



**PRIX CANADIENS DU BIEN-ÊTRE  
EN MILIEU DE TRAVAIL**

PRÉSENTÉ PAR

L'ASSOCIATION CANADIENNE DE  
PSYCHOLOGIE POSITIVE

**ET**

**Stratégies en milieu de travail  
sur la santé mentale**

Gracieuseté de la Canada Vie



## Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2024 Guide de soumission des candidatures

Madame, Monsieur,

Le bien-être en milieu de travail devient une priorité de plus en plus importante. Des organisations et des organismes canadiens de premier rang ont fait des progrès impressionnants en entamant des changements positifs grâce à des initiatives et des programmes qui visent le bien-être de leur personnel. Le mandat des **Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA)** est de :

- Reconnaître et célébrer les réalisations exceptionnelles en matière de pratiques de bien-être en milieu de travail au Canada;
- Rassembler des études de cas, des histoires, des initiatives et des programmes qui ont eu un impact positif appartenant à des organisations et organismes qui ont gagné les prix des différents catégories et de les partager afin que d'autres organisations et organismes puissent en apprendre et en bénéficier.

Nous invitons votre organisation ou votre organisme à soumettre une candidature pour un des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail. Ces prix qui sont à leur quatrième année sont organisés par l'Association canadienne de psychologie positive qui a comme mission de promouvoir la pratique de la psychologie positive. L'Association reconnaît que les initiatives ou les programmes de bien-être en milieu de travail fondées, en partie, sur les principes de la psychologie positive, ont des répercussions positives importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique du personnel.

## DATES IMPORTANTES

Le 11 mars 2024	Date de début des soumissions des candidatures
Le 12 juillet 2024	Date de fin des soumissions des candidatures
septembre/octobre 2024	Évaluation des candidatures par un jury
Le 20 novembre 2024	Cérémonie de remise des prix (en virtuel)

## QUI PEUT SOUMETTRE UNE CANDIDATURE?

Les organisations canadiennes (à but lucratif, à but non lucratif, éducatives, gouvernementales) et les organismes canadiens de bienfaisance qui ont élaboré et mis en œuvre des initiatives ou des programmes qui visent le bien-être psychologique du personnel ou qui ont fait preuve de leadership en matière de soutien à leurs employé.e.s afin de les aider à prospérer. Les organisations/organismes doivent exister depuis plus de deux ans et leur initiative ou programme de bien-être depuis plus d'un an.

## FRAIS D'INSCRIPTION

Frais d'inscription **du 11 mars au 26 avril 2024** : 399 \$ plus taxes  
Frais d'inscription **après le 26 avril 2024** : 499 \$ plus taxes

## VUE D'ENSEMBLE DU GUIDE DE SOUMISSION DES CANDIDATURES

Ce guide fournit des informations qui vous aideront à soumettre une candidature. Il couvre les points suivants :

- le processus de soumission de candidatures aux Prix canadiens de bien-être en milieu de travail;
- les dates et les échéances concernant les prix;
- les critères utilisés par des juges indépendant.e.s pour évaluer une candidature;
- les catégories des prix;
- le formulaire en ligne de soumission d'une candidature (annexe A);
- un exemple de candidature fictive (annexe B).

## PROCESSUS DE SOUMISSION D'UNE CANDIDATURE

### Étape 1 : Soumissions des candidatures

- Veuillez visiter le [site Web de l'ACPP](#).
- Veuillez compléter le formulaire en ligne, d'ici le 12 juillet 2024.

Vous devrez soumettre :

- les informations sur la personne qui s'occupera de soumettre la candidature et de l'administration de la candidature tout au long du processus;
- les informations détaillées et l'historique de votre initiative/programme de bien-être en milieu de travail;
- des témoignages d'employé.e.s et d'au moins, un cadre de direction;
- les pièces à l'appui que vous souhaitez joindre questions ;
- le nombre d'employé.e.s dans votre organisation/organisme;
- le nom du cadre de direction ou champion.ne de l'initiative ou du programme de bien-être en milieu de travail;
- les détails de la carte de crédit utilisée pour le paiement. Les reçus vous seront envoyés automatiquement par courriel une fois la transaction terminée;
- **des documents à l'appui de votre candidature : veuillez soumettre le logo de votre organisation/organisme.**

**Si vous souhaitez appuyer davantage votre candidature, veuillez nous envoyer des documents par courrier électronique à l'adresse courriel : [cwwa@cppa.ca](mailto:cwwa@cppa.ca).**

**Veuillez vous assurer que vous soumettez un maximum de 5 fichiers, dont la taille totale n'exède pas 50 MB. Pour une compatibilité optimale, nous acceptons les fichiers en formats JPEG, PNG et PDF.**

### Étape 2 : Soumission des candidatures

La soumission de la candidature se fera en complétant un formulaire en ligne. Des preuves et des documents seront nécessaires à l'appui de la candidature et devront être joints au formulaire.

Nous vous recommandons de préparer la soumission de la candidature en utilisant un logiciel de traitement de texte pour ensuite copier le texte dans le formulaire en ligne. Ceci vous permettra de compléter le formulaire en moins de 45 minutes. Veuillez compléter le formulaire en ligne dans une seule session, car vous ne pourrez pas y retourner par la suite. N'incluez pas de sites Web en tant qu'appui à la candidature.

