



CENTRE D'INNOVATION EN MATIÈRE DE SOUTIEN PAR LES PAIRS

Soutenir notre bien-être au travail

Comment utiliser cette ressource

Pour citer le présent document

Vous pouvez, sous réserve d'une mention de source appropriée, utiliser les ressources du présent document à des fins personnelles. Veuillez utiliser la mention suivante lorsque vous faites référence à des éléments du présent document ou que vous les utilisez :

Centre d'innovation en matière de soutien par les pairs de Support House (2021).

Soutenir notre bien-être au travail.

Mentions légales

Les opinions exprimées dans le présent document représentent uniquement les opinions du Centre d'innovation en matière de soutien par les pairs. Les informations contenues aux présentes ne doivent pas remplacer vos propres recherches et ne vous dispensent pas de faire preuve de diligence raisonnable. Les informations utilisées pour créer cette ressource s'appuient sur l'expérience du Centre et sur des sources accessibles au public, référencées tout au long du document. Les informations contenues dans le présent document ne sont que des lignes directrices générales. Cette ressource n'est pas destinée à fournir des conseils juridiques. En cas de divergence entre le présent document et la législation pertinente, c'est cette dernière qui prévaut.

À propos de cette ressource

Nous tenons à souligner que cette ressource a été créée par des pairs aidants travaillant dans le domaine de la santé mentale et de la lutte contre les dépendances, qui ont une expérience vécue de la maladie mentale et/ou de la consommation de substances psychoactives.

Nous avons conscience que le domaine du soutien à la santé mentale et à la lutte contre les dépendances recoupe tous les aspects de l'identité et de l'expérience. Nous vous encourageons à vous informer sur les possibilités d'apprentissage et de développement susceptibles de vous éclairer sur votre façon de communiquer et sur votre manière d'agir au regard de ces recoupements.

Nous savons également que le langage est un outil puissant et personnel. Cette ressource n'a pas vocation à susciter de la honte ou de la culpabilité, mais de sensibiliser les professionnels aidants, la communauté et les médias et de les amener à envisager les choses sous un angle différent. Nous espérons que cette ressource aidera les personnes à réduire la stigmatisation, les préjugés, la discrimination et les préjudices. Chacun a un rôle à jouer dans cet effort.

Si vous avez des questions concernant cette ressource, veuillez envoyer un courriel à centreinfo@supporthouse.ca | www.supporthouse.ca

À propos du Centre

Reconnu à l'échelle provinciale pour ses services primés, le Centre d'innovation en matière de soutien par les pairs (le Centre) de Support House est devenu une « référence d'excellence » en matière de soutien par les pairs et d'engagement fondé sur l'expérience, ainsi que de co-conception. Le Centre se consacre à l'adoption de pratiques exemplaires novatrices en vue d'un engagement et de partenariats significatifs et équitables avec des personnes ayant une expérience vécue passée ou présente, ainsi qu'avec leur famille et leurs soignants, dans tout l'Ontario.

Notre histoire

L'initiative TEACH (*Teach, Empower, Advocate for Community Health*), lancée en 1999 en tant qu'Initiative de consommateurs survivants, a mis en évidence le besoin de programmes de soutien et de formation pour les organismes offrant un véritable soutien par les pairs. Ainsi, en 2015, le Centre a reçu un nouveau financement des activités de base de l'ancien Réseau local d'intégration des services de santé (RLISS) de Mississauga Halton pour offrir un soutien régional et provincial aux fournisseurs de services de santé (FSS). Ce soutien comprend des unités d'hospitalisation en psychiatrie, des traitements à demeure des dépendances, des programmes de logement avec services de soutien, un accès centralisé, des programmes de soutien à l'emploi, des services de justice, des fournisseurs communautaires de services de santé mentale et de lutte contre les dépendances, ainsi que des groupes d'éducation et de soutien à l'entraide. Ce champ d'action s'est depuis élargi pour englober des collaborations régionales, provinciales, nationales et internationales.

Soutien aux personnes qui ont recours aux services

Nos offres de services comprennent des programmes d'entraide et de relations sociales axés sur le mieux-être et dirigés par des pairs à l'intention des membres de la communauté. Ces programmes sont conçus, développés, mis en œuvre et évalués par des personnes ayant une expérience vécue passée ou présente. Nous travaillons en collaboration pour renforcer le sentiment d'appartenance à la communauté et les liens en créant des espaces sécurisants où les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale, de dépendance et de consommation de substances psychoactives peuvent guérir et s'épanouir.

