

OUVRIR LA PORTE À LA
Santé mentale



SYMPOSIUM

27 AU 28 FÉVRIER 2024

Nourrir l'humanité en milieu de travail :
favoriser une culture de gentillesse, de
respect et d'empathie



Symposium Porte ouverte sur la santé mentale 2024

Livret de l'événement

Nourrir l'humanité en milieu de travail

Favoriser une culture de bienveillance, de respect et d'empathie

Table des matières

1. Mot de bienvenue
2. Reconnaissance territoriale
3. Introduction
4. Partenariats
5. Description des séances
6. Remerciements
7. Ressources

1. Mot de bienvenue

Merci de participer au symposium Porte ouverte de 2024! Difficile de croire que cet événement en est déjà à sa sixième année. J'ai longuement médité à propos du symposium et du thème de cette année – *Nourrir l'humanité en milieu de travail : Favoriser une culture de bienveillance, de respect et d'empathie*.

Encore une fois, le choix du thème a demandé d'énormes quantités de réflexion. Il a été en partie inspiré par Pierre Battah, qui a écrit un livre littéralement intitulé L'humanité au travail (et il est aussi notre conférencier d'honneur du jour 2!). Mais notre thème a également été inspiré par la complexité et les défis auxquels nous faisons tous et toutes face – individuellement et collectivement, au travail et dans notre vie personnelle – et par l'importance de nous ancrer dans l'idée que *nous sommes avant tout des personnes*.

C'est dans cet esprit que nous avons voulu que le symposium de cette année soit axé sur l'humanité et, plus particulièrement, sur notre besoin inhérent de sentiment d'appartenance – de se sentir apprécié – et que nous avons souhaité mettre en valeur les nombreux avantages d'un milieu de travail plus bienveillant, plus respectueux et plus compassionnel. Nous sommes plus que notre travail, que notre liste de tâches ou que des échéances. Nous mettons toute notre âme à être des parents, des amis, des conjoints, des enfants, etc., et sommes tous et toutes influencés par les nombreux aspects de notre vie à l'extérieur du travail. Ce qui se produit dans nos vies personnelles aura immanquablement une incidence sur nos vies professionnelles, et vice-versa. Les gens sont complexes et font souvent face à des difficultés invisibles de l'extérieur (comme dans l'analogie de la pointe de l'iceberg).

Pendant longtemps, les discussions sur les problèmes personnels ont été considérées comme tabou au travail. Et dans certains milieux de travail, c'est encore le cas. Cependant, nous avons franchi d'incroyables enjambées en matière de compréhension et de considération des liens importants qui existent entre nos vies au travail et à la maison. Bien que ce ne soit pas encore la tendance dominante, nous parlons maintenant de santé mentale, de racisme, de diversité et d'inclusion, de ménopause et d'autres préoccupations de santé propres à chaque sexe, d'autres sujets deviennent aussi de plus en plus communs ET nous en avons besoin d'encore plus! Nous devons continuer à accorder la priorité aux besoins des humains, à ceux et celles qui répondent aux demandes de nos lieux de travail. À la façon dont nous prenons en compte la santé mentale et le mieux-être des employés dans les politiques, les pratiques d'embauche, le perfectionnement personnel et professionnel, les plans de travail et bien plus.

Malgré l'importance accrue accordée aux profils de santé mentale et la hausse des ressources qui y sont consacrées, l'approche à l'égard du mieux-être des employés continue à être largement *réactive*. Nous devons adopter une culture plus *proactive*. Depuis le début de la pandémie de COVID-19, nous sommes devenus beaucoup plus conscients de l'importance de prendre soin de nous-mêmes et des personnes qui nous entourent, et d'être proactifs en ce qui concerne notre santé physique. Malheureusement, nous avons beaucoup moins tendance à prendre en main de façon proactive notre santé mentale, ainsi que la santé mentale des personnes qui nous entourent. En créant dans le milieu de travail une culture qui valorise et qui épouse les aspects humains, nous pouvons en faire beaucoup plus pour prévenir lorsque possible les problèmes de santé mentale et répondre de façon appropriée et avec empathie lorsque ces problèmes surviennent pour soutenir adéquatement les employés.

