

# Stratégie de bien-être

2025 à 2028



 co-operators

# Table des matières

<b>2</b>	<b>Reconnaissance des terres</b>
<b>3</b>	<b>Un message de la marraine de la haute direction</b>
<b>4</b>	<b>Remerciements au comité directeur</b>
<b>5</b>	<b>Notre approche « par le personnel, avec le personnel et pour le personnel »</b>
<b>6</b>	<b>Notre parcours vers la cocréation</b>
<b>7</b>	<b>Notre objectif</b>
<b>7</b>	<b>Notre vision</b>
<b>8</b>	<b>Notre engagement en faveur du bien-être du personnel</b>
<b>9</b>	<b>Les quatre piliers et objectifs du bien-être</b>
<b>10</b>	<b>Les quatre phases de la progression des organisations vers le bien-être</b>
<b>11</b>	<b>Plan d'action</b>
<b>11</b>	<b>Actions globales</b>
11	Pilier d'action 1 : Bien-être physique
13	Pilier d'action 2 : Bien-être mental
16	Pilier d'action 3 : Bien-être collectif
17	Pilier d'action 4 : Bien-être financier
<b>20</b>	<b>Notre structure de gouvernance</b>

# Reconnaissance des terres

Notre organisation a été fondée en 1945 à Regina, en Saskatchewan, sur le territoire visé par le traité n° 4, sur les terres ancestrales des Cris, des Saulteaux, des Dakota, des Lakota et des Nakoda ainsi que sur les terres natales des Métis.

Aujourd'hui, notre coopérative exerce ses activités dans des collectivités à la grandeur du pays. Nous reconnaissons que les nombreux endroits où nous vivons et travaillons sont situés sur les terres natales de peuples inuit, métis et des Premières Nations passés, présents et futurs.

Le Groupe Co-operators limitée reconnaît que son siège social est situé à Guelph, en Ontario, sur le territoire visé par l'acte de l'Achat entre les lacs (traité n° 3), sur les terres ancestrales de la Première Nation des Mississaugas de Credit ainsi que des peuples anichinabé, haudenosaunee et attawandaron.

Nous reconnaissons que les peuples autochtones sont des gardiens de cette terre et que nous exerçons nos activités sur les terres ancestrales des Premières Nations, des Inuit et des Métis. C'est dans cette perspective que nous cheminons vers la vérité et la réconciliation avec notre voisinage, notre clientèle, nos membres, notre personnel et nos partenaires autochtones.

# Un message de la marraine de la haute direction

## Laura Mably

Cheffe des ressources humaines,  
Groupe Co-operators limitée

Parce que notre coopérative fait passer les gens d'abord, Co-operators ne ménage pas ses efforts pour créer et préserver un milieu de travail stimulant, inclusif et bienveillant. Nous croyons fermement que les membres de notre personnel jouent un rôle central dans la concrétisation de notre raison d'être. Nous nous engageons à suivre l'évolution de leurs besoins pour nous y adapter, surtout en ce qui concerne leur bien-être global. Nous démontrons ainsi qu'un personnel autonome est la clé pour bâtir des collectivités résilientes et durables.

Notre nouvelle stratégie de bien-être s'appuie sur notre précédente stratégie de santé mentale, et elle est conçue pour soutenir tous les aspects du bien-être du personnel. Elle s'inscrit dans notre promesse envers notre personnel et elle reflète nos principes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA), qui sont au cœur de notre identité et de la culture que nous mettons de l'avant. Et plus important encore, nous l'avons imaginée faite « par le personnel, avec le personnel et pour le personnel », et cette approche nous a permis de vraiment voir les choses du point de vue du personnel, tout au long du processus de création.

Notre stratégie de bien-être, qui repose sur le plan d'action triennal détaillé présenté dans les pages suivantes, marque le début d'un nouveau chapitre déterminant dans notre parcours vers le bien-être en tant qu'organisation. Pendant la période de mise en œuvre de la stratégie, nous nous engageons à apprendre, à réfléchir et à évoluer aux côtés de notre personnel.



# Remerciements au comité directeur

L'élaboration de notre stratégie de bien-être a été rendue possible grâce au dévouement des membres bénévoles du comité directeur. Ces personnes proviennent de l'ensemble de l'organisation et elles ont participé activement au processus de cocréation depuis 2024. Elles incarnent notre approche « par le personnel, avec le personnel et pour le personnel ». Leurs perspectives uniques et leur passion pour le bien-être ont été indispensables à l'orientation générale de la stratégie et du plan d'action. Les membres du comité jouent un rôle essentiel dans notre gouvernance stratégique et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration.



**Carrie Whitfield**

Directrice principale des projets et ressources, TI de l'assurance de dommages



**Coryn Briggs**

Experte en sinistre, Dommages corporels, Réclamations nationales



**Evens Fleurilien**

Conseiller en indicateurs et perspectives actuariels, Tarification habitation et auto, Assurance de dommages



**Jeanne Simard**

Consultante en projets et ressources, Tarification entreprise et agricole, Assurance de dommages



**Jenna Kennedy**

Spécialiste principale des affaires, Opérations, Produits d'assurance collective



**Kelsey Hunter**

Experte en sinistre, niveau II, Indemnités d'accident, Réclamations nationales



**Raj Khuttan**

Analyste en ressources et assurance de la qualité, Souveraine, Opérations



**Rebecca McDonough**

Spécialiste principale en acquisition de talents, Programmes, Ressource humaines



**Seana Dawson**

Spécialiste en gestion de contenu, Apprentissage et perfectionnement du personnel de vente au détail



**Shawna Peddle**

Vice-présidente associée à la responsabilité sociale, Développement durable et Responsabilité sociale



**Shelora Lopez**

Directrice des réclamations, Indemnités d'accident, Réclamations nationales

# Notre approche « par le personnel, avec le personnel et pour le personnel »

Nous nous engageons pleinement à tenir compte de l'opinion de notre personnel dans tout ce que nous faisons. Cette approche reflète notre promesse de solliciter et de consulter activement le personnel, pour lui faire jouer un rôle central dans nos activités.