Soutien aux systèmes et partenaires provinciaux

Les programmes du Centre destinés aux systèmes et aux partenaires provinciaux sont en constante évolution de manière à soutenir les organisations qui fournissent des services de soutien par les pairs et à favoriser un engagement, une co-conception et un partenariat significatifs et équitables avec des personnes ayant une expérience vécue passée ou présente, ainsi qu'avec les familles et les soignants, dans le cadre de tables consultatives, de groupes de travail, de comités et de commissions gouvernementales. Nous créons des possibilités d'apprentissage par l'entremise de la co-conception, de l'éducation et de la formation, des consultations, du renforcement des capacités, des collaborations et des partenariats, et du développement de ressources et de boîtes à outils, en nous appuyant sur notre expertise dans la gestion de la mobilisation.

D'autres ressources d'apprentissage sont disponibles dans notre Centre d'apprentissage virtuel et notre Centre de ressources, où vous trouverez des informations sur nos communautés de pratique provinciales, nos boîtes à outils, nos modèles et d'autres ressources. Le Centre s'engage à renforcer les capacités des personnes ayant une expérience vécue passée et présente, des familles et soignants, des pairs aidants, des superviseurs, des prestataires de services de santé et des systèmes de santé régionaux et provinciaux. Nous aspirons à la co-conception et à la co-création d'une approche inclusive et équitable en matière de soins de santé, quelle que soit la complexité de la situation.

À propos de Support House

Nos valeurs fondamentales régissent les décisions et les initiatives de Support House, fédèrent notre personnel, définissent qui nous sommes en tant qu'organisation, à l'image de notre culture fondée sur ces valeurs. Nous plaçons les personnes au premier plan - nos services de soutien sont orientés vers la personne. Nous créons des liens et nous mobilisons, en misant sur la discussion pour établir et cultiver des relations. Nous façonnons notre culture en nous appuyant sur des pratiques exemplaires en matière de santé et de mieux-être. Tous les employés sont tenus d'honorer leur engagement de se comporter conformément à notre serment sur les valeurs fondamentales.

Comprendre le mieux-être en milieu de travail

Les milieux de travail peuvent jouer un rôle essentiel dans le maintien d'une bonne santé mentale. Ils peuvent donner aux gens la possibilité de se sentir productifs et contribuer grandement au bien-être des employés. Cependant, les environnements peuvent également être stressants, contribuant ainsi à l'augmentation des [problèmes] de santé mentale (d'après la Commission de la santé mentale du Canada, 2024).

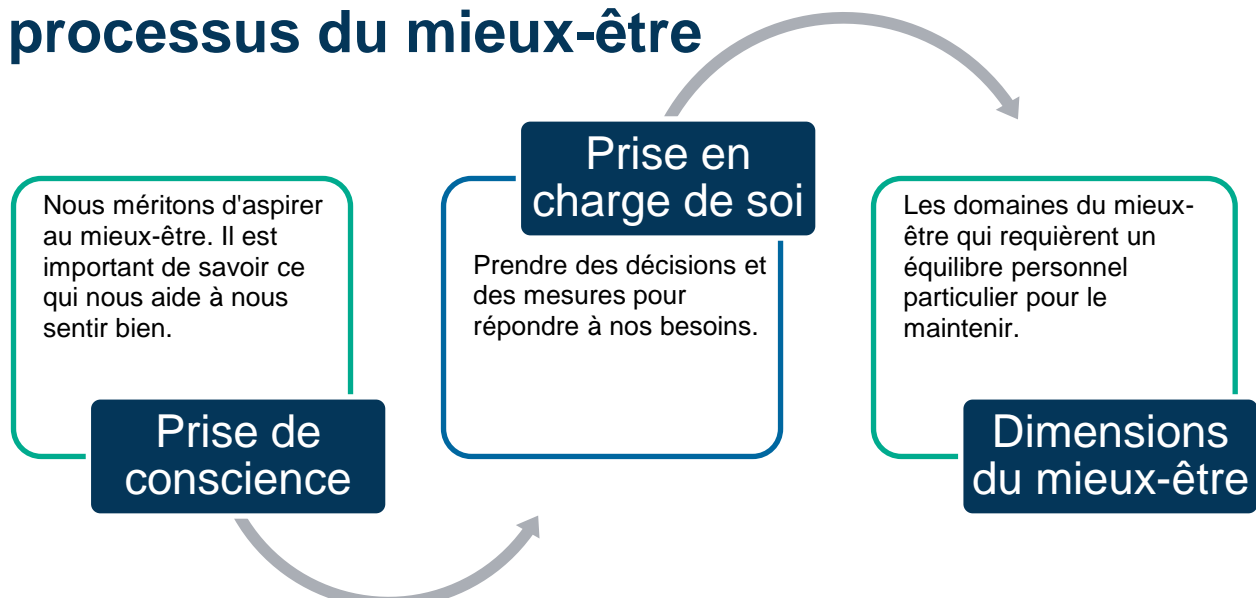
Le National Wellness Institute donne les définitions suivantes au mieux-être :