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

Une fois le formulaire soumis en ligne, nous accuserons la réception de la soumission de votre candidature et vous recevrez une copie du formulaire complété.

### **Étape 3 : Sélection des candidatures**

Après la date de fin des soumissions, toutes les candidatures ainsi que les preuves et les documents à l'appui seront présentés au comité de présélection. Les candidatures seront évaluées individuellement afin de déterminer si des informations ou des précisions supplémentaires sont nécessaires. Ensuite, chaque juge évaluera individuellement les candidatures avant de se rencontrer en grand groupe avec les juges afin de discuter de chacune d'entre elles et de déterminer la ou les finalistes. Chaque candidature sera évaluée en fonction des critères d'attribution des prix.

### **Étape 4 : Annonces des finalistes**

Tous les organisations et les organismes qui ont soumis une candidature seront contactés par courriel et seront avisés du résultat de leur soumission.

### **Étape 5 : Vérifications des références**

La vérifications des références peut être effectuée à n'importe quelle étape du processus de sélection des candidatures. Nous communiquerons avec vous, si nécessaire.

## **CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES PRIX**

L'évaluation des candidatures sera effectuée par un jury externe indépendant composé de professionnel.le.s de la communauté de psychologie positive, de cadres d'expérience renommés pour leur leadership dans le domaine du bien-être en milieu de travail et du personnel éducatif reconnu. Les juges évalueront les candidatures selon l'engagement démontré par l'organisation ou l'organisme pour créer un milieu de travail qui valorise et favorise le bien-être psychologique du personnel.

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

### Astuces et conseils :

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudriez peut-être inclure lors de la soumission de votre candidature : climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; compassion; flexibilité envers les tâches assignées; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; approche de reconnaissance; aide à atteindre un haut potentiel au niveau professionnel et personnel; sens attribué au travail; accomplissement et but; sentiment d'appartenance; engagement, etc.

<b>Définition du critère</b>	<b>Preuves suggérées (<i>Plus vous êtes en mesure de fournir des preuves, plus votre demande sera solide. Veuillez fournir tous les informations dont vous disposez.</i>)</b>
<b>Bien-être</b>  L'initiative/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.	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Preuves que l'initiative/le programme est intégré.e à la stratégie actuelle de gestion du personnel.</li><li>▪ Des exemples concrets de l'initiative/du programme mis.e en œuvre au sein de l'organisation/organisme (p.ex., calendrier des activités, rétroactions des employé.e.s, bulletins d'information, communications annonçant les composantes de l'initiative/du programme, etc.).</li></ul>
<b>Psychologie positive</b>  L'initiative/Le programme est conçu.e à l'aide d'outils, de pratiques, d'évaluations positives fondées sur la psychologie positive (p.ex., les forces de caractère des personnes ayant suivi le programme VIA, la mise en œuvre de programmes de flow, etc.)	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ 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.</li><li>▪ Documentation montrant la mise en œuvre de l'initiative/du programme, le processus et les outils contribuant à l'engagement, au bonheur, à la satisfaction et au bien-être du personnel au sein de l'organisation/organisme, créant des cultures positives et bienveillantes.</li></ul>
<b>L'innovation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Comment l'initiative/le programme démontre-t-ils que l'organisation/organisme a bien compris les domaines du bien-être et les besoins de son personnel?</li></ul>

<p>L'initiative/Le programme est fondé.e sur une nouvelle approche visant à aborder un défi particulier auquel l'organisation/organisme est confronté.e.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preuves de créativité et d'innovation dans mise en œuvre des initiatives ou dans la prestation des programmes de bien-être qui se démarquent des pratiques exemplaires connues ou des nouvelles approches qui contribuent à un climat positif (p. ex., conception innovatrice d'emplois, approches fondées sur les forces des employé.e.s, formation en établissement des relations, et initiatives qui favorisent des liens solides dans un monde virtuel, qui aident les employé.e.s à prospérer et à atteindre leur potentiel). Comment l'initiative/le programme font-ils preuve de pensée créative?</li> </ul>
<p><b>Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail</b></p> <p>L'organisation/organisme promeut le bien-être psychologique du personnel et travaille activement à prévenir les préjudices à la santé psychologique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preuves incluant celles qui montrent que l'organisation/organisme a intégré certains exemples de facteurs psychosociaux décrits dans la <i>Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité au travail</i> dans des domaines tels que : culture organisationnelle; soutien psychologique; leaderships et attentes claires; politesse et respect; exigences psychologiques; 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.</li> <li>▪ Que faites-vous pour créer un environnement psychologiquement sécuritaire (par exemple, tel que défini dans la <i>Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail</i>)?</li> </ul>
<p><b>Impact et mesures</b></p> <p>L'initiative/le programme a permis de relever le défi, d'atteindre le résultat souhaité et a eu un impact positif sur l'organisation/l'organisme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preuves que l'initiative/le programme de bien-être a atteint ses objectifs et ses buts, y compris des mesures de succès ou des indicateurs clés de performance avant les interventions et non pas après sa mise en œuvre. Comment savez-vous qu'il y a eu un impact positif sur le personnel et la communauté?</li> <li>▪ Preuves d'améliorations et des résultats identifiés découlant de l'initiative/du programme. Celles-ci pourraient inclure des sondages auprès des</li> </ul>