## Par le personnel

Appliquer un modèle axé sur le personnel; maximiser les talents internes et contribuer au bien-être du personnel.



## Pour le personnel

Adopter une vision axée sur le personnel pour améliorer les principales unités opérationnelles qui ont une incidence sur le bien-être du personnel.



## Avec le personnel

Développer et s'appropriier la stratégie de bien-être en partenariat avec le personnel.

# Notre parcours vers la cocréation

## Mise à contribution des partenaires et analyse des lacunes

À partir de mai 2024, nous avons mis à contribution des partenaires internes clés et un groupe diversifié de membres du personnel pour orienter le processus de cocréation et d'élaboration de la stratégie. Nous avons procédé à un examen approfondi des données internes pertinentes recueillies dans le cadre de sondages sur la mobilisation du personnel et d'initiatives antérieures, comme des programmes de santé mentale, afin de nous appuyer sur les efforts passés et les leçons apprises, et nous avons réalisé une étude de marché et une analyse des lacunes.

## Mobilisation et consultation du personnel

En juillet 2024, nous avons annoncé le pré-lancement de la stratégie de bien-être et invité le personnel à participer à sa cocréation. Entre juillet et septembre 2024, nous avons organisé plus de 15 séances de mobilisation du personnel, en garantissant un espace sûr et inclusif pour toutes les personnes présentes. Dirigées par l'équipe IDEA et bien-être, ces séances ont rassemblé des collègues d'horizons divers, qui avaient envie de faire connaître leurs histoires, leurs points de vue uniques et leur engagement en faveur du bien-être au travail.

## Mise sur pied d'un groupe de travail représentant les intérêts du personnel

Lors de la Journée mondiale de la santé mentale en octobre 2024, nous avons fait part de nos progrès et présenté le comité directeur, composé de 11 personnes représentant les intérêts du personnel de l'ensemble de l'organisation. Le comité a achevé la cocréation de la stratégie de bien-être en décembre de la même année. À partir de 2025, nous mettrons en œuvre notre plan d'action, en concrétisant la vision et les objectifs de la stratégie au cours des trois prochaines années.



### Notre processus de cocréation s'est appuyé sur plusieurs ressources internes et externes essentielles, notamment :

- [Stratégie IDEA de Co-operators](#)
- [Stratégie de réconciliation de Co-operators](#)
- [Statistique Canada, Améliorer les mesures du bien-être \(qualité de vie\) au Canada](#)
- [Deloitte Insights, The workforce well-being imperative: Paving the way for human sustainability in workplace culture \(en anglais seulement\)](#)
- [Indeed, Rapport à l'échelle mondiale sur le bien-être au travail, 2024 : tirez parti du plus grand ensemble de données au monde sur le bien-être au travail](#)
- [Global Wellness Institute, définitions et politiques en matière de bien-être \(en anglais seulement\)](#)



## Notre objectif

Mettre à l'avant-plan une culture de bien-être holistique en milieu de travail, où chaque employée et employé peut s'épanouir autant sur le plan personnel que sur le plan professionnel en tant que membre de la communauté de Co-operators.



## Notre vision

Notre culture de bien-être holistique en milieu de travail a un effet positif sur notre personnel et nos activités, et contribue à créer des communautés résilientes et durables.



# Notre engagement en faveur du bien-être du personnel



## Stratégie centrée sur les gens

L'ensemble du personnel a droit à un soutien équitable et accessible en matière de bien-être.



## Responsabilité partagée

Le bien-être du personnel est l'affaire de tout le monde, quel que soit le poste occupé. Chaque personne a un rôle à jouer dans la promotion d'une culture de bien-être holistique afin que tout le monde contribue ensemble à la santé de l'organisation.



## Prévention

Une approche préventive est essentielle pour renforcer la résilience.



## Pertinence culturelle et sécurité

Il est essentiel de créer des ressources sur le bien-être qui soient sûres et pertinentes sur le plan culturel, en veillant à ce qu'elles reflètent la diversité des origines du personnel et de ses expériences vécues.



## Importance de l'expérience du personnel

Nous demeurerons flexibles et nous nous adaptons pour améliorer continuellement l'expérience du personnel.

