une embauche permanente, un employé se voit offrir un vélo tout neuf. Cette mesure s'apparente à une prime à l'embauche et favorise le bien-être, étant donné qu'à Toronto, il est assez facile de se rendre au travail à vélo ou de se "garer" pour livrer et installer les éléments multimédias sur les taxis. Toutefois, si l'employé ne souhaite pas ou ne peut pas utiliser ces éléments, il peut utiliser le montant équivalent pour une amélioration professionnelle ou personnelle de son choix qui, selon lui, facilite son travail, comme un beau casque Bose mains libres et un haut-parleur Jabra, par exemple. Beaucoup d'employés aiment écouter de la musique pendant qu'ils travaillent et ont acheté des CD. D'autres préfèrent un Ipad nomade où ils peuvent stocker leurs photos, ou un logiciel pour organiser leurs notes. Peu importe l'utilisation qu'ils veulent faire de leur prime, ils peuvent faire des achats jusqu'au prix de la prime et tant que cela améliore leur vie/leur plaisir au travail, ils fournissent le reçu et nous les remboursons. Certaines de nos mesures peuvent apparaître simples au premier abord, mais elles sont flexibles et

montrent des résultats positifs. Notre programme de mentorat vise à aider le personnel à temps partiel à apprendre d'un associé plus expérimenté s'il souhaite devenir un employé à temps plein. Ils peuvent observer le travail pendant une semaine et déterminer si leur prochain emploi est fait pour eux, que ce soit à temps partiel ou à temps plein. Nous voulons nous assurer qu'ils sentent que cela leur convient. Toutefois, ils peuvent également réintégrer un poste antérieur, s'il y a un poste vacant, et que leur vie a changé et qu'ils souhaitent y retourner. Nous ne considérons pas cela comme une rétrogradation ou un échec, nous le célébrons comme un choix de vie et de travail. Notre diapositive Powerpoint, qui est présentée sur notre page web sous la rubrique "Pourquoi travailler chez DragonFly ?", est en pièce jointe. Notre taux de rotation des employés à temps plein a été réduit de 24% à 8%, et celui des employés à temps partiel de 32% à 12%. Nous joignons aussi un document pour démontrer les scores de nos sondages.

7. Qu'est-ce qui est le plus innovateur dans votre programme? (Maximum 150 mots)

Nous croyons que ce qui est le plus innovant dans le programme DragonWell, c'est la flexibilité de presque tout ce que nous offrons dans le cadre du programme. Nous avons individualisé le programme autant que possible, tout en le rendant juste et équitable. Personne n'est jaloux des autres parce qu'ils choisissent ce qu'ils veulent. Nous pensons que peu d'entreprises sont aussi flexibles, même avec ce temps de pandémie de la COVID, en reconnaissant que la vie des employés change en dehors du travail, et que ce qu'ils appréciaient le plus l'année dernière peut être très différent cette année. Nous offrons de nombreux éléments de flexibilité qui n'existent pas ailleurs, en particulier dans le cheminement de carrière, permettant aux employés d'évoluer vers le haut, vers le bas ou vers le côté si c'est ce qu'ils estiment être la meilleure évolution pour eux et si cela les motive.

8. Veuillez fournir trois témoignages d'employés, et de la communauté, s'il y a lieu), démontrant l'impact individuel du programme avec au moins un témoignage de l'équipe de direction (s'il y a lieu).

"Travailler chez DragonFly m'a aidé à équilibrer ma vie personnelle et professionnelle. J'ai pu choisir mes horaires et j'ai même choisi un poste fractionné : je travaille très tôt le matin, je ne travaille pas en milieu de journée pour m'occuper d'un parent âgé et je termine mon poste en soirée. C'est une solution parfaite pour moi qui a contribué à réduire beaucoup de stress et d'anxiété que j'avais l'habitude de ressentir avec des heures de travail traditionnelles, et cela m'a rapproché de ma mère qui vieillit et a besoin de plus d'aide de ma part."

Jillian McGraw, Associée à la vente

"J'aime la flexibilité des avantages offerts chez Dragonfly, je suis jeune et en bonne santé et je n'ai actuellement pas besoin de médicaments prescrits, et si je veux dépenser mon compte de soins de santé pour trois types de lunettes ou une combinaison de lunettes et de lentilles, par exemple, parce que je suis très actif physiquement dans les sports, cette option est ouverte pour moi. Si mes besoins changent, je peux alors prendre des décisions différentes qui me conviennent". Mark Pentif, chef d'équipe, marketing

“Ma compagnie est ouverte à m’aider à décider si un type d’emploi me convient. J’ étais attirée par un poste de Chef d’équipe, mais je n’étais pas certaine si ce poste me conviendrait. On m’a permis de passer une semaine entière avec un chef d’équipe pour que je puisse découvrir ce que cela comprendrait et j’ai pu m’avancer avec confiance lorsqu’un poste s’est ouvert. De plus, on m’a donné l’option de retourner à mon poste antérieur si mes circonstances changent. Je serai encore plus douée à comprendre mon travail et les objectifs si cela survient un jour. Je suis heureuse dans mon poste de chef d’équipe pour le moment, mais je peux concevoir vouloir un travail à la maison et plus de flexibilité à un moment dans ma vie, et je sais que cette option est ouverte à moi sans avoir à chercher un autre emploi”.

Sophie Lajoie, Chef d’équipe, installation des médias numériques

9.Nom du cadre de direction ou du champion du programme de bien-être en milieu de travail : Michel Terrier

ATTESTATION (DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA SOUMISSION)

Je certifie que les renseignements susmentionnés sont complets et exacts. J’autorise l’ACCP à publier des renseignements contenus dans la présente demande, y compris les photos ou autres informations ou documents à l’appui. Sans limiter ce qui précède, je consens à ce que l’ACCP et le sponsor hallmark utilise ces renseignements à des fins de publication, d’études de cas comme modèle d’excellence dans des webinaires, ou pour la création de documents écrits ou d’autres médias dans le but d’éduquer et de promouvoir les pratiques exemplaires en matière de bien-être en milieu de travail. Je consens aussi à ce que soit ajouté le courriel de la personne responsable de la demande à la liste d’envoi officielle pour le programme de l’ACCP afin que l’ACCP puisse communiquer avec cette personne pour tout ce qui a trait au CWWA (cette personne recevra un courriel de vérification et pourra se désabonner en tout temps).

Nom- Michel Terrir

Date- le 15 juin 2023

Titre- Président

Merci de promouvoir les pratiques de psychologie positive. Un membre de notre équipe pourrait communiquer avec vous au sujet de votre demande.

(Soumettre)