	<p>partenaires menés avant et après la mise en œuvre l’initiative/du programme (p.ex., sondages sur le climat du milieu de travail, sur l’engagement des employé.e.s, sondages portant spécifiquement sur l’initiative/le programme, etc.). Existe-t-il des indicateurs de l’augmentation de la productivité et des paramètres en pourcentage de l’utilisation de l’initiative/du programme de bien-être par les employé.e.s? Ces preuves pourraient également inclure les implications budgétaires de l’initiative/du programme, comme par exemple, les économies au niveau des coûts, l’augmentation des revenus dues à l’initiative/au programme.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Preuves que la communauté a bénéficié de l’initiative/du programme de bien-être de l’organisation/organisme (p. ex., l’organisation/organisme promeut l’altruisme, fait des dons, aide au développement des compétences à la communauté défavorisée, soutient les activités de bénévolat, favorise l’interdépendance entre l’organisation/organisme et la communauté).</li> </ul>
<p><b>Sentiment d’engagement/priorité de l’initiative/du programme de bien-être envers/au sein de l’organisation/organisme</b></p> <p>Preuve de la viabilité de l’initiative/du programme de bien-être mis en place : l’engagement est susceptible de perdurer au-delà de l’immédiat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Est-ce qu’il y a eu des politiques et des procédures adaptées pour améliorer et maintenir une culture positive? Dans quelle mesure l’initiative/le programme de bien-être est-il intégré.e?</li> <li>▪ Preuves que le leadership de haut niveau accorde la priorité au bien-être du personnel comme moyen de réussite (p. ex., dans la publicité, la promotion, l’image de marque, la communication interne, les plans de rendement, la reconnaissance des employé.e.s. Les nouvelles politiques peuvent constituer des indicateurs.)</li> <li>▪ Qui appuie l’initiative/le programme de bien-être?</li> <li>▪ Preuves que des programmes de formation en gestion ont été mis en place pour les gestionnaires déjà en poste ainsi que pour les futures gestionnaires afin d’avoir un impact sur la qualité du leadership et de</li> </ul>

	maintenir l'engagement et la priorité en ce qui concerne le bien-être.
--	--

## CATÉGORIES DES PRIX

Les soumissions de candidatures seront triées d'après les catégories qui suivent.

La demande exigera que vous identifiez la catégorie qui s'applique à votre organisation/organisme. Vous devez sélectionner une seule catégorie.

Les organisations/organismes gagnant.e.s de chaque catégorie dépasseront un score de référence.

SECTEUR	Taille de l'organisation/organisme Nombre d'employé.e.s
<b>SECTEURS PRIVÉS ET PUBLICS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Organisations privées;</i></li> <li>● <i>Organisations du secteur public (p. ex., municipalités, universités, écoles, hôpitaux)</i></li> </ul>	Petite : de 5 à 99 employé.e.s
	Moyenne : de 100 à 499 employé.é.s
	Grande : 500 ou plus
<b>ORGANISATIONS À BUT NON LUCRATIF ET LES ORGANISMES DE BIENFAISANCE</b> <p><i>Une organisation/un organisme qui s'engage à contribuer à la société et qui est exonérée d'impôt. Ces organisations/organismes opèrent typiquement dans un des domaines suivants : art et culture; scientifique; de bienfaisance; littéraire; religieux; de métier ou organisation professionnelle, etc..</i></p> <p><i>Les membres du public peuvent habituellement remettre des dons à certain.e.s organisations/organismes. Dans le cas des organismes de bienfaisance, ces dons sont déductibles de l'impôt.</i></p>	De toutes les tailles

Si vous avez besoin de plus de détails, veuillez nous contacter à l'adresse courriel [cwwa@cppa.ca](mailto:cwwa@cppa.ca).



## Candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2024

### Formulaire de soumission

Le bien-être en milieu de travail devient une priorité de plus en plus importante. Des organisations et des organismes canadiens de premier rang ont fait des progrès impressionnants en entamant des changements positifs grâce à des initiatives et des programmes qui visent le bien-être de leur personnel. Le mandat des **Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA)** est de :

- Reconnaître et célébrer les réalisations exceptionnelles en matière de pratiques de bien-être en milieu de travail au Canada;
- Rassembler des études de cas, des histoires, des initiatives et des programmes qui ont eu un impact positif appartenant à des organisations et organismes qui ont gagné les prix des différents catégories et de les partager afin que d'autres organisations et organismes puissent en apprendre et en bénéficier.

Nous invitons votre organisation ou votre organisme à soumettre une candidature pour un des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail. Ces prix qui sont à leur quatrième année sont organisés par l'Association canadienne de psychologie positive qui a comme mission de promouvoir la pratique de la psychologie positive. L'Association reconnaît que les initiatives ou les programmes de bien-être en milieu de travail fondées, en partie, sur les principes de la psychologie positive, ont des répercussions positives importantes sur le niveau de bonheur et de bien-être psychologique du personnel.