Le symposium de cette année vise principalement à fournir des informations, des points de vue, des mesures concrètes et des outils qui pourront nous aider à effectuer cette transition.

Alors que nous planifions le thème de cette année, Dale Allen, conférencière d'honneur du colloque, a prononcé des mots qui ont vraiment touché une corde en moi. Ils résument parfaitement la façon dont nous pouvons affronter tout type de situation, au travail comme dans notre vie personnelle :

« SI LA BIENVEILLANCE ENTRAÎNE PAR CETTE PORTE À L'INSTANT, À QUOI RESSEMBLERAIT-ELLE? »

Encore une fois, parce qu'il est impossible de trop insister sur ce point, nous devons tous et toutes nous attaquer aux grands enjeux organisationnels qui ont une incidence sur notre santé mentale (la culture organisationnelle, la charge de travail, le racisme, la discrimination et de nombreuses autres questions), mais les roues du changement organisationnel tournent lentement. Prendre soin de nous-mêmes est essentiel. Chacun et chacune d'entre nous est unique – nous partageons peut-être des défis semblables, mais nos besoins sont différents. N'oubliez pas que vous seul ou vous seule savez ce qui est le mieux pour vous. **SOYEZ. VOTRE. PROPRE. CHAMPION-CHAMPIONNE.**

Notre événement grandit chaque année et cette croissance s'accompagne d'un plus grand volume de travail! Cela étant dit, je déborde de reconnaissance à l'égard des membres de l'équipe de planification qui viennent chaque année appuyer la planification de l'événement, et ce, durant leurs temps libres, en plus de leur emploi. Je n'aurais pu planifier et réaliser cet événement sans eux. Je suis aussi émerveillée par les conférenciers qui participent chaque année à l'événement et suis honorée de créer un espace où se réunissent toutes ces personnes exceptionnelles pour partager leurs incroyables connaissances, réflexions et points de vue. Et plus que tout, je suis reconnaissante à l'égard de chacun et de chacune d'entre vous qui avez pris le temps de vous inscrire et de participer à ce symposium. Qu'il s'agisse de

votre première participation à Porte ouverte ou de votre sixième, cet événement n'est rien sans votre participation et votre engagement. MERCI!

Ensemble dans le mieux-être,

Carole Eros, coordonnatrice de la santé mentale et du mieux-être, Conseil fédéral de la Colombie-Britannique (Carole.Eros@dfo-mpo.gc.ca)

Une note finale : Alors que ce symposium continue à évoluer et à croître, je crois important de ne pas oublier le passé et de reconnaître et de rendre hommage aux contributions antérieures. Ce symposium, initialement nommé « Open Door for Leaders in Mental Health » (Porte ouverte aux leaders en santé mentale) a été au départ créé et organisé par Meghan Chen, sous le leadership d'Allison Webb et de Christian Hansen, respectivement ancienne gestionnaire et ancien coprésident de la Communauté d'intérêts sur la santé mentale. Leur détermination à l'égard de l'amélioration de la santé mentale en milieu de travail a tracé le chemin qui permet à d'autres personnes, telles que nous, de poursuivre leurs efforts.

Musique

La musique est source de guérison. La musique que vous entendrez tout au long de cet événement est née des contributions de nos conférenciers et des membres de notre équipe de planification. Tous ont été invités à fournir trois pièces ou chansons, celles actuellement inscrites sur leur liste de lecture favorite. Le but est de créer des étincelles de joie et de mouvement. Nous espérons que nos choix vous plairont. Vous trouverez la liste de lecture complète aux adresses suivantes :