1. Un processus actif par lequel les gens prennent conscience de leur existence et font des choix en vue de mieux réussir leur vie.
2. Un processus conscient, personnel et évolutif visant à atteindre son plein potentiel.
3. Multidimensionnel et holistique, englobant le mode de vie, le bien-être mental et spirituel et l'environnement.

Selon Stoewen (2017), le mieux-être est une intégration holistique du bien-être physique, mental et spirituel, qui alimente le corps, stimule l'esprit et nourrit l'âme.

Les thèmes clés de ces définitions présentent le mieux-être comme un processus conscient, actif, multidimensionnel et holistique. Il est important de réfléchir à ce que le mieux-être signifie pour vous, de manière à pouvoir utiliser ces connaissances pour déterminer ce dont vous avez besoin pour préserver votre mieux-être au travail.

Le processus du mieux-être



Le processus de mieux-être commence par la prise de conscience que nous sommes dignes d'exister et de nous sentir bien. Partant de là, nous pouvons chercher à savoir ce dont nous avons besoin pour que cela se produise. Nous pouvons nous demander :

- Qu'est-ce qui fait que je vois mon verre à moitié plein plutôt qu'à moitié vide? Qu'est-ce qui me redonne de l'énergie lorsque je suis épuisé?
- Que puis-je faire de manière proactive pour me sentir bien (en particulier si je sais que je dois faire quelque chose qui exigera une grande quantité d'énergie ou beaucoup de concentration)?
- Qu'est-ce que je veux ou dois prioriser en ce moment?
- Ai-je les moyens de me soutenir moi-même en me basant sur les ressources dont je dispose dans ma vie en ce moment? Si ce n'est pas le cas, y a-t-il des ressources externes vers lesquelles je peux me tourner?

Les ressources externes peuvent être formelles (par exemple, des services communautaires) ou informelles (par exemple, des amis, des membres de la famille, des voisins, etc.) Il peut être bon de se renseigner sur les soutiens communautaires qui existent autour de soi. Cette connaissance des ressources communautaires peut également être partagée avec d'autres personnes.

Lorsque nous comprenons mieux ce dont nous avons besoin, nous pouvons répondre à ces besoins. Les décisions que nous prenons et ce que nous faisons pour répondre aux besoins que nous avons identifiés sont des formes de prise en charge de soi. La prise en charge de soi peut soutenir une ou plusieurs dimensions de notre mieux-être, lesquelles contribuent collectivement au bien-être général. De nombreuses dimensions du mieux-être ont été identifiées. Parmi elles, citons les dimensions physique, intellectuelle, émotionnelle, sociale, spirituelle, professionnelle et environnementale. Ces dimensions sont interdépendantes, ce qui a des implications importantes.

L'équilibre d'une dimension de notre mieux-être peut influencer les autres dimensions; la négligence d'une dimension au fil du temps peut avoir des effets négatifs sur les autres et, en fin de compte, sur la santé et le bien-être d'une personne, tout comme des changements positifs dans une dimension peuvent s'étendre à d'autres. Cela ne signifie pas que tout le monde devra s'occuper de chaque dimension de la même manière. Le mieux-être est propre à chacun, tout comme sa définition.

Prendre conscience de ce qu'est le mieux-être pour nous et de la manière dont nous pouvons répondre à nos besoins en matière de mieux-être nous permet de créer une harmonie entre les dimensions du mieux-être qui nous semble la plus authentique et la plus harmonieuse pour nous. Nous aurons naturellement nos propres priorités, approches et aspirations, y compris notre propre vision de ce que signifie vivre pleinement sa vie, lesquelles guideront chacun d'entre nous tout au long de ce processus.

Dimensions du mieux-être

(D'après Sunderland et al., 2013; Stoewen, 2017)

La Commission de la santé mentale du Canada a identifié ces domaines du mieux-être comme étant importants à comprendre dans le cadre de la formation des pairs aidants :

Physique

- Prendre soin de son corps pour rester en bonne santé aujourd'hui et sur le long terme.