Veillez consulter le Guide de soumission des candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2024 afin d'obtenir des informations détaillées sur les critères d'attribution des prix ainsi que des informations supplémentaires qui vous aideront à compléter votre demande.

Nous vous recommandons de préparer la soumission de la candidature en utilisant un logiciel de traitement de texte pour ensuite copier le texte dans le formulaire en ligne. Ceci vous

permettra de compléter le formulaire en moins de 45 minutes. Veuillez compléter le formulaire en ligne dans une seule session, car vous ne pourrez pas y retourner par la suite.

## DATES IMPORTANTES

Le 11 mars 2024	Date de début des soumissions des candidatures
Le 12 juillet 2024	Date de fin des soumissions des candidatures
septembre/octobre 2024	Évaluation des candidatures par un jury
20 novembre 2024	Cérémonie de remise des prix (en virtuel)

## QUI PEUT CANDIDATURE?

Les organisations canadiennes (à but lucratif, à but non lucratif, éducatives, gouvernementales) et les organismes canadiens de bienfaisance qui ont élaboré et mis en œuvre des initiatives ou des programmes qui visent le bien-être psychologique du personnel ou qui ont fait preuve de leadership en matière de soutien à leurs employé.e.s afin de les aider à prospérer. Les organisations/organismes doivent exister depuis plus de deux ans et leur initiative ou programme de bien-être depuis plus d'un an.

## FRAIS D'INSCRIPTION

Frais d'inscription du **11 mars au 26 avril 2024** : 399 \$ plus taxes  
Frais d'inscription **après le 26 avril 2024** : 499 \$ plus taxes

## CRITÈRES D'ATTRIBUTION DES PRIX

L'évaluation des candidatures sera effectuée par un jury externe indépendant composé de professionnel.le.s de la communauté de psychologie positive, de cadres d'expérience renommés pour leur leadership dans le domaine du bien-être en milieu de travail et du personnel éducatif reconnu. Les juges évalueront les candidatures selon l'engagement démontré par l'organisation ou l'organisme pour créer un milieu de travail qui valorise et favorise le bien-être psychologique du personnel.

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

Des documents à l'appui de votre candidature : veuillez soumettre le logo de votre organisation/organisme. Si vous souhaitez appuyer davantage votre candidature, veuillez nous envoyer des documents par courrier électronique à l'adresse courriel : [cwwa@cpga.ca](mailto:cwwa@cpga.ca).

Veuillez vous assurer que vous soumettez un maximum de 5 fichiers, dont la taille totale n'excède pas 50 MB. Pour une compatibilité optimale, nous acceptons les fichiers en formats JPEG, PNG et PDF.

## **PARTIE 1 : INFORMATION SUR LA PERSONNE À CONTACTER**

**Nom de l'organisation/l'organisme** (*veuillez utiliser le nom légal au complet*) :

**Adresse postale :**

**Numéro de téléphone :**

**Site Web :**

**Veuillez fournir les détails sur vos médias sociaux (p. ex., Instagram, Twitter, LinkedIn, Facebook, etc.)**

**(i). Personne responsable de la soumission :**

**Nom et prénom, et poste occupé :**

**Adresse courriel :**

**Numéro de téléphone :**

**(ii). Personne remplaçante**

**Nom et prénom, et poste occupé :**

**Adresse courriel :**

**Numéro de téléphone :**

**Si vous êtes sélectionné comme gagnant, veuillez indiquer l'adresse à laquelle vous que le vous souhaitez que le prix soit envoyé par la poste.**

## **PARTIE 2 : INFORMATION SUR L'ORGANISATION/ORGANISME**

**Veillez fournir un brève description de votre organisation/organisme. N'incluez pas de sites Web comme information à l'appui. (400 mots, maximum)**

### **PARTIE 3 : INFORMATION SUR L'EFFECTIF L'ORGANIZATION/ORGANISME**

**Veillez indiquer ce qui décrit le mieux votre organisation/organisme en 11 mars 2024.  
Veillez sélectionner un seul choix :**

**(a) Secteur privé/public**

**(b) Organisation à but lucratif/Organisation à but non lucratif/Organisme de bienfaisance**

**(c) Veillez compléter 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 en choisissant seulement une taille (petite, moyenne ou grande)**

Effectif de petite **taille** : de 5 à 99 employé.e.s? \_\_\_\_\_

Effectif de **taille moyenne** : de 100 à 499 employé.e.s? \_\_\_\_\_

Effectif de grande **taille** : plus de 500 employé.e.s? \_\_\_\_\_

**Est-ce que votre organisation est à but non lucratif ou est-ce c'est un organisme de bienfaisance? \_\_\_\_\_**

**Depuis combien de temps votre organisation existe-t-elle/organisme existe-t-il? \_\_\_\_\_**

### **PARTIE 4 : INFORMATION SUR L'INITIATIVE/ LE PROGRAMME DE BIEN-ÊTRE**

**1. Nom de l'initiative/du programme : \_\_\_\_\_**

**2. Poste occupé par la personne responsable du bien-être du personnel : \_\_\_\_\_**

**3. Sommaire**

**Veillez fournir un bref résumé de ce que votre organisation/organisme a accompli grâce à cette initiative/ce programme. Cette information peut être utilisée pour informer les autres organisations/organismes participant.e.s , ainsi que pour le site Web de l'ACPP. N'incluez pas d'informations confidentielles ou sensibles. (300 mots, maximum)**

### Astuces et conseils :

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudriez peut-être inclure lors de la soumission de votre candidature : climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; compassion; flexibilité envers les tâches assignées; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; approche de reconnaissance; aide à atteindre un haut potentiel au niveau professionnel et personnel; sens attribué au travail; accomplissement et but; sentiment d'appartenance; engagement, etc.