# Les quatre piliers et objectifs du bien-être

## 1. Bien-être physique

L'amélioration de la santé physique et de la sécurité au travail comme fondements du bien-être

## 2. Bien-être mental

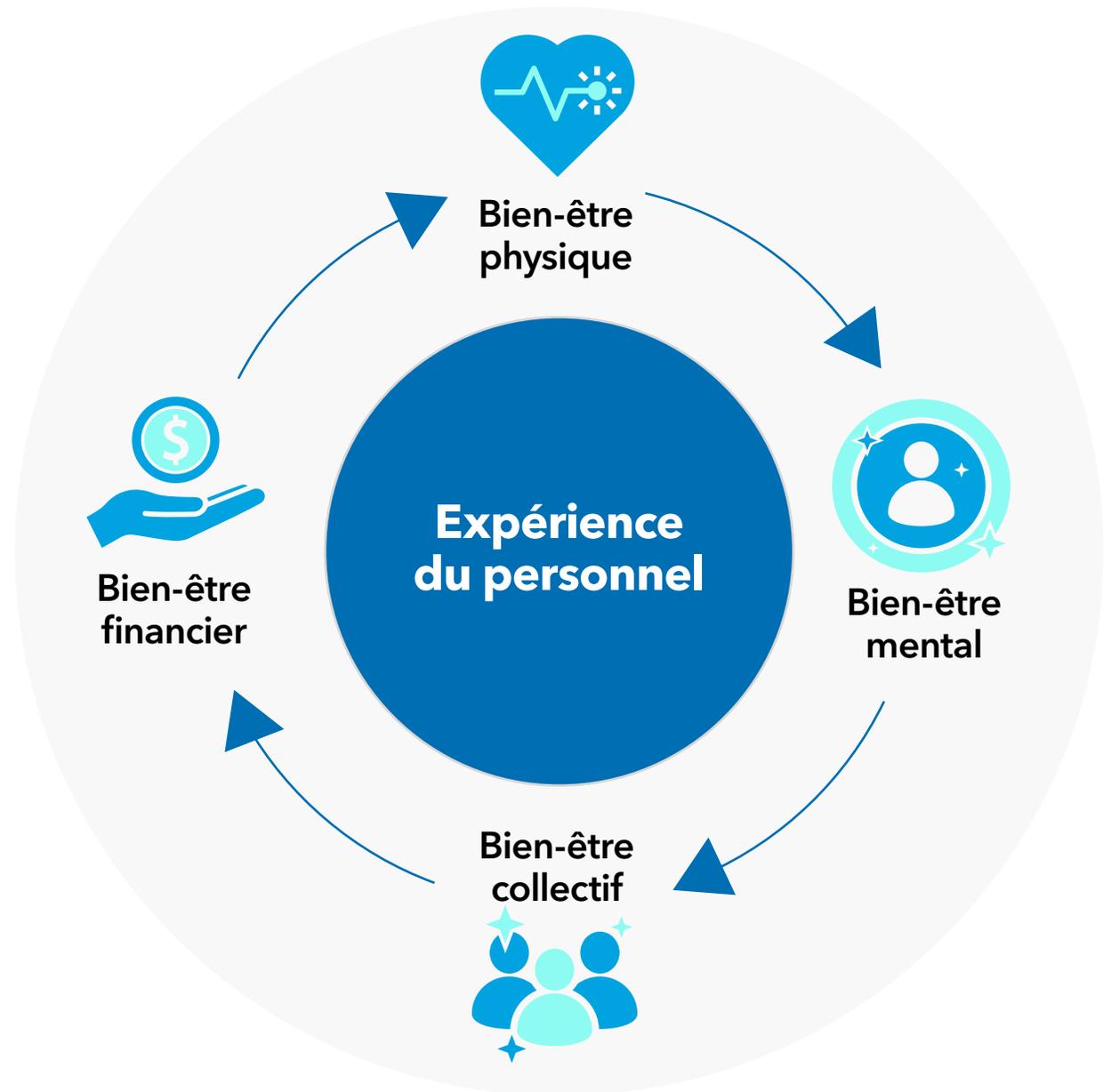
Un milieu de travail sûr pour tout le monde sur les plans psychologique et culturel

## 3. Bien-être collectif

L'établissement de liens importants favorisant un sentiment d'appartenance à la communauté