Intellectuelle

- Grandir intellectuellement, en restant curieux de tout ce qu'il y a à apprendre, en valorisant l'apprentissage tout au long de la vie et en acceptant de relever des défis intellectuels.
- Élargir ses connaissances et ses compétences tout en découvrant le potentiel que représente le partage de ses dons avec autrui.

Émotionnelle

- Comprendre et respecter ses sentiments, ses valeurs et ses attitudes.
- Être sensible aux sentiments d'autrui.
- Gérer ses émotions de manière constructive.
- Vivre sa vie avec positivité et enthousiasme.

Sociale

- Entretenir des relations saines, apprécier la compagnie d'autres personnes, développer des amitiés et des relations intimes, se soucier des autres et laisser les autres se soucier de nous.
- Être un membre actif de la communauté.

Spirituelle

- Donner à sa vie un but, un intérêt et un sens, que l'on soit ou non religieux.
- Participer à des activités en accord avec ses croyances et ses valeurs.

Professionnelle

- Se préparer et participer à un travail qui apporte une satisfaction personnelle et un enrichissement de vie, en accord avec ses valeurs, ses objectifs et son mode de vie.
- Mettre ses dons, ses compétences et ses talents uniques au service d'un travail significatif et gratifiant sur le plan personnel.

Environnementale

- Comprendre comment les environnements sociaux, naturels et bâtis affectent notre santé et notre bien-être.
- Être conscient de l'état instable de la terre et des effets de nos habitudes quotidiennes sur l'environnement physique.
- Faire preuve d'engagement en faveur d'une planète saine.

Si le fait de prendre conscience de nos besoins sur notre lieu de travail et de prendre soin de nous-mêmes peut nous aider à intégrer intentionnellement des comportements favorables au mieux-être dans notre vie, il y aura aussi des moments où des expériences auront des répercussions négatives sur notre mieux-être. Dans les sections suivantes, nous examinerons les signes d'épuisement professionnel et certains facteurs de stress courants au travail. Vous aurez également l'occasion de définir les facteurs de stress particuliers auxquels vous êtes confronté-e et les stratégies de prise en charge de soi qui pourraient vous aider.

Signes d'épuisement professionnel

L'épuisement professionnel... décrit l'épuisement physique et émotionnel que les travailleurs peuvent ressentir lorsqu'ils sont peu satisfaits de leur emploi et qu'ils se sentent impuissants et dépassés au travail (d'après Mathieu, 2019).

Les signes d'épuisement professionnel suivants ont été recensés par Bourg Carter (2013) :

Fatigue chronique

- Épuisement physique et émotionnel, se sentir « vidé » et épuisé.
- Peur de ce qui nous attend.

Troubles du sommeil et insomnie

- Difficulté à s'endormir, à rester endormi ou incapacité à dormir.

Oublis, troubles de la concentration et de l'attention

- Oubli de choses, difficultés à se concentrer, accumulation de tâches.

Symptômes physiques et maladies plus fréquentes

- Douleurs thoraciques, palpitations cardiaques, essoufflement, vertiges, évanouissements et maux de tête.
- Douleurs gastro-intestinales, perte d'appétit ou variations de poids.
- Vulnérabilité accrue aux maladies en raison d'un système immunitaire affaibli.

Problèmes de santé mentale

- Sentiment d'anxiété, de dépression, de tension, de culpabilité, d'inquiétude, de dévalorisation ou d'enfermement.

Colère et irritabilité

- Découle souvent de la sensation d'être inefficace, inefficient, insignifiant et inutile.
- Peut interférer avec les relations personnelles et professionnelles.

Perte du plaisir

- Peut commencer au travail, mais peut s'étendre à tous les domaines de la vie.
- Évitement total des tâches ou du travail.

Pessimisme et sensations d'apathie ou de désespoir

- Peut s'accompagner d'une autodévalorisation.
- Peut s'étendre aux problèmes relationnels et à la méfiance à l'égard des personnes au travail.
- Sentiment de ne pouvoir compter sur personne.
- Sentiment que rien ne va ou que rien n'a d'importance.
- Peut se traduire par un sentiment de type « à quoi bon? »

Isolement et détachement

- Éviter les situations impliquant des interactions sociales ou professionnelles.
- Se mettre en colère lorsque quelqu'un vous parle.
- Se sentir déconnecté des autres et de son environnement.