[SPOTIFY](#) -

<https://can01.safelinks.protection.outlook.com/?url=https%3A%2F%2Fopen.spotify.com%2Fplaylist%2F6Wrxk0PTKR8ryse4n1jpt8%3Fsi%3DxMkYleomRCi-KKM9dJxYMQ%26pt%3D89ec5e72540d14ef5dcce71b655b44c8&data=05%7C02%7CLindsay.Reed%40dfo-mpo.gc.ca%7Cf3d2672d5bd340831b3e08dc12bd0527%7C1594fdaea1d94405915d011467234338%7C0%7C0%7C638405850252562168%7CUnknown%7CTWFpbGZsb3d8eyJWljojMC4wLjAwMDAiLCJQIjoiV2luMzliLCJBTiI6Ikl1haWwiLCJXVCI6ImN0%3D%7C3000%7C%7C%7C&data=VVPDRo5S5JgUqTn5ibgyawWJSkPFxhli3As%2BDqS761c%3D&reserved=0>

[YOUTUBE](#)

https://youtube.com/playlist?list=PLZdXLBXsYm7dP9wHYv15aVZa15_fAdtbq&si=z8eGxSGnf1sWmkv7

Message important

En raison du thème de ce symposium, certains contenus ou discussions pourraient générer des émotions ou une profonde auto-introspection. Certains participants pourraient être perturbés ou traumatisés par les sujets abordés. Plus particulièrement, une présentation prévue durant le jour 2 sera axée sur le suicide et une expérience vécue de suicide. Les émotions associées au thème de la santé mentale sont normales et devraient dans une certaine mesure être escomptées. Cependant, si vous ressentez le besoin de partager des informations sur vous-même que vous n'avez jamais dévoilées auparavant, l'environnement du symposium ne constitue peut-être pas un endroit sécuritaire pour le faire. Lorsqu'il est fait pour la première fois, tout dévoilement personnel devrait s'insérer dans une approche planifiée, à l'intérieur d'un environnement sécuritaire, avec un soutien et des ressources appropriés. Il est très important que vous soyez conscients que l'environnement d'apprentissage du symposium ne permet pas un soutien lors d'une divulgation initiale ou spontanée de problèmes personnels de santé mentale que vous pourriez rencontrer.

Prenez soin de vous-même durant ce symposium. Si vous devez vous retirer de la discussion ou quitter une séance, soyez à l'aise de le faire. Si vous n'êtes pas à l'aise de revenir, c'est aussi parfaitement acceptable, car cela signifie que vous prenez soin de vous-même. La majorité des séances seront enregistrées. Demandez l'aide d'un membre de votre famille, d'un ami, d'un collègue ou d'un professionnel en qui vous avez confiance si vous en ressentez le besoin ou le désir. Vous trouverez également une liste de ressources additionnelles à la section 7 du présent livret, dont le Programme d'aide aux employés, accessible par l'intermédiaire vos ministères respectifs, et la nouvelle ligne d'aide 9-8-8 en cas de crise de suicide, accessible de n'importe quel endroit au Canada, où vous pouvez appeler si vous ou une personne que vous connaissez pensez au suicide.

2. Reconnaissance territoriale

Les participants, les conférenciers et les organisateurs de ce 6^e symposium annuel, Porte ouverte sur la santé mentale 2024, reconnaissent que toutes les personnes contribuant à cet événement occupent divers terres ou territoires et régions visées par un traité. Nous souhaitons exprimer notre reconnaissance à l'égard du savoir traditionnel des anciens et des gardiens des savoirs qui se joignent à nous durant ces deux journées ainsi qu'à tous ceux et celles qui sont venus avant nous et qui nous inspirent.

Notre thème, *Nourrir l'humanité en milieu de travail*, véhicule l'idée d'un apprentissage filtré par le respect. Reconnaître et pratiquer le protocole culturel de reconnaissance territoriale est une preuve de respect et constitue une étape fondamentale vers la réconciliation, ainsi qu'un élément important des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

Nous vous encourageons fortement à en apprendre davantage à propos des terres ou du territoire que vous occupez alors que vous participez à notre symposium de 2024. Vous trouverez plus de renseignements à la Section 7 – Ressources.