## 4. Bien-être financier

L'inclusion financière pour renforcer la résilience financière

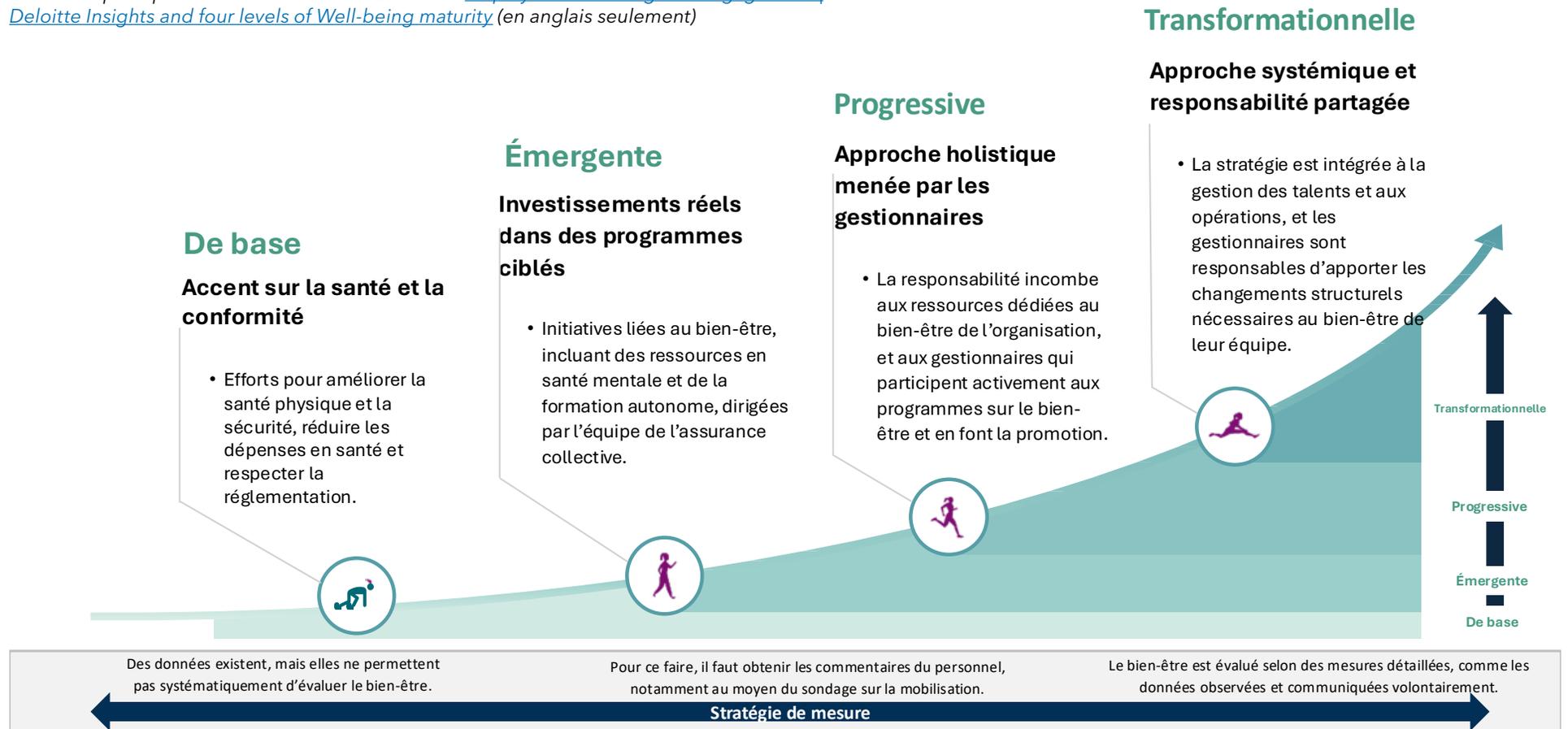


# Les quatre phases de la progression des organisations vers le bien-être

Nous comptons faire progresser notre culture de bien-être holistique en adoptant une approche progressive en collaboration avec des partenaires clés au sein de l'organisation. Nous nous appuyons sur les quatre phases de la progression vers le bien-être définies par Deloitte pour guider notre processus et les étapes à franchir en tant qu'organisation.

Source : Analyse de Deloitte

Cadre adopté à partir de la recherche de Deloitte : [Employee Well-being and engagement | Deloitte Insights and four levels of Well-being maturity](#) (en anglais seulement)



# Plan d'action

## Actions globales

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
Prendre le bien-être holistique en compte dans l'ensemble de l'organisation afin de soutenir notre promesse envers le personnel.	Année 1	En collaboration avec les partenaires internes, élaboration et intégration de communications et de ressources sur le bien-être dans les principaux points de contact relatifs à l'expérience du personnel.	La culture de bien-être de Co-operators contribue à attirer divers talents tout en favorisant la rétention du personnel.
Collaborer avec des partenaires internes et externes pour élaborer un site Web complet et accessible sur le bien-être du personnel.	Année 3	Augmentation de l'utilisation des ressources sur le bien-être par les membres du personnel dans le cadre de leur expérience.	Le personnel estime que Co-operators s'intéresse réellement à son bien-être.

