



Événement de rencontre des participants aux Prix Distinction

Résumé de la plénière du 14 juin 2023

Partagez une initiative dont vous êtes particulièrement fier.e.

Pratiques de gestion



- Démarche d'analyse des risques psychosociaux
- Politique équité, diversité et inclusion
- Politique de santé et mieux-être
- Devenir milieu allié contre la violence conjugale
- Adapter les programmes corporatifs (assurances, compte mieux-être) aux besoins des employé-e-s
- Symposium virtuel pour les forces de l'ordre et les premiers répondants
- Projet de sondages réguliers sur la mobilisation
- Cours en communication non violente
- Mois de la reconnaissance
- Cartes de souhaits illustrées par les employé-e-s mises à la disposition des équipes

La conciliation travail-vie personnelle



- Geoflexibilité
- Politique de déconnexion
- Programme de télétravail équilibré
- Horaire d'été
- Vendredi après-midi de congé à l'année

Saines habitudes de vie



- 2h payées par semaine pour bouger
- Offre de cours de mise en forme à rabais pour les employé-e-s et familles
- Défi sportif
- Rallye santé
- Pauses actives mensuelles virtuelles

Environnement de travail



- Cafés collectifs
- Concours aménage ton environnement de travail

Santé mentale



- Cours en secourisme mentale
- Le réseau des bienveilleurs (repérer les signes de détresse psychologique chez les paires)
- Conférences en santé mentale

Identifiez un obstacle ou une difficulté rencontrée dans le cadre de votre démarche SMET.

- Rejoindre l'ensemble du personnel par les communications
- La participation aux interventions
- Répondre aux besoins différents des employé-e-s
- Manque de ressources humaines et financières en SMET
- Pénurie de main-d'œuvre
- Surcharge virtuelle
- Le retour au bureau
- Santé mentale des gestionnaires
- Surcharge des agendas
- Maintenir l'intérêt des employé-e-s
- Taux de participation faible aux sondages

Quel est, selon vous, l'enjeu principal pour l'avenir de votre démarche SMET?

- Maintenir l'intérêt et l'engagement pour la SMET à long terme
- Préparer la relève en SMET et faire vivre les initiatives
- L'accessibilité aux interventions
- Les ressources humaines et financières
- Équilibre entre les attentes des employé-e-s et les capacités de l'organisation
- L'adaptation des initiatives SMET aux besoins des nouvelles générations et aux enjeux actuels
- Personnalisation des approches pour répondre aux besoins différents
- La mobilisation des gestionnaires
- La mobilisation des employé-e-s dispersé-e-s sur le territoire

De quoi avez-vous surtout besoin pour votre démarche SMET?

- Inspiration
- Du temps
- Des ressources humaines
- Inspiration et cas à succès
- Nouvelles idées
- Un réseau de partage actif
- Possibilité de collaboration et de partage d'idées
- Formation pour les gestionnaires
- Outils concrets
- Suivi des indicateurs de SMET