3. Introduction

Porte ouverte est un symposium virtuel de deux jours sur la santé mentale et le mieux-être organisé par la Communauté d'intérêts sur la santé mentale et parrainé par le Conseil fédéral de la Colombie-Britannique (CFCB). Le CFCB encourage la collaboration horizontale en soutenant 49 membres représentant 50 ministères, ainsi que 16 communautés d'intérêts, réseaux et comités. Les membres du Conseil font progresser leurs objectifs relatifs à la gestion des personnes, à la réconciliation et à l'excellence globale dans la fonction publique grâce au partage d'informations et à des collaborations. Le CFCB dirige quatre initiatives horizontales : Bâtir des leaders noirs, la Santé mentale, Renforcer les institutions de la fonction publique et le programme de leadership à l'intention des stagiaires autochtones. Les membres et les champions du Conseil offrent aux fonctionnaires de niveau opérationnel l'infrastructure requise pour bâtir dans la région une famille fédérale davantage mobilisée en tirant parti de la passion et de l'innovation des employés de tous les ministères par l'intermédiaire de ses communautés d'intérêts. Vous trouverez plus d'informations à propos du CFCB sur GCÉchange, [ICI](#).

Presque quatre ans après que la pandémie de COVID-19 ait transformé de façon radicale nos milieux de travail (et nos vies), de nombreuses personnes peinent encore à reprendre pied. Les directions des ministères jonglent avec une gamme de demandes conflictuelles, dont la nécessité de continuer à réaliser les priorités clés dans un environnement complexe et en perpétuel changement. Simultanément, la santé mentale continue à être une préoccupation importante. Plusieurs de nos collègues et amis sont victimes d'épuisement professionnel ou font face à des problèmes de santé physique ou à d'autres problèmes de santé mentale. À l'extérieur du travail, nous tentons de concilier les demandes familiales, la hausse du coût de la vie et d'autres facteurs de stress. Ces problèmes transparaissent dans de nombreux sondages et rapports récents, lesquels soulignent les problèmes d'épuisement professionnel, de fatigue, de stress et de sécurité psychologique ainsi que d'autres enjeux importants (p. ex., [APEX 2022-2023](#), le sondage éclair de 2022 sur la santé mentale du CFCB (Mental Health Pulse Survey), le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux de 2022 et de 2023, les rapports du greffier du Conseil privé, les rapports annuels de l'ombuds, l'Association canadienne pour la santé mentale, etc.).

Parallèlement, nous franchissons de grands pas pour transformer en quelque chose de mieux la culture de nos milieux de travail. Plusieurs ministères ont élaboré leurs propres programmes de mieux-être et consacrent des ressources au soutien de la santé mentale et du mieux-être de leurs employés. Nous parlons plus que jamais de santé mentale, y compris de sujets auparavant « hors limites » tels que le suicide. De nombreux employés et superviseurs sont ouverts à en apprendre davantage et à parler de leurs préjugés, ainsi qu'à réfléchir à de nouvelles façons de faire en vue d'adopter de nouvelles approches qui aideront TOUS les employés à se sentir reconnus, peu importe leur genre, leur race, leur culture, leur âge, leurs neurodivergences, leurs aptitudes linguistiques, etc. La santé mentale constitue désormais un sujet qui peut être abordé dans plusieurs lieux de travail et ces conversations favorisent la sensibilisation et l'éducation sur la santé mentale, normalisent la conversation, réduisent la stigmatisation et créent de solides réseaux de soutien.

Le moment est idéal pour axer ce symposium sur les personnes avec qui nous travaillons ou que nous supervisons. Le thème de cette année, **Nourrir l'humanité au travail : Favoriser une culture de bienveillance, de respect et d'empathie**, propose des conseils d'experts, différents points de vue et des stratégies pour bâtir dans notre milieu de travail une fondation et une culture sur lesquels pourront croître la bienveillance, l'acceptation, le respect et l'empathie. Nous avons tous besoin d'un sentiment de sécurité et de communauté pour réaliser notre potentiel en tant qu'être humain ainsi que pour nous