4. **Veillez décrire l'historique de votre initiative/programme de bien-être et veuillez mentionner depuis combien de temps l'initiative/programme a été mis en place (500 mots, maximum)**
5. **Qu'est-ce qui a inspiré votre initiative/programme de bien-être en milieu de travail (p. ex., décrire le problème ou le défi auquel votre organisation/organisme faisait face ou l'occasion qui s'offrait à vous)? Quels facteurs internes et externes avez-vous pris en considération et sur quelles recherches vous êtes-vous basés dans l'élaboration de votre initiative/programme de bien-être? Qu'est-ce que votre organisation/organisme cherchait à accomplir? (750 mots, maximum)**
6. **Veillez donner un aperçu de votre initiative/programme en matière de bien-être (p. ex., quelles initiatives avez-vous mises en place pour relever le défi organisationnel ou pour tirer profit d'une occasion?) (1,000 mots, maximum)**
7. **Qu'est-ce qui est le plus innovateur dans votre initiative/programme? (750 mots, maximum)**
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)? (2000 mots, maximum)**
9. **Veillez fournir trois témoignages d'employé.e.s, et de la communauté (s'il y a lieu), démontrant l'impact individuel de l'initiative/du programme incluant, au moins un témoignage d'un cadre de direction (s'il y a lieu). (750 mots, maximum)**
10. **Quels concepts de la psychologie positive avez-vous intégrés dans les stratégies que vous mettez en place afin d'assurer le bien-être? (p. ex., pratiques fondées sur les forces, création de cultures positives et bienveillantes, sentiment d'appartenance, appréciation, bonheur en hausse, etc. ; PERMA - émotions positives, engagement, relations, sens, accomplissement; autres modèles de psychologie positive). (2,000 mots, maximum).**

**11. Comment savez-vous que l'initiative/le programme a un impact positif sur votre personnel et sur la communauté? Comment savez-vous que vous obtenez des résultats et que vous vous faites du progrès vers le bien-être en milieu de travail? Veuillez joindre des indicateurs de haut niveau tels que les résultats des sondages, les mesures de l'augmentation de la productivité, l'impact sur la communauté démontrant de l'altruisme, etc. (2,000 mots, maximum).**

**12. Comment avez-vous appris de l'existence des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail? (100 mots, maximum)**

**13. Nom du cadre de direction ou de la championne/du champion de l'initiative/du programme de bien-être en milieu de travail :**

**14. Avons-nous votre consentement pour partager vos informations avec nos commanditaires?**

Oui \_\_\_\_\_ Non \_\_\_\_\_

### **ATTESTATION (DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA SOUMISSION)**

Je certifie que les informations comprises dans ce formulaire sont complètes et exactes. J'autorise l'ACCP à publier des informations contenues dans le présent formulaire, y compris les photos ou tout autre information ou document à l'appui. Sans limiter ce qui précède, je consens à ce que l'ACPP et le commanditaire principal utilisent ces informations à des fins de publication, comme 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 des pratiques exemplaires en matière de bien-être en milieu de travail. Je consens aussi à ce que le courriel de la personne responsable de la soumission de cette candidature soit ajouté à la liste d'envoi officielle de l'ACCP afin que l'ACCP puisse communiquer avec cette personne pour tout ce qui a trait au Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA). Cette personne recevra un courriel de vérification et pourra se désabonner en tout temps.

**Nom et prénom :**

**Date :**

**Poste occupé :**

Nous exprimons notre gratitude envers la promotion de la psychologie positive et la création d'un environnement bienveillant dans votre milieu de travail. Il se pourrait qu'un membre de notre équipe communique avec vous au sujet de votre soumission de candidature pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA).



