

Expérience salariée de qualité

Fédérer et fidéliser

Offrir une expérience salariée de qualité par la création d'un environnement où chacun·e se sent valorisé·e, écouté·e et soutenu·e. En misant sur une culture organisationnelle positive, une rémunération équitable, un climat inclusif ainsi qu'une écoute active des besoins du personnel pour créer un sentiment d'appartenance durable. Réinvestir au profit des aides à domicile.

- [Expérience salariée de qualité - RECOMMANDATIONS](#)
- [Expérience salariée de qualité - BONNES PRATIQUES](#)

Expérience salariée de qualité - RECOMMANDATIONS

Créer un environnement de travail sain, équitable et mobilisateur

- **Instaurer une culture organisationnelle positive** : alignée sur les valeurs et la mission de l'organisation, la collaboration, le respect, la reconnaissance et l'équité afin de conserver les meilleurs talents et d'améliorer la performance organisationnelle;
- **Des sondages réguliers** : à travers des outils efficaces et appropriés pour mesurer et améliorer continuellement la satisfaction des employé-es, leur bien-être et de rester à l'affût de leurs enjeux;
- **Formation et sensibilisation** : développer les compétences du personnel clé à la reconnaissance des pratiques inclusives favorisant le respect des principes d'égalité, mais aussi aux pratiques de gestion saines et favorables à la création d'un environnement de travail bienveillant ;
- **Prise de conscience quant à l'équité, la diversité et l'inclusion** : des communications efficaces quant aux pratiques à prioriser, mais aussi une sensibilisation à la compréhension des enjeux d'équité, de diversité et d'inclusion. Des formations à la reconnaissance des biais cognitifs et des questionnements profonds sur les pratiques pour déceler les angles morts et créer un environnement réellement inclusif pour tous, pas seulement en surface.

Valoriser sincèrement le métier d'aide à domicile, en reconnaissant son importance et sa contribution à la société

- **Politique de rémunération** : une politique de rémunération à jour, évolutive, transparente et équitable permettant aux employé-es d'anticiper leurs revenus et de progresser au sein de l'organisation à travers leur performance et/ou leur ancienneté;

- **Des conditions de travail favorisant le bien-être :** des pratiques de gestion encourageant la conciliation travail-vie et la santé psychologique visant l'accompagnement des aides à domicile dans la réalisation de leur travail difficile;
- **Valoriser la contribution individuelle :** mettre en place une politique de reconnaissance systémique reconnaissant la contribution des aides à domicile auprès des usagers ainsi que des activités visant la reconnaissance publique de leur travail essentiel.

Expérience salariée de qualité - BONNES PRATIQUES

Culture organisationnelle positive

- Former les responsables RH et les dirigeant·es sur l'importance de la culture organisationnelle, sur ses enjeux et sur les techniques d'amélioration;
- Rester fidèles aux valeurs de l'organisation dans toutes les prises de décisions;
- Rappeler régulièrement la raison d'être de l'organisation, son histoire et sa mission;
- Valoriser la contribution des équipes en mettant l'accent sur la reconnaissance;
- Encourager les échanges et la collaboration entre pairs;
- Prioriser le bien-être mental des employé·es dans leur quotidien;
- Appuyer les employé·es dans leur travail en leur offrant des conditions et des outils suffisants;
- Effectuer des entrevues de départs (démissions/arrêts) et conserver les raisons.

Politique de rémunération évolutive, transparente et équitable

- En cas de nécessité de révision de la politique de rémunération, vous faire accompagner par un·e expert·e;
- Considérer les données sur les salaires offerts par la concurrence sur le territoire (incluant les EÉSAD œuvrant sur les territoires adjacents);
- Assurer que la politique de rémunération respecte les concepts d'équité (interne, externe, salariale et individuelle);
- Analyser la capacité de l'organisation à absorber la politique de rémunération et l'échelle salariale évolutive pour les prochaines années et préparer le budget en fonction;
- Respecter la politique et l'appliquer avec transparence et équité.

Satisfaction employée priorisée

- Utiliser un outil approprié pour procéder à des sondages réguliers (ex : Microsoft Form);
- Viser un taux de participation maximal grâce à des relances;
- Encourager les employé·es à émettre leur opinion et à participer au sondage;
- Présenter et discuter des résultats avec les employé·es lors des rencontres annuelles, souper de Noël, réunion de travail pour l'équipe administrative, etc.;
- Positionner un ou une responsable de la satisfaction des employé·es qui analyse les résultats et identifie les zones d'amélioration. (ex : DRH)

Environnement inclusif

- Former la direction et les employé·es (agent·es d'affectation, responsable du recrutement, etc.) aux bonnes pratiques en matière d'EDI (équité, diversité et inclusion) et à la compréhension ainsi qu'à l'identification des biais cognitifs;
- Offrir écoute et opportunité de partage aux employé·es issus de la diversité pour partager leur

expérience et leurs enjeux;

- Informer et éduquer les clients lorsque nécessaire sur les réalités des employé·es issu·es de la diversité (ex : communications aux usagers, AGA, etc.).