épanouir dans notre milieu de travail. La façon dont la réussite est mesurée dans nos milieux de travail évolue, mais elle est primordiallement axée sur les tâches et le rendement, avec des lacunes considérables en matière de valeurs et de considérations centrées sur l'humain. Il est plus essentiel que jamais de transformer cette culture dominante de production et d'urgence, où tout est priorité et où les tâches sont dictées par des échéances, pour se centrer sur notre attitude à l'égard des autres. Un milieu où les personnes et leurs complexités sont reconnues et priorisées. La création d'une culture de compassion a été associée à de plus faibles taux d'épuisement émotionnel chez les employés (l'un des éléments de l'épuisement professionnel), de plus faibles taux d'absentéisme, un maintien en poste et une satisfaction au travail accrus, une meilleure cohésion des équipes, plus d'innovation et une hausse de productivité.

En résumé, lorsque nous nous préoccupons des personnes qui nous entourent, nous excellons dans la façon dont nous répondons aux besoins opérationnels. À notre époque où tout devient priorité, où tout est dicté par des échéances et où tout est si complexe, se préoccuper des autres devient de plus en plus important.

Le programme

Transformer les cultures organisationnelles et résoudre les problèmes systémiques des organisations demandent un engagement permanent et durable, alors qu'il est en même temps urgent de le faire. Les deux jours du symposium proposent du contenu lié à l'importance et aux bénéfices d'un milieu de travail plus bienveillant, respectueux et compassionnel. En résumé, POURQUOI devons-nous changer nos milieux de travail, COMMENT favoriser et inspirer ce changement et, finalement... QUELLES actions concrètes pouvons-nous mettre de l'avant pour passer au mode accéléré?

Le *Jour 1* propose des discussions sur les thèmes combinés de l'habilitation individuelle et de la responsabilité organisationnelle. L'ancien François Prince bénira et ouvrira le symposium avec une prière, une merveilleuse histoire d'aigle et les sons de son tambour. Dale Allan, conférencière d'honneur, livrera un puissant message sur la nécessité d'un leadership conscient et de non-violence, explorant le dilemme inhérent au modèle de travail et de vie axé sur l'efficacité et son incidence sur les employés. Suivra une discussion de groupe portant sur les causes profondes des préoccupations relatives à la santé mentale en milieu de travail, sur les façons possibles d'influencer le changement et sur les mesures qui peuvent raisonnablement être prises pour configurer des environnements où les gens peuvent offrir le meilleur d'eux-mêmes.

Le *Jour 2* débutera par une présentation thème de Pierre Battah, qui a « littéralement » écrit un livre sur l'humanité au travail, intitulé *Humanity at Work, Leading for Better Relationships and Results*. Les messages inspirants de Pierre seront suivis d'un témoignage puissant et informatif sur une expérience vécue de suicidabilité et sur la façon dont nous pouvons devenir davantage proactifs dans nos milieux de travail pour aider les gens à accéder au soutien et aux ressources dont ils ont besoin avant qu'une crise ne se produise. Une discussion de groupe explorera ensuite les moyens possibles pour transformer la culture de nos milieux de travail et passer d'une attitude privilégiant les tâches, les produits livrables et les échéances à des approches qui repositionnent l'humain au premier plan et qui s'appuient sur l'empathie et la compassion. Une discussion sur le mieux-être dans une perspective autochtone, axée sur la roue de la médecine, clôturera la journée.

La transformation d'une culture organisationnelle requiert un engagement permanent et durable à tous les niveaux de l'organisation. Lorsque nous prenons en compte l'humain dans la façon dont nous concevons nos plans de travail, nos valeurs, nos politiques et nos approches, il n'y a aucun risque de se tromper et il devient alors possible d'adopter une culture qui crée un environnement de travail productif, résilient, inclusif et équitable pour tous.