Manque de productivité et mauvais rendement

- Se sentir improductif.
- Se sentir dépassé.
- Changements dans l'exécution des tâches professionnelles.

Facteurs de stress au travail et stratégies de prise en charge de soi

Le tableau ci-dessous donne des exemples de facteurs de stress courants au travail et de stratégies de prise en charge de soi qui peuvent aider à y faire face. Il a été organisé de manière à reprendre les dimensions du mieux-être énoncées précédemment.

Dimension du mieux-être	Facteurs de stress possibles au travail	Stratégies de prise en charge de soi
Physique	<p>Ne pas prendre de pauses</p> <p>Travailler à un rythme insoutenable</p> <p>Besoin de faire des heures supplémentaires</p>	<p>Manger sainement²</p> <p>Faire de l'exercice physique / bouger²</p> <p>Adopter une bonne hygiène de sommeil²</p> <p>Se concentrer sur sa respiration et ralentir son rythme respiratoire²</p> <p>S'accorder du repos physique³</p> <p>S'hydrater</p> <p>Prendre conscience de sa posture et l'ajuster</p>
Émotionnelle	<p>Relations de travail peu propices au soutien</p> <p>Ne pas se sentir à l'aise pour demander de l'aide</p> <p>Ne pas se sentir à l'aise pour s'exprimer librement et honnêtement</p> <p>Ne pas se sentir considéré, écouté ou valorisé</p> <p>Ne pas fixer de limites qui favorisent une vie professionnelle saine</p> <p>Manque de respect des autres à l'égard de vos limites</p> <p>Sentiment de culpabilité</p> <p>Événement traumatisant sur le lieu de travail</p>	<p>Fixer des limites personnelles et émotionnelles saines²</p> <p>Garder le sens de l'humour²</p> <p>Se concentrer sur ses réalisations quotidiennes¹</p> <p>Éviter de s'autocritiquer inutilement¹</p> <p>Demander de l'aide à des personnes en qui on a confiance¹</p> <p>Faire abstraction des images et messages dérangeants véhiculés par les médias¹</p> <p>Accroître la conscience de soi par la méditation de pleine conscience et le travail narratif (par exemple, la tenue d'un journal)⁴</p> <p>Écrire quotidiennement dans un journal de gratitude¹</p> <p>S'accorder du repos émotionnel³</p>

		<p>Prendre conscience des histoires qu'on se raconte et s'ouvrir à des perspectives différentes</p> <p>S'interroger : Suis-je capable de tenir les autres en haute estime?</p> <p>S'interroger : Suis-je capable d'éviter d'assumer une culpabilité et une responsabilité qui ne sont pas les miennes?</p> <p>Utiliser des affirmations positives</p> <p>Faire preuve de souplesse dans son approche du travail</p>
Spirituelle	<p>Activités contraires à vos valeurs et à vos croyances</p>	<p>Programmer des activités importantes pour soi²</p> <p>Pratiquer la pleine conscience², la réflexion, la méditation ou la prière¹</p> <p>S'accorder du repos spirituel³</p>
Environnementale	<p>L'espace de travail est désordonné</p> <p>L'espace de travail est stressant</p> <p>L'espace de travail n'est pas sécuritaire</p> <p>Sièges/éclairage inadaptés</p>	<p>Garder son environnement organisé et ordonné¹</p> <p>Afficher une liste de ce qui est important, agréable ou précieux dans sa vie, à un endroit permettant de la voir tous les jours¹</p> <p>S'accorder du repos sensoriel³</p> <p>Rechercher un environnement stimulant ou apaisant</p> <p>Créer un poste de travail confortable</p> <p>Faire la transition entre le travail et la vie privée de manière intentionnelle</p> <p>Autres idées pour le travail à domicile :</p> <ul style="list-style-type: none"> Séparer l'espace de travail et l'espace de vie lorsque que cela est possible Fermer la porte de son espace de travail ou vider l'espace de tout ce qui a trait au travail à la fin de sa journée