## Pilier d'action 1 : Bien-être physique

### Objectif : L'amélioration de la santé physique et de la sécurité au travail comme fondements du bien-être

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques élémentaires</b>			
Mettre à jour et développer notre site Web interne sur le bien-être pour accroître la sensibilisation et la visibilité des initiatives liées au bien-être physique.	À partir de l'année 1	Augmentation de l'accès aux ressources sur le bien-être physique et du nombre de visites de ces pages.	Le personnel est mieux informé des ressources, des informations et des activités sur le bien-être physique et y a un meilleur accès.
Procéder à une évaluation des besoins et recommander des activités pertinentes pour le bien-être physique réalisables en personne dans chaque bureau de l'entreprise	À partir de l'année 1	Année 1 : accès à des programmes de bien-être physique ou à des salles de sport accessibles dans l'ensemble des établissements pour 20 % des membres du personnel.  Année 2 : accès à des programmes de bien-être physique ou à des salles de sport accessibles dans l'ensemble des établissements pour 30 % des membres du personnel.  Année 3 : accès à des programmes de bien-être physique ou à des salles de sport accessibles dans l'ensemble des établissements pour 40 % des membres du personnel.	Le personnel a un meilleur accès aux ressources favorisant le bien-être physique dans les bureaux de l'entreprise.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques élémentaires</b>			
Examiner les processus internes et les politiques pertinentes pour gérer efficacement les incidents critiques en milieu de travail	Année 1	Création et lancement d'un guide relatif aux incidents critiques, et de ressources à l'intention des gestionnaires et des RH.	Les gestionnaires et les RH disposent de ressources pour soutenir le personnel et les équipes lors d'incidents critiques.
Réviser les politiques pertinentes des RH en prenant le bien-être holistique en compte.	À partir de l'année 1	Révision des politiques pertinentes en prenant le bien-être holistique en compte.  Amélioration de l'indice de bien-être dans les sondages d'opinion.	Le personnel et les gestionnaires sentent qu'on les soutient puisque les politiques pertinentes des RH tiennent compte du bien-être holistique.
Formuler des recommandations à la suite d'une vérification de l'accessibilité à l'échelle de l'entreprise et prendre les mesures nécessaires.	Année 2	Examen des processus d'accessibilité et d'adaptation du milieu de travail et formulation de recommandations.  Soutien de la mise en œuvre des recommandations par les unités opérationnelles concernées (p. ex. programme ASSISTE, retour au travail après un congé, évaluation ergonomique, etc.).	Les membres du personnel ayant un handicap visible ou invisible ou des préoccupations liées au bien-être estiment que notre milieu de travail est accessible et inclusif.
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Créer davantage d'occasions pour que le personnel puisse intégrer le bien-être à sa routine quotidienne.	À partir de l'année 1	Conception d'un calendrier trimestriel du bien-être, et promotion de ressources et d'outils sur le bien-être physique pouvant être intégrés aux habitudes quotidiennes.  Promotion régulière d'activités et de ressources favorisant le bien-être physique pour sensibiliser le personnel à l'importance de bouger quotidiennement.	Participation visible du personnel et des gestionnaires à des activités sur le bien-être physique.
Former un groupe d'action pour le bien-être physique dirigé par le personnel.	À partir de l'année 1	Création d'un groupe d'action pour le bien-être physique et mise en œuvre de programmes sur place et en ligne.  Plus de 200 cours donnés annuellement par des entraîneuses et entraîneurs sélectionnés parmi le personnel.	Les membres du personnel et les gestionnaires ressentent de la motivation à s'engager et à contribuer au bien-être de leurs pairs.
Promouvoir une activité physique virtuelle deux fois par an pour favoriser la consolidation d'équipe.	À partir de l'année 1	Augmentation du nombre de personnes participant au défi de consolidation d'équipe virtuelle.	L'accessibilité des activités virtuelles contribue au renforcement de l'esprit d'équipe.