4. Partenariats

C'est avec fierté que nous soulignons que cet événement a été planifié dans un esprit de collaboration, avec une équipe de planification interministérielle et interrégionale et en partenariat avec l'Association canadienne pour la santé mentale, le Réseau des ambassadeurs antiracistes et la Communauté nationale des gestionnaires. Nous sommes également très heureux d'offrir pour la toute première fois cet événement en anglais et en français, en collaboration avec l'équipe nationale de la santé mentale de Pêches et Océans Canada et le Programme de santé mentale, de diversité et d'inclusion de Services publics et Approvisionnement Canada. Nous espérons continuer à élargir nos partenariats et nos collaborations. Si vous souhaitez participer à un futur événement Porte ouverte, n'hésitez pas à communiquer avec Carole Eros.

Nous vous invitons à consulter la section des remerciements du présent livret (section 6) et le livret séparé de notes biographiques pour bien saisir l'ampleur de la planification communautaire que ce symposium a inspiré.

Ensemble, nous sommes plus forts

Commented [EC1]: * Logos of MHCOI, BCFC, ARAN, CMHA, NMC, DFO's National Mental Health Team placed in booklet*

5. Descriptions des séances

JOUR 1

Prière d'ouverture et légende – Francois Prince

****Veuillez apporter une pierre avec vous****

Francois (Guy) Prince bénira l'événement avec le partage de sa *Prayer for Gatherings* (texte ci-dessous) et la légende de la plume de l'aigle. L'ancien Prince est membre du peuple Dakelh et résident de longue date de Nak'azdli Whut'en, communauté de Première Nation non soumise à un traité située près de Fort St. James, en Colombie-Britannique. Francois est un éducateur, un conteur et un locuteur de la langue dakelh. Il s'implique activement dans l'enseignement de sa culture au sein de sa communauté et est également déterminé à nous aider tous et toutes à vivre adéquatement en harmonie les uns avec les autres et avec la Terre mère. Mussi (merci) d'écouter son récit.

Grand Esprit, donne-nous la sagesse de transmettre les préoccupations du passé pour façonner un meilleur avenir. Nous disons Merci.

Séance principale – Le paradoxe de l’affairement : se reposer et se ressourcer en réponse à un monde exigeant

Dale Allen, mentore en leadership, coach de vie et de mieux-être, accompagnatrice de diversité et d’inclusion, praticienne de communications non violentes, facilitatrice et yogini

Durant cette séance interactive, Dale insufflera les principes de leadership conscient et de non-violence en vue d’explorer le dilemme du modèle de travail et de vie axé sur l’efficacité. Nous explorerons le « paradoxe de l’affairement », ce qu’il créé et pourquoi, et comment se sortir de ses griffes pour revenir à plus d’humanité tout en continuant à contribuer à notre travail et à nos vies. Dans notre parcours, nous aborderons la question du comment ÊTRE dans ce monde (et milieu de travail) agité sans sacrifier notre bien-être mental, physique, émotionnel, spirituel et intellectuel. Eh oui! Nous nous pencherons sur les questions d’authenticité, de limites, d’appartenance et de contribution. Ces quatre aspects de nous-mêmes qui nous aident à nous recentrer lorsque nous naviguons dans ce monde exigeant et étonnant.

Gigue métisse – Madelaine McCallum

La gigue est une danse sociale amusante et dynamique qui puise ses racines dans des danses européennes et autochtones. Vous apprendrez des pas de danse métisse, les exécuterez dans le cadre d’une chorégraphie et ne réaliserez même pas que vous faites de l’exercice! Madelaine enseignera la *Red Jig*, la *Belt and Broom* et l’*Orange Blossom Special* pour partager ses connaissances et donner accès à ces danses à toutes les personnes que ces styles de danse intéressent, mais qui ne savent pas comment aborder la danse métisse. Elle ne présentera pas le protocole associé à ces danses, mais si des gens souhaitent approfondir leurs connaissances à ce sujet et ressentent une forte connexion avec ces styles de danse, elle sera heureuse de les aider.