<p>Sociale</p>	<p>Déconnexion avec les collègues Les engagements interpersonnels ne sont pas respectés</p>	<p>Développer et maintenir un soutien social fort à la fois à la maison et au travail⁴ S'impliquer davantage et se rapprocher de ses amis, de sa famille ou de sa communauté¹ Se rapprocher des personnes qui se soucient de nous¹ S'accorder du repos social³ Favoriser un environnement de travail sain (par exemple, se montrer fiable, tenir les autres en haute estime) Établir des relations et des liens avec les collègues</p>
<p>Intellectuelle</p>	<p>Ne pas oser dire « je ne sais pas » Manque de possibilités d'apprentissage et de perfectionnement</p>	<p>Assister à des séminaires et à des conférences sur la santé mentale¹ S'accorder du repos mental et créatif³ Rechercher des informations et des activités qui nous intéressent Suivre des cours et obtenir des certificats Acquérir des compétences utiles à son développement professionnel Chercher à bénéficier d'un coaching ou d'un mentorat efficace Écouter des personnes ayant une expertise différente</p>
<p>Professionnelle</p>	<p>Charge de travail ingérable Priorités mal définies Devoir assumer la charge de travail d'autres personnes Manque de clarté des rôles Manque d'autonomie</p>	<p>Se concentrer sur une chose à la fois plutôt que de faire plusieurs choses à la fois¹ Travailler à un rythme raisonnable et régulier¹ Décomposer les tâches et les projets en étapes réalisables¹ Reconnaître le travail accompli et se réjouir des petites étapes franchies en cours de route¹ Prendre des pauses régulières¹</p>

Mauvaise communication avec les collègues et les superviseurs en ce qui concerne les tâches à accomplir

Les contributions ne sont pas valorisées

Les engagements de l'organisation ne sont pas respectés

Structure du lieu de travail désorganisée

Activités constituant une source de stress constante

Les collègues et les superviseurs ne donnent pas l'exemple d'habitudes de travail saines

Résister aux heures supplémentaires inutiles¹

Se déconnecter le plus possible du travail pendant les congés¹

Demander de l'aide, déléguer des tâches ou redéfinir les priorités¹

Savoir dire sans complexe « je ne sais pas » au besoin

Demander des précisions sur son rôle lorsque cela s'avère nécessaire

Diversifier les types de tâches à effectuer dans une journée

Programmer un rappel pour la fin de la journée de travail

Communiquer ses besoins à ses superviseurs ou à ses collègues

Changer de rôle ou quitter son poste

S'impliquer dans des communautés de pratique

¹ Baynton, M & Workplace Strategies team. (26 février 2021) *Prevent burnout. Workplace Strategies for Mental Health.*

² CAMH. *Is there a cost to protecting, caring for and saving others? Beware of Compassion Fatigue.*

³ DeBara, D. (2021). *How to leverage the 7 types of rest to be your happiest, most productive self.* Trello.

⁴ Mathieu, F. (2019). *What is Compassion Fatigue.* Tend Academy.

Soutenir notre bien-être au travail

Le reste de ce document contient des exercices de réflexion et des outils destinés à faciliter la réflexion :

1. Une réflexion sur les effets de votre environnement de travail sur vous
2. Un recensement d'indicateurs de votre bien-être et de votre mal-être au travail
3. Une réflexion sur la manière dont vous pouvez réagir si vos besoins ne sont pas satisfaits
4. Une réflexion sur la façon dont vous pouvez contribuer à un environnement de travail plus sain
5. Une discussion sur le mieux-être au travail avec des collègues et des membres de la direction

Définir et communiquer vos besoins

Réfléchissez et répondez aux questions suivantes :

Mes connaissances, mes compétences et mes atouts se prêtent bien aux tâches ou aux situations professionnelles suivantes :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Je me sens mieux soutenu-e dans mon rôle lorsque :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

J'ai du mal à :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Je peux demander de l'aide auprès de :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Je peux exprimer mes besoins des façons suivantes :

- Exemple : Pourriez-vous me montrer comment faire pour que je puisse le faire seul la prochaine fois?
- Je me heurte à un obstacle en lien avec :
 - Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
- J'ai besoin de plus d'informations sur :
 - Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
- Pourriez-vous me donner des précisions sur :
 - Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
- J'aimerais essayer :
 - Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
- Pourrions-nous nous pencher sur :
 - Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Les signes indiquant que je m'approche d'un épuisement professionnel peuvent être les suivants :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Pour atténuer mes facteurs de stress au travail

Complétez le tableau suivant avec vos propres facteurs de stress et stratégies de prise en charge de soi. Les stratégies de prise en charge de soi peuvent être celles que vous connaissez déjà et qui répondent à vos besoins de mieux-être, ou des stratégies que vous aimeriez essayer. Vous pouvez vous référer au tableau figurant aux pages 8 à 11 du présent document.