## Candidatures pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail 2024

### Exemple de candidature

#### PARTIE 1 : INFORMATION SUR LA PERSONNE À CONTACTER

**Nom de l'organisation/l'organisme** (*veuillez utiliser le nom légal au complet*) :  
Les abris pour jeunes Marcelline

**Adresse postale :**  
220 Marcelline Lane, Peterborough, Ontario, K9J 1E6

**Numéro de téléphone :** 705 447 3324

**Site Web :**

**Veuillez fournir les détails sur vos médias sociaux (p. ex. , Instagram, Twitter, LinkedIn, Facebook, etc.)**

#### (i). Personne responsable de la soumission

**Nom et prénom, et poste occupé :** Rose Synclair, Directrice des ressources humaines

**Adresse courriel :** [rsynclair@marcelineyouth.com](mailto:rsynclair@marcelineyouth.com)

**Numéro de téléphone :** 705 502 2000

#### (ii). Personne remplaçante

**Nom et prénom, et poste occupé :** Daisy Green, Administrative Assistant

**Adresse courriel :** [Daisygreen@marcelineyouth.com](mailto:Daisygreen@marcelineyouth.com)

**Numéro de téléphone :** 705 600 2121

## PARTIE 2 : INFORMATION SUR L'ORGANISATION/ORGANISME

**Veillez fournir un brève description de votre organisation/organisme. N'incluez pas de sites Web comme information à l'appui. (150 mots, maximum)**

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 : INFORMATION SUR L'EFFECTIF DE L'ORGANISATION/ORGANISME

**Veillez indiquer ce qui décrit le mieux votre organisation/organisme en 11 mars 2024. Veillez sélectionner un seul choix :**

(a) Secteur privé/public

(b) Organisation à but lucratif/Organisation à but non lucratif/Organisme de bienfaisance

(c) **Veillez compléter 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 en choisissant seulement une taille (petite, moyenne ou grande)**

Effectif de petite **taille** : de 5 à 99 employé.e.s? \_\_\_\_\_

Effectif de **taille moyenne** : de 100 à 499 employé.e.s? \_\_\_\_\_

Effectif de grande **taille** : plus de 500 employé.e.s? \_\_\_\_\_

**Est-ce que votre organisation est à but non lucratif ou est-ce c'est un organisme de bienfaisance? \_\_\_ OUI \_\_\_**

**Depuis combien de temps votre organisation existe-t-elle/organisme existe-t-il? Depuis 1953**

## PARTIE 4 : RENSEIGNEMENTS SUR LE PROGRAMME DE BIEN-ÊTRE

### 1. Nom de l'initiative/du programme :

« WE CARE » - Pour un milieu de travail sain

### 2. Poste occupé par la personne responsable du bien-être du personnel :

Rose Synclair, Directrice, RH

### 3. Sommaire

**Veillez fournir un bref résumé de ce que votre organisation/organisme a accompli grâce à cette initiative/ce programme. Cette information peut être utilisée pour informer les autres organisations/organismes participant.e.s , ainsi que pour le site Web de l'ACPP. N'incluez pas d'informations confidentielles ou sensibles. (300 mots, maximum)**

*(Veillez répondre aux questions en lien avec votre initiative/programme)*

#### Astuces et conseils :

Sur la base d'une approche de psychologie positive, voici quelques suggestions d'information que vous voudriez peut-être inclure lors de la soumission de votre candidature : climat émotionnel positif; état d'esprit de croissance; compassion; flexibilité envers les tâches assignées; approches fondées sur les points forts; faire ressortir le meilleur chez les gens; approche de reconnaissance; aide à atteindre un haut potentiel au niveau professionnel et personnel; sens attribué au travail; accomplissement et but; sentiment d'appartenance; 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 2019 à 10 % en 2023, de réduire les congés maladie de 11 % à 6 %, d'augmenter les résultats de sondage sur l'engagement des employé.e.s de 75 % à 85 %.

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

### 4. Veillez décrire l'historique de votre initiative/programme de bien-être et veillez mentionner depuis combien de temps l'initiative/programme a été mis en place. (500 mots, maximum)

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.

Comme beaucoup d'organisations à but non lucratif, nous n'avions pas de département des ressources humaines. Nous avons engagé notre première directrice des ressources humaines en 2005. À cette époque, elle s'est rendu compte que certaines des bases d'un plan solide au niveau des ressources humaines n'était pas en place. Afin de comprendre ce que les employé.e.s

pensaient de l'organisation, nous avons mis en place notre premier sondage adressé aux employé.e.s en 2008. Le sondage a révélé que les employé.e.s étaient préoccupé.e.s par leurs salaires, que le régime d'avantages sociaux ne répondait pas à leurs besoins, qu'il y avait un manque de développement personnel, que les processus de résolution des conflits internes étaient inefficaces, qu'il y avait un manque de civilité et de respect, et que les minorités raciales avaient l'impression que leurs voix n'étaient pas écoutées et que leurs opinions ne comptaient pas.

La première étape a consisté à mettre en place des politiques et de pratiques de bases afin de soutenir les employé.e.s. Par la suite, nous avons : amélioré notre régime d'avantages sociaux, conçu un plan de formation et de développement professionnel, mis en place une stratégie de diversité et d'inclusion, et créé des groupes qui jouent le rôle de ressources.

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

Les employé.e.s étaient passionné.e.s 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 employé.e.s avaient des horaires irréguliers, ce qui rendait difficile la gestion de leur temps personnel.

Les employé.e.s 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 employé.e.s 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 employé.e.s afin de leur permettre de mieux se connaître, ces événements avaient été abandonnés. Des ruptures interpersonnelles avaient commencé à apparaître entre les employé.e.s.