DISCUSSION DE GROUPE DU JOUR 1 : Mettre l’humanité au travail au premier plan – Comment influencer le changement

Participants :

- **Jonny Morris**, directeur général, Association canadienne pour la santé mentale, Division de la Colombie-Britannique (modérateur)
- **Alexis Ford-Ellis**, directrice, Centre de ressources sur le bien-être des Autochtones
- **Joti Samra**, psychologue agréée, directrice générale et fondatrice de MyWorkplaceHealth
- **Chantal Schryer**, ombuds, Pêches et Océans Canada
- **Michael Ainger**, gestionnaire national, Mieux-être des employés, Service correctionnel du Canada

Description

Les statistiques sur le mieux-être des employés sont décourageantes. Les indicateurs de santé mentale courants, mesurés dans le cadre du sondage éclair sur la santé mentale *Mental Health Pulse Survey* de 2022 (sondage mené annuellement par le Conseil fédéral de la Colombie-Britannique), indiquent des taux élevés de dépression, d'anxiété, de suicidabilité et d'épuisement professionnel chez les employés des régions de l'Ouest du Canada. Les taux d'épuisement professionnel sont également élevés dans l'ensemble de la fonction publique, y compris chez les cadres supérieurs. Le rapport 2022-2023 de l'APEX indique par exemple que 75 % des cadres supérieurs souffrent d'épuisement professionnel, que 53 % d'entre eux songent à quitter leur emploi et que 47 % qualifient la majorité de leurs journées de stressantes. Ces statistiques concordent également avec les tendances définies par d'autres sources au cours des dernières années, dont le Sondage auprès des employés fédéraux de 2022 et 2023, les rapports du greffier du Conseil privé, l'Association canadienne pour la santé mentale, etc. En général, les employés sont débordés et stressés et arrivent difficilement à équilibrer leurs charges de travail et leur vie personnelle. Ils savent qu'ils doivent prendre soin d'eux-mêmes et le considèrent comme une priorité, mais ils se tournent vers leur employeur pour régler les problèmes organisationnels systémiques. Les domaines de préoccupations courants incluent une culture du travail axée sur les tâches, un manque de compétences dans la gestion des personnes, des mentalités fermées et des biais (harcèlement et intimidation constants et discrimination).

L'une des choses les plus utiles que peuvent faire les organisations consiste à aller au-delà des programmes de mieux-être en milieu de travail axé sur l'individu (p. ex. formation sur le stress et la résilience, pleine conscience, gestion du temps ou cours de relaxation) afin d'aborder les problèmes de santé mentale tels que le stress et l'épuisement professionnel à titre de problèmes systémiques.

Parallèlement, de grands pas sont franchis pour modifier les cultures au travail. La santé mentale – y compris la suicidabilité – constitue désormais un sujet librement discuté dans plusieurs milieux de travail. De nombreux employés et superviseurs souhaitent en apprendre davantage et demandent ce qu'ils peuvent faire autrement. Ces conversations, jumelées à de la sensibilisation et à de l'éducation en santé mentale, normalisent la conversation, réduisent la stigmatisation et créent de solides réseaux de soutien et des champions. De plus, certains ministères consacrent désormais des capacités et des ressources à la santé mentale et au mieux-être de leurs employés.

La discussion sera axée sur les approches de soutien aux employés fondées sur l'humanité ayant comme objectif commun d'établir des environnements au sein desquels les gens peuvent offrir le meilleur d'eux-mêmes. Les panélistes présenteront leurs points de vue respectifs et discuteront **POURQUOI** c'est important... **COMMENT** inspirer le changement... et **QUELLES** mesures concrètes peuvent être mises en place.

Séance de clôture du Jour 1 et du Jour 2 : Méditation et gongs

Taylor Aplas, accompagnatrice de cadres, guide de méditation et conseillère clinicienne associée, et **Paul Bissonnette**, maître de gong chamannique

À la fin du Jour 1 et du Jour 2, Taylor nous guidera dans une magnifique séance de méditation pour clôturer la journée, nous donnant le temps et l'espace requis pour réfléchir et absorber ce que nous avons appris. Pour accompagner notre méditation, Paul nous enveloppera des magnifiques sons du gong, créant un sentiment de mieux-être, de guérison et de paix.