Dimensions du mieux-être	Mes facteurs de stress au travail	Stratégies de prise en charge de soi
Physique	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Émotionnelle	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Spirituelle	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Environnementale	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Sociale	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Intellectuelle	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.
Professionnelle	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Modèle d'établissement d'objectifs DEBORAH

Le modèle d'établissement d'objectifs DEBORAH, créé par le Centre d'innovation en matière de soutien par les pairs, peut vous aider à atteindre vos objectifs en matière de mieux-être au travail. Ce modèle adopte une approche holistique de la définition des objectifs, en tenant compte des facteurs internes et externes susceptibles d'influencer une personne dans sa quête de changement et de raison d'être.

<https://supporthouse.ca/wp-content/uploads/2022/10/DEBORAH-Goal-Setting-Model.pdf>

Est-ce quelque chose que je peux contrôler?

Il y a des moments où nous avons plus ou moins de contrôle sur les situations et les expériences qui nous affectent. Il peut être salutaire de réfléchir aux aspects d'une situation donnée qui sont sous notre contrôle, qui sont plus ou moins sous notre contrôle et qui échappent à notre contrôle. Cet exercice peut vous aider à prendre des décisions sur la façon dont vous voulez diriger vos efforts et concentrer votre attention.

Vous trouverez ici une ressource que vous pouvez consulter à l'appui de cette réflexion : [Understanding What's Within Our Control: A Guide to Empowerment \(linkedin.com\)](#)



Situation :

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Qu'est-ce qui est sous mon contrôle?

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Qu'est-ce qui est plus ou moins sous mon contrôle?

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Qu'est-ce qui échappe à mon contrôle?

Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte.

Favoriser la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

La Commission de la santé mentale du Canada (CSMC, 2024) propose la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (« la Norme ») pour aider les employeurs et les organisations à créer et à maintenir des milieux de travail favorables à une bonne santé mentale. Cette ressource fournit des outils, des informations et un soutien pour faciliter les discussions sur le mieux-être au travail. Pour en savoir plus sur la Norme et consulter cette ressource, cliquez [ici](#).

La CSMC propose également des ressources destinées à compléter et à faciliter la mise en œuvre de la Norme en milieu de travail. Ces ressources comprennent 13 facteurs permettant de devenir un employé consciencieux et de contribuer à un milieu de travail sécuritaire sur le plan psychologique. Ces facteurs sont présentés ci-dessous. Vous pouvez les passer en revue et voir comment ils pourraient être mis en œuvre dans les milieux de travail. Ils peuvent être utilisés pour guider votre propre réflexion sur la manière dont vous pouvez contribuer à créer des milieux de travail plus sains.

Les 13 facteurs

Commission de la santé mentale du Canada (2024)

Facteur	Ce que <u>vous</u> pouvez faire
Équilibre	Communiquer ouvertement avec votre superviseur, votre famille et vos amis pour essayer de trouver un équilibre entre les obligations professionnelles et personnelles.
Politesse et respect	Faire preuve d'estime, d'attention et de considération. Respecter le point de vue des autres. Respecter la dignité de chacun.
Leadership et attentes claires	Vous assurer de bien comprendre ce que l'on vous demande en entretenant une bonne communication bilatérale. Vous efforcer de clarifier les questions qui se posent.
Engagement	Faire un effort raisonnable pour participer aux événements ou aux activités qui se déroulent sur votre lieu de travail.
Croissance et perfectionnement	Être proactif et rechercher des occasions d'améliorer vos aptitudes et compétences.
Participation et influence	Faire part de votre opinion lorsqu'on vous le demande. Proposer des alternatives et des solutions en respectant les idées et les opinions des autres.
Culture organisationnelle	Essayer de comprendre les préoccupations de vos collègues. Réfléchir à l'impact que votre comportement pourrait avoir sur la santé et la sécurité psychologiques de vos collègues.
Protection de l'intégrité physique	Veiller à ce que la direction soit informée de tous les risques.

Soutien psychologique et social	Si vous remarquez que quelqu'un a des difficultés, prenez le temps d'aller vers lui.
Exigences psychologiques	Dresser une liste des exigences qui pourraient nécessiter un soutien supplémentaire et en discuter avec votre superviseur. Demander conseil à une personne qui a appris à gérer des exigences similaires.
Protection de la sécurité psychologique	Vous exprimer lorsque vous êtes témoin de comportements ou actes violents, agressifs ou inappropriés.
Reconnaissance et récompenses	Prendre le temps de reconnaître les efforts et les contributions des autres et de les en féliciter.
Gestion de la charge de travail	Créer un plan de travail et en discuter avec votre gestionnaire ou votre superviseur.