## Pilier d'action 2 : Bien-être mental

### Objectif : Un milieu de travail sûr pour tout le monde sur les plans psychologique et culturel

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Mettre à jour le site Web interne sur le bien-être et rendre les ressources sur le bien-être mental accessibles et visibles au moyen de communications continues.	À partir de l'année 1	Augmentation de l'accès aux ressources sur le bien-être mental et du nombre de clics/visites de ces pages.	Le personnel est au fait des ressources, informations et activités sur le bien-être mental et y a un meilleur accès.
Former un groupe d'action sur le bien-être mental dirigé par le personnel.	À partir de l'année 1	Création d'un groupe d'action sur le bien-être mental et participation accrue des membres du personnel et des gestionnaires aux activités de la campagne.	La rétroaction positive sur les événements témoigne d'une meilleure compréhension de notre approche préventive en matière de bien-être mental.  Le bien-être mental est considéré comme un sujet qui fait l'objet de discussions et d'une intégration dans les routines quotidiennes, ayant ainsi un effet positif sur le personnel et les gestionnaires.
<b>Pratiques progressives :</b>			
Créer plus d'occasions de favoriser et de soutenir le bien-être des gestionnaires.	À partir de l'année 1	Intégration du thème du bien-être dans les canaux de communication à l'intention des gestionnaires, dont la conférence annuelle des gestionnaires, les conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des gestionnaires et le bulletin d'information à l'intention des gestionnaires, le cas échéant.	Les gestionnaires sentent qu'on leur offre du soutien et comprennent mieux l'information relative à l'importance de leur bien-être.
Lancer un programme de promotion du bien-être mental à l'intention des gestionnaires pour favoriser l'adoption de pratiques saines en ce sens.	À partir de l'année 2	Augmentation du nombre de gestionnaires participant au programme après son lancement.  Offre d'une formation de base sur le bien-être mental.  Établissement d'objectifs pertinents dans le cadre de la gestion du rendement.  Meilleure compréhension des compétences d'empathie chez les gestionnaires.	Les gestionnaires ont les outils, les ressources et la formation nécessaires pour créer un milieu sûr des points de vue psychologique et culturel, pour l'ensemble de leur équipe, les incluant.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Mettre à jour le site Web interne sur le bien-être et rendre les ressources sur le bien-être mental accessibles et visibles au moyen de communications continues.	À partir de l'année 1	Augmentation de l'accès aux ressources sur le bien-être mental et du nombre de clics/visites de ces pages.	Le personnel est au fait des ressources, informations et activités sur le bien-être mental et y a un meilleur accès.
Former un groupe d'initiative pour le bien-être mental dirigé par le personnel.	À partir de l'année 1	Création d'un groupe d'action sur le bien-être mental et participation accrue des membres du personnel et des gestionnaires aux activités de la campagne.	La rétroaction positive sur les événements témoigne d'une meilleure compréhension de notre approche préventive en matière de bien-être mental.  Le bien-être mental est considéré comme un sujet qui fait l'objet de discussions et d'une intégration dans les routines quotidiennes, ayant ainsi un effet positif sur le personnel et les gestionnaires.
<b>Pratiques progressives :</b>			
Créer plus d'occasions de favoriser et de soutenir le bien-être des gestionnaires.	À partir de l'année 1	Intégration du thème du bien-être dans les canaux de communication à l'intention des gestionnaires, dont la conférence annuelle des gestionnaires, les conférences téléphoniques trimestrielles à l'intention des gestionnaires et le bulletin d'information à l'intention des gestionnaires, le cas échéant.	Les gestionnaires sentent qu'on leur offre du soutien et comprennent mieux l'information relative à l'importance de leur bien-être.
Lancer un programme de promotion du bien-être mental à l'intention des gestionnaires pour favoriser l'adoption de pratiques saines en ce sens.	À partir de l'année 2	Augmentation du nombre de gestionnaires participant au programme après son lancement.  Offre d'une formation de base sur le bien-être mental.  Établissement d'objectifs pertinents dans le cadre de la gestion du rendement.  Meilleure compréhension des compétences d'empathie chez les gestionnaires.	Les gestionnaires ont les outils, les ressources et la formation nécessaires pour créer un milieu sûr des points de vue psychologique et culturel, pour l'ensemble de leur équipe, les incluant.
Créer un carrefour du bien-être pour les gestionnaires afin de soutenir l'apprentissage continu et l'échange de connaissances.	À partir de l'année 2	Augmentation du nombre de gestionnaires s'impliquant dans le carrefour du bien-être après son lancement.  Création d'une communauté de pratique dirigée par les pairs et transmission de ressources à l'intention des gestionnaires.	Le nombre de gestionnaires qui sentent qu'on leur offre du soutien et davantage de sécurité lorsqu'ils et elles font face à leurs propres problèmes de bien-être ou à ceux de leur équipe connaît une augmentation.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques progressives :</b>			
Créer et lancer une série de balados ou d'entrevues sur le bien-être mental afin de présenter diverses perspectives et expériences vécues du personnel et des gestionnaires.	À partir de l'année 2	Augmentation du nombre d'employé-e-s et de gestionnaires participant à la série de balados ou d'entrevues pour parler de leur expérience.  Augmentation du nombre d'employé-e-s et de gestionnaires qui suivent la série de balados ou d'entrevues.	Dans l'ensemble de l'entreprise, le personnel et les gestionnaires discutent souvent du bien-être mental et reconnaissent son importance.  Les membres du personnel et les gestionnaires ont une meilleure compréhension du bien-être mental sur les plans de la culture et de la sécurité, ce qui se reflète dans l'indice de bien-être des sondages d'opinion.
Offrir à l'ensemble du personnel des occasions d'apprentissage et de formation axées sur le bien-être mental.	À partir de l'année 2	Établissement d'un objectif de rendement en matière de bien-être mental.	Davantage de personnes participent aux séances d'apprentissage sur le bien-être mental.  La rétroaction relative aux séances d'apprentissage sur le bien-être mental est positive.  L'indice de bien-être dans les sondages d'opinion témoigne d'un milieu sûr sur les plans psychologique et culturel.
Intégrer le bien-être holistique et les valeurs IDEA à nos pratiques de gestion du changement et de communication.	Année 2	Points à améliorer ciblés quant au bien-être holistique et aux valeurs IDEA dans nos pratiques de gestion du changement et de communication.  Bien-être et valeurs IDEA pris en compte dans nos pratiques de gestion du changement et de communication, notamment pour la création d'outils, de modèles, de formations et de ressources normalisés.	Une approche respectueuse et inclusive aide notre personnel à traverser les périodes de changement.  L'organisation démontre un engagement à favoriser le bien-être et les valeurs IDEA dans tout ce que nous faisons.
<b>Pratiques transformatives :</b>			
En collaboration avec des partenaires internes et externes, créer des ressources en matière de bien-être mental qui sont sûres et pertinentes sur le plan culturel.	À partir de l'année 3	Augmentation du personnel et des gestionnaires qui utilisent les nouvelles ressources.  Augmentation du nombre de partenaires externes contribuant à la création de ressources en matière de bien-être mental à l'intention du personnel qui sont sûres et pertinentes sur le plan culturel.	De 1 à 3 partenariats externes sont établis pour soutenir des pratiques de bien-être mental pertinentes sur le plan culturel.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques transformationnelles :</b>			
Réviser la politique de congés en prenant le bien-être holistique en compte.	Année 3	Révision des politiques et des données des RH pertinentes.  Formulation d'une liste de recommandations incluant des dossiers d'analyse.	Le personnel estime que Co-operators s'intéresse réellement à son bien-être.  L'engagement de Co-operators à donner la priorité au bien-être du personnel est reconnu à l'externe (p. ex. avec des prix).