**6. Veuillez donner un aperçu de votre initiative/programme en matière de bien-être (p. ex., quelles initiatives avez-vous mises en place pour relever le défi organisationnel ou pour tirer profit d'une occasion?) (1,000 mots, maximum)**

Nous avons été très inquiets lorsque notre sondage régulier sur l'engagement des employé.e.s, mené en décembre 2019, 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. (Veuillez vous reporter à la réponse à la question 11), 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. Au cours des mois suivants, alors que la COVID émergeait en mars 2020, la situation est devenue encore plus préoccupante. Si nous n'en faisons pas une priorité, nous aurions des ennuis!

La baisse du score d'engagement, qui est passée de 83 % en 2017 à 75 % en 2019, 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 2019 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 employé.e.s ont commenté qu'ils étaient épuisés, et les employé.e.s 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 2018. Elle a travaillé avec le Rose Synclair, la Directrice des ressources humaines, pour mener des discussions de groupe afin de comprendre les préoccupations des employé.e.s. 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 employé.e.s, 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.

Pour plus d'informations sur la manière dont nous avons appliqué la psychologie positive, veuillez vous reporter à la réponse à la question 10.

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 employé.e.s dans les moments difficiles. Nous adoptons une approche préventive pour nos avantages sociaux afin d'aider les employé.e.s 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 employé.e.s de s'épanouir et de se sentir soutenu.e.s.

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 employé.e.s 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 initiative/programme? (750 mots, maximum)**

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 employé.e.s et les dirigeant.e.s 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. Que faites-vous pour créer un environnement psychologiquement sécuritaire (tel que défini dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail)? (2000 mots, maximum)**

Notre comité de bien-être psychologique, composé de champion.ne.s dans le domaine du bien-être au niveau de l'organisation, a mis en place la formation *Je ne suis pas moi-même aujourd'hui* adressée aux employé.e.s et au managers. Cette formation peut être utilisée afin de l'utiliser d'identifier les signes de détresse mentale. Nous avons créé une culture de soin. Les superviseur.e.s rencontrent régulièrement les employé.e.s pour mettre en valeur leur travail acharné et pour leur fournir des rétroactions, de l'information et de l'accompagnement. Les superviseur.e.s aident les employé.e.s à comprendre leur rôle et la manière dont elles et ils sont impliqué.e.s à la mission de l'organisation. Elles et ils les aident à comprendre l'importance de leur travail et l'impact sur les jeunes qu'elles ou ils accompagnent. Toutes les réunions du personnel aident les employé.e.s à comprendre la direction dans laquelle se dirige l'organisation et comment leur travail contribue au succès de l'organisation, ainsi que l'importance de leur travail pour la communauté. La charge de travail fait l'objet d'un suivi régulier afin de garantir aux employé.e.s un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Nous créons un sentiment d'appartenance qui permet aux employé.e.s d'être authentiques grâce à des groupes-ressources pour les employé.e.s et à des formations sur la diversité. Nous créons une culture dans laquelle les employé.e.s se sentent en sécurité pour exprimer leurs préoccupations ou les potentielles opinions divergentes. Nous menons régulièrement des sondages auprès des employé.e.s et nous organisons des forums pour parler des changements et de comment les mettre en pratique.

**9. Veuillez fournir trois témoignages d'employé.e.s, et de la communauté , démontrant l'impact individuel de l'initiative/du programme incluant, au moins un témoignage d'un cadre de direction (s'il y a lieu). (750 mots, maximum)**

" 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)

**10. Quels concepts de la psychologie positive avez-vous intégrés dans les stratégies que vous mettez en place afin d'assurer le bien-être? (p. ex., pratiques fondées sur les forces, création de cultures positives et bienveillantes, sentiment d'appartenance, appréciation, bonheur en hausse, etc. ; PERMA - émotions positives, engagement, relations, sens, accomplissement; autres modèles de psychologie positive). (2000 mots, maximum)**

Le comité a défini les piliers de notre stratégie pour un milieu de travail sain. 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 employé.e.s 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 employé.e.s ont un sentiment d'appartenance. Nous voulions que les employé.e.s 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. Nous évaluons nos performances par le biais d'un sondage sur la diversité et l'inclusion, tel que mentionné dans nos réponses à la question 11.

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 employé.e.s. 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 employé.e.s doivent continuer à se sentir valorisé.e.s et apprécié.e.s par leurs superviseur.e.s et leurs collègues. Les superviseur.e.s ont participé à des sessions soulignant le rôle important

qu'ils jouent dans la création et l'entretien d'un milieu de travail positif et bienveillant. Ces sessions portaient sur des sujets comme : 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 employé.e.s. Ces sujets sont inspirés des livres : *Les 5 éléments langages d'appréciation dans un milieu de travail* (Gary Chapman et Paul White, 2015); *Positive Leadership : Strategies or Extraordinary Performance* (Kim Cameron, 2012). Nous continuons à soutenir la santé et le bien-être des employé.e.s en améliorant les conditions de travail et les caractéristiques du lieu de travail. Nous avons intégré ces éléments dans au niveau des ressources humaines.

