

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.).
-

Revision #2

Created 29 July 2025 01:18:23 by Admin

Updated 14 October 2025 18:54:33 by Admin