### Pilier d'action 3 : Bien-être collectif

#### Objectif : L'établissement de liens importants favorisant un sentiment d'appartenance à la communauté

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Concevoir un calendrier trimestriel du bien-être collectif, et promouvoir des événements, ressources et outils sur le sujet pouvant être intégrés aux habitudes quotidiennes.	À partir de l'année 1w	Promotion régulière d'activités et de ressources sur le bien-être collectif.	Le personnel et les gestionnaires participent activement aux initiatives de bien-être collectif et les soutiennent.
Continuer de favoriser la rigueur et le soutien de notre comité national de l'épanouissement.	Année 1	Manuel national des pratiques d'épanouissement offert pour soutenir la formation des gestionnaires et des bénévoles, ainsi que les pratiques de planification d'événements inclusifs.	Le personnel participe davantage aux événements du comité national de l'épanouissement et formule des commentaires positifs à leur égard.  Les membres du personnel et les gestionnaires s'impliquent davantage dans le comité national de l'épanouissement.
Collaborer avec d'autres groupes dirigés par des membres du personnel sur des initiatives et favoriser une culture d'entreprise unifiée.	À partir de l'année 1	Augmentation du nombre d'initiatives en collaboration dans l'ensemble de l'organisation.  Augmentation du nombre d'employé-e-s participant à des initiatives conjointes.	L'indice de mobilisation général du personnel dans les sondages d'opinion sur la mobilisation reflète une expérience positive et un sentiment d'appartenance.
<b>Pratiques progressives :</b>			
Accroître la visibilité et le soutien des gestionnaires lors des événements du comité de l'épanouissement et ceux liés au bien-être collectif.	À partir de l'année 1	Augmentation du nombre de gestionnaires participant aux événements du comité de l'épanouissement et à ceux relatifs au bien-être collectif.  Participation accrue du personnel aux événements du comité de l'épanouissement et à ceux relatifs au bien-être collectif.	Les gestionnaires participent activement aux initiatives sur le bien-être et les soutiennent.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques progressives :</b>			
Revoir la ligne directrice/politique sur l'action bénévole pour assurer l'alignement sur les programmes actuels.	Année 1	Mise à jour de la ligne directrice/politique sur l'action bénévole en collaboration avec l'équipe de la responsabilité sociale.  Communication de la version révisée de la ligne directrice/politique en matière d'action bénévole à l'ensemble de l'organisation.	Les membres du personnel sentent qu'on leur offre du soutien et qu'on les encourage à utiliser leurs jours de bénévolat.
<b>Pratiques transformationnelles :</b>			
Collaborer avec des partenaires internes pour élaborer un guide sur le bien-être collectif.	Année 2	Élaboration et lancement d'un guide sur le bien-être collectif présentant les différents types de groupes dirigés par le personnel, leurs représentants et représentantes, leurs objectifs, etc.  Augmentation du nombre d'employé·e·s et de gestionnaires ayant recours au guide sur le bien-être collectif dans leur parcours.	L'indice de bien-être dans les sondages d'opinion connaît une amélioration.  Les membres du personnel et les gestionnaires estiment avoir tissé des liens plus serrés à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail.  Les membres du personnel et les gestionnaires contribuent à un sentiment de communauté et d'appartenance accru.
Réviser la stratégie de reconnaissance des employé·e·s et cibler des occasions de les reconnaître en prenant le bien-être en compte.	À partir de l'année 2	Reconnaissance de la contribution aux initiatives stratégiques des employé·e·s faisant partie de groupes dirigés par le personnel.  Taux approximatif de 5 % à 10 % des objectifs de rendement et des discussions reflétant l'implication du personnel dans des initiatives de bien-être collectif.	Les membres du personnel sentent qu'on les valorise et qu'on les apprécie pour leur contribution aux valeurs coopératives de responsabilité, d'intégrité et d'inclusion.

## Pilier d'action 4 : Bien-être financier

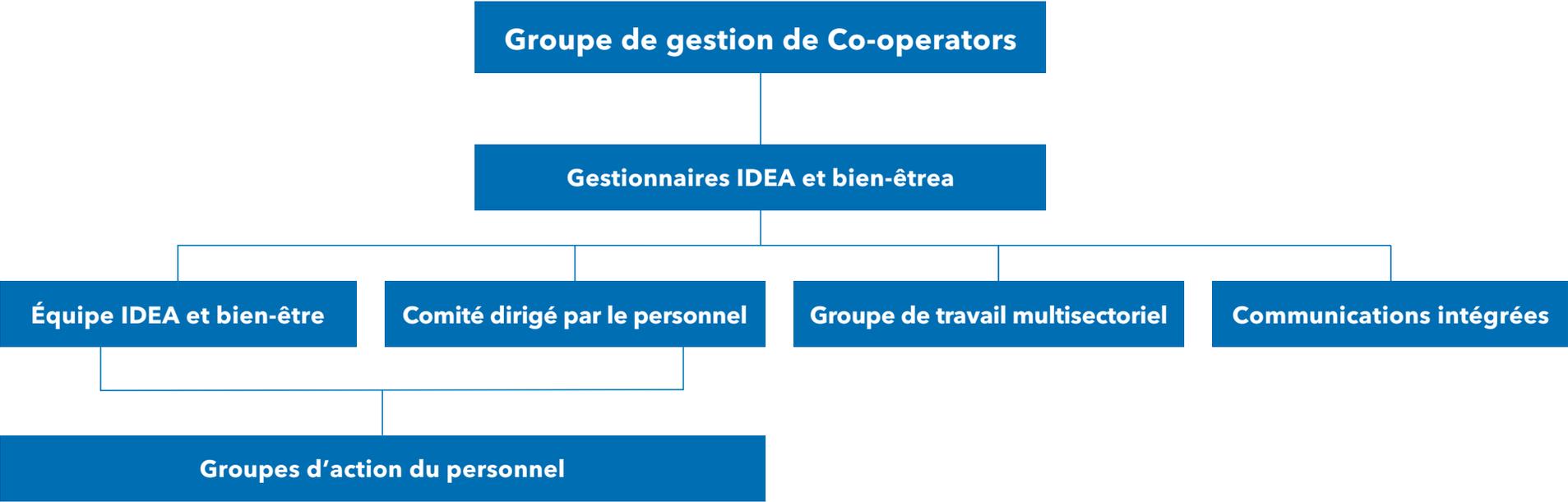
### Objectif : L'inclusion financière pour renforcer la résilience financière