La perception qu'un.e employé.e a sur les conditions de travail peut affecter son bien-être et son engagement. Au cours des trois dernières années, nous avons souligné l'importance des emplois de qualité, avec un salaire fiable et de bons avantages sociaux. Au cours de cette période, nous avons transféré 100 employé.e.s à contrat sur des postes permanents afin que les employé.e.s aient accès à des avantages sociaux et à des ressources en bien-être et 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 la création de la sécurité au niveau des emplois.

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

**11. Comment savez-vous que l'initiative/le programme a un impact positif sur votre personnel et sur la communauté? Comment savez-vous que vous obtenez des résultats et que vous vous faites du progrès vers le bien-être en milieu de travail? Veuillez joindre des indicateurs de haut niveau tels que les résultats des sondages, les mesures de l'augmentation de la productivité, l'impact sur la communauté démontrant de l'altruisme, etc. (2000 mots, maximum)**

Nous savions que nous avions un impact car notre personnel était plus heureux, il y avait moins de conflits interpersonnels et de manque de respect. Les membres du personnel étaient gentils et se soutenaient mutuellement. Ils avaient le sentiment que l'organisation se souciait d'eux et de leur bien-être. Nous avons été en mesure d'attirer et de conserver du personnel. Les résultats de l'enquête sur la diversité et l'inclusion, présentés ci-dessous, ont montré une amélioration au niveau de la façon dont notre personnel se sentait à partir de 2021.

## Les résultats du sondage de diversité et d'inclusion

Questions du sondage	2017	2019	2021	2023
Les leaders enlèvent les obstacles pour me permettre de participer pleinement.	60 %	57 %	55 %	56 %
Tous les membres diversifié.e.s du personnel ont les mêmes chances de promotion.	65 %	59 %	64 %	70 %
Les leaders sont des modèles en ce qui concerne la mise en valeur de la diversité et de l'inclusion sociale.	68 %	63 %	70 %	74 %
La diversité visible est célébrée dans le refuge	73 %	70 %	75 %	79 %
Je me sens bien accueilli.e au refuge, quelle que soit mon apparence	83 %	79 %	85 %	87 %
Je me sens accepté.e et intégré.e dans mon environnement de travail	84 %	81 %	83 %	87 %

Des améliorations ont également été apportées aux résultats obtenus en milieu de travail. Même si nous sommes étendus en fusionnant avec d'autres refuges pour jeunes, nous avons réussi à maintenir notre culture au sein de notre organisation. Les taux d'engagement de nos employé.e.s à temps plein sont passés de 75 % à 84 % en 2023. Notre taux de roulement a diminué de 13 % en 2019 à 7 % en 2023. Le nombre moyen de jours de maladie requis par le personnel est passé de 11 jours à 6 jours en 2023.

	2017	2019	2021	2023
Nombre d'employé.e.s	150	280	300	350
Nombre d'employé.e.s à temps plein	50	60	250	300

Durée moyenne de la période d'emploi	8	6	7	9
Engagement des employé.e.s à temps plein	83 %	75 %	82 %	84 %
Taux de roulement des employé.e.s à temps plein	7 %	13 %	10 %	7 %
Nombre moyen de jours de maladie	7	11	8	6
Nombre d'employé.e.s à temps partiel	100	219	50	75
Durée moyenne de la période d'emploi	5	2	3	4
Engagement des employé.e.s à temps partiel	80 %	65 %	70 %	73 %
Taux de roulement des employé.e.s à temps partiel	14 %	20 %	13 %	10 %

**12. Comment avez-vous appris de l'existence des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail? (100 mots, maximum)**

Nous avons appris de l'existence des Prix canadiens du bien-être en milieu de travail par l'entremise des annonces publiés sur LinkedIn par l'Association canadienne de psychologie positive.

**13. Nom du cadre de direction ou de la championne/du champion de l'initiative/du programme de bien-être en milieu de travail : \_\_\_\_\_Rose Synclair\_\_\_\_\_**

**14. Avons-nous votre consentement pour partager vos informations avec nos commanditaires?**

Oui  Non

## ATTESTATION (DE LA PERSONNE RESPONSABLE DE LA SOUMISSION DE LA CANDIDATURE

Je certifie que les informations comprises dans ce formulaire sont complètes et exactes. J'autorise l'ACCP à publier des informations contenues dans le présent formulaire, y compris les photos ou tout autre information ou document à l'appui. Sans limiter ce qui précède, je consens à ce que l'ACPP et le commanditaire principal utilisent ces informations à des fins de publication, comme 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 des pratiques exemplaires en matière de bien-être en milieu de travail. Je consens aussi à ce que le courriel de la personne responsable de la soumission de cette candidature soit ajouté à la liste d'envoi officielle de l'ACCP afin que l'ACCP puisse communiquer avec cette personne pour tout ce qui a trait au Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA). Cette personne recevra un courriel de vérification et pourra se désabonner en tout temps.

**Nom et prénom :** Rose Synclair

**Date :** Le 4 juillet 2024

**Poste occupé :** Directrice des Ressources humaines

Nous exprimons notre gratitude envers la promotion de la psychologie positive et la création d'un environnement accueillant dans votre milieu de travail. Il se pourrait qu'un membre de notre équipe communique avec vous au sujet de votre soumission de candidature pour les Prix canadiens du bien-être en milieu de travail (CWWA).