Liste de vérification pour l'installation d'un poste de travail ergonomique



Is your desk ergonomically set up?

Use our Workstation Setup Checklist to ensure that you're set up for success. Use the diagram to see what factors we consider when setting up your desk.



- 1. Monitor Height**
Set the top of screen to eye level.
- 2. Monitor Distance**
The monitor should be 18-36" from your eyes. Single monitors should be positioned closer, and dual monitors should be positioned farther.
- 3. Keyboard & Mouse**
Keyboard and mouse are beside one another, at the same height, and close to the front edge of the work surface. The desk or keyboard tray is adjusted to your elbow height.
- 4. Desktop Arrangement**
Frequently used items are positioned within an arm's reach of your seated position.
- 5. Shoulders**
Shoulders are low and back. No reaching forward. Armrests are adjusted to your elbow height (elbows bent to 90 degrees)
- 6. Backrest**
Backrest is adjusted to provide lumbar support in the lower back. Backrest angle is adjusted between 90 - 110 degrees.
- 7. Knees**
Knees are bent at 90-120 degrees. There is 2-3" of space behind the knee and the front edge of the seat.
- 8. Feet**
Feet are fully supported either on the floor or on a footrest.
- 9. Break**
You have taken a microbreak in the last 30 minutes
- 10. Postural Break**
You have taken a short walk around your work area within the last hour.

Modèle de visualisation de la charge de travail

Ce modèle comprend certains des éléments communs aux différents rôles de soutien par les pairs. Chaque rôle est propre aux besoins de l'organisation. C'est pourquoi il peut être utile de remplir ce modèle à l'aide de votre description de poste et/ou avec l'aide de votre superviseur.

Tâches	Hebdomadaires	Mensuelles
Réunions (Internes et externes)	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
Tâches administratives (courriels, planification, préparation)	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
Service de première ligne (groupes, réunions individuelles, travail pour le compte de personnes bénéficiant des services, etc.)	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte
Nombre total d'heures :	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte	Cliquez ou appuyez ici pour saisir du texte

Autres ressources à découvrir

Professional Quality of Life Measure (en anglais) :

https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/ProQOL_5_English_Self-Score.pdf?ver=1622777390411

Resilience, Burnout & Meaning (en anglais) :

<https://www.tendacademy.ca/wp-content/uploads/2020/03/Resilience-Balance-Meaning-excerpt-Self-Care-Questionnaires-Dr.-Pat-Fisher-2016.pdf>

Références

Baynton, M & Workplace Strategies team. (2021). *Prevent burnout. Workplace Strategies for Mental Health.*

Bourg Carter, S. (2013). *The tell tale signs of burnout ... do you have them?* Psychology Today.

<https://www.psychologytoday.com/ca/blog/high-octane-women/201311/the-tell-tale-signs-burnout-do-you-have-them>.

CAMH. *Is there a cost to protecting, caring for and saving others? Beware of Compassion Fatigue.*

EWI Works. *Workstation Setup Checklist.*

Mathieu, F. (2019). *What is Compassion Fatigue.* Tend Academy.

Commission de la santé mentale du Canada (2024). Norme nationale.

https://commissionsantementale.ca/norme-nationale/?_gl=1*1x9r62i*_ga*NzI1NDAYODMyLjE3MzM1MDgzOTU.*_ga_0X7SS473K6*MTczODY3NjQ2Ni40LjEuMTczODY3ODU4My42MC4wLjA.

Commission de la santé mentale du Canada (2024). La santé mentale en milieu de travail.

https://commissionsantementale.ca/ce-que-nous-faisons/sante-mentale-en-milieu-de-travail/?_gl=1*1k2crhk*_ga*NzI1NDAYODMyLjE3MzM1MDgzOTU.*_ga_0X7SS473K6*MTczODY3NjQ2Ni40LjEuMTczODY3ODYxOS4yNC4wLjA.

National Wellness Institute - *The Six Dimensions of Wellness.*

Stoewen D. L. (2017). *Dimensions of wellness: Change your habits, change your life.*

The Canadian veterinary journal = La revue vétérinaire canadienne, 58(8), 861–862.

Sunderland, Kim, Mishkin, Wendy, Peer Leadership Group,

Commission de la santé mentale du Canada (2013). Les Lignes directrices relatives au soutien par les pairs – Pratique et formation, Calgary, AB : Commission de la santé mentale du

Canada. Extrait de : <https://commissionsantementale.ca>