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Mettre à jour le site Web sur le bien-être financier en y ajoutant des ressources et veiller à l'accessibilité et à la visibilité des ressources par le biais de communications continues.	À partir de l'année 1	Amélioration de l'accès aux ressources sur le bien-être financier et du nombre de clics/visites de ces pages.	Les gens sont mieux informés des ressources, des informations et des activités sur le bien-être financier.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques émergentes :</b>			
Organiser des séances d'information sur les avantages sociaux et le Programme d'aide aux employé-e-s (PAE) afin de promouvoir une approche préventive du bien-être.	À partir de l'année 2	<p>Organisation de séances d'information régulières sur les avantages sociaux et le PAE.</p> <p>Augmentation de la participation aux séances d'information et de l'utilisation des avantages sociaux et du PAE.</p> <p>Nombre accru de membres du personnel souhaitant transmettre leurs connaissances et des astuces à leurs collègues.</p> <p>Augmentation du nombre d'employé-e-s formé-e-s pour présenter du matériel ou animer des ateliers.</p>	<p>Les membres du personnel ont une meilleure compréhension des approches préventives en matière de bien-être.</p> <p>Les membres du personnel et leur famille ont une meilleure connaissance des moyens de profiter des avantages sociaux et du PAE.</p>
<b>Pratiques progressives :</b>			
En collaboration avec l'équipe de la responsabilité sociale et les partenaires communautaires, mener un sondage sur la résilience financière et le bien-être du personnel.	Année 1	Lancement d'un sondage auprès d'un sous-ensemble statistiquement important de membres du personnel volontaires afin de comprendre leur niveau de résilience financière et la manière dont Co-operators soutient leur bien-être financier en tant qu'employeur et fournisseur de services financiers.	<p>La formation et les ressources financières répondent mieux aux besoins du personnel.</p> <p>Les services financiers fournis par Co-operators répondent mieux aux besoins du personnel et de la clientèle.</p>
Évaluer les besoins pour cibler les lacunes en matière d'accessibilité et de littératie financière au sein du personnel en prenant en compte le bien-être holistique ainsi que les valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA).	Année 2	En partenariat avec l'équipe IDEA et l'équipe de la responsabilité sociale, collecte et analyse des données de l'organisation reflétant les principaux aspects du parcours financier des membres du personnel.	La formation et les ressources financières répondent mieux aux besoins du personnel.
Créer des occasions d'apprentissage favorisant la littératie et la résilience financières du personnel.	Année 2	Lancement d'un programme de formation de base et d'une série d'activités d'apprentissage en collaboration avec l'équipe de la responsabilité sociale et les partenaires communautaires.	Les membres du personnel ont accès à des ressources de base qui améliorent leur littératie et leur résilience financières.
<b>Pratiques transformatives :</b>			
Revoir notre PAE pour veiller à un accès équitable et pertinent sur le plan culturel en prenant le bien-être holistique en compte.	Année 2	<p>Révision du PAE et communication de la rétroaction.</p> <p>Lancement d'un sondage pour recueillir des commentaires sur le PAE et cibler des occasions de fournir des services.</p>	L'amélioration continue des services du PAE reflète l'évolution des besoins du personnel.

Nos actions	Échéancier	Indicateurs de progrès	Incidence
<b>Pratiques transformationnelles :</b>			
Fournir une expertise en matière de bien-être et d'IDEA dans le cadre du processus de conception des produits d'assurance collective de Co-operators, dans le but d'intégrer le bien-être holistique à notre offre de produits et de services.	À partir de l'année 2	<p>Examen des produits, des services et des politiques en prenant le bien-être holistique en compte.</p> <p>En collaboration avec les services concernés, diffusion de messages et promotion des produits et services auprès du personnel et de la clientèle.</p>	<p>Les produits et les services reflètent une approche holistique du bien-être.</p> <p>L'engagement de Co-operators à intégrer le bien-être holistique dans ses produits et services est reconnu dans le secteur de l'assurance et des services financiers.</p>
En partenariat avec l'équipe de la responsabilité sociale et les partenaires communautaires, élaborer et offrir des ateliers, des outils et des ressources sur la résilience financière.	À partir de l'année 3	<p>Élaboration d'un programme à plusieurs niveaux reflétant les besoins du personnel en collaboration avec l'équipe de la responsabilité sociale et les partenaires communautaires.</p> <p>Mise en œuvre d'ateliers, d'outils et de ressources sur la résilience financière en collaboration avec l'équipe de la responsabilité sociale et les partenaires communautaires.</p> <p>Lancement de parcours d'apprentissage ciblés.</p> <p>Meilleur accès aux ressources sur la résilience financière.</p> <p>Augmentation du nombre de partenaires communautaires impliqués (sur le plan financier ou des services) dans la mise en œuvre d'activités sur le bien-être financier au sein de leurs communautés.</p>	<p>Les membres du personnel et leur famille ont une meilleure compréhension de la résilience financière.</p> <p>Le personnel des ventes de première ligne a une meilleure compréhension de la résilience financière afin de soutenir la croissance et la concurrence sur le marché.</p> <p>L'engagement de Co-operators en faveur de la résilience financière est reconnu à l'externe.</p> <p>Le personnel des ventes de première ligne intègre la valeur de la résilience financière dans l'établissement de ses objectifs.</p>

# Notre structure de gouvernance



101 Cooper Drive, Guelph (Ontario) N1C 0A4  
[wellness@cooperators.ca](mailto:wellness@cooperators.ca) | [cooperators.ca](http://cooperators.ca)

ICA-2249 (06/25)