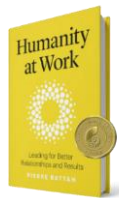
JOUR 2

Séance principale – Apportez votre humanité au travail

Pierre Battah, auteur renommé et spécialiste du leadership en milieu de travail

Alors que nous émergeons des événements difficiles de notre passé récent, les personnes, les employeurs, les clients et les collectivités ne pourront être mieux servis que si nous contribuons tous à des milieux de travail sains. Les milieux de travail sains minimisent les distractions et les interruptions, produisent des résultats de qualité et bâtissent des relations productives et durables. Ils permettent de naviguer à travers le changement, d'innover et de régler les problèmes plus efficacement, en plus de créer des espaces sécuritaires et des conditions favorables à l'inclusion.

Cette présentation aidera les gens à apporter leur humanité au travail grâce à des habitudes et à des pratiques qui amélioreront leur bien-être, leur efficacité et leur aptitude à devenir de meilleurs collègues. Elle aidera également les gens à contribuer de façon positive à leur milieu de travail en vue de produire des résultats durables pour leur employeur et leurs clients. Pierre partagera de plus quelques astuces et leçons sur le milieu de travail tirées de son livre primé, *Humanity at Work, Leading for Better Relationships and Results*.



La suicidabilité dans la fonction publique : responsabilité individuelle; impact collectif

Karen Sokol, coordonnatrice de terrain régionale, Prairies et Territoires du Nord-Ouest, Programme d'apprentissage conjoint

Avertissement – La présentation de Karen abordera certains sujets qui pourraient perturber ou traumatiser des membres de l'auditoire, dont certaines références au suicide. Nous tenons à vous rappeler que vous avez accès au Programme d'aide aux employés par l'intermédiaire de vos ministères respectifs et que vous pouvez également composer le 9-8-8 de n'importe quel endroit au Canada si vous-même ou une personne que vous connaissez pensez au suicide. Nous vous encourageons à demeurer attentifs à l'égard des personnes qui vous entourent et à favoriser une atmosphère de sensibilité et de respect mutuel. Vous trouverez des ressources additionnelles à la section 7 du présent livret.

Cette séance explorera diverses questions liées à la santé mentale dans la fonction publique, dont le suicide. Karen partagera son expérience personnelle de crises de santé mentale, dont la perte par suicide de collègues et de membres de sa famille. Elle a intégré ces expériences à son rôle dans la fonction publique et a fait de la création d'une meilleure sensibilisation à la santé mentale globale en milieu de travail son but personnel. Karen explorera de nouvelles approches permettant d'accroître la sensibilisation aux problèmes de santé mentale dans la fonction publique par l'entremise d'un dialogue au sein des équipes et de la mise en œuvre proactive de pratiques et d'outils pour aider les gens à accéder au soutien et aux ressources dont ils ont besoin – avant qu'une crise ne se produise. Les problèmes de santé mentale peuvent toucher des gens à tous les niveaux de la fonction publique. Une fonction publique bienveillante et diversifiée requiert davantage qu'une réponse réactive à des problèmes de santé parfois invisibles, ainsi qu'une réponse qui ne discrimine pas en fonction du titre de poste ou du rôle. Les participants apprendront à ouvrir le dialogue sur ces questions sensibles pour travailler collectivement à aider les autres aux prises avec des problèmes de santé mentale au travail et au-delà du travail.

Afrobeats Dis-Dance avec Allison et Kevin Lunianga

Joignez-vous à cette excitante activité de répit et préparez-vous à « dis-danser » avec Kevin Lunianga et sa sœur, Allison Lunianga. Cette séance de danse afrobeat interactive, en célébration du Mois de l'histoire des Noirs, offrira aux participants des mouvements de danse amusants et faciles à apprendre pouvant être utilisés avec de multiples genres de musique. Nous encourageons les participants à porter des vêtements confortables et préparez-vous à avoir chaud! Cette activité bilingue proposera de la musique de différentes régions du continent africain.

DISCUSSION DE GROUPE DU JOUR 2 : Restaurer l'humain dans notre culture au travail et laisser la perfection derrière nous

Participants :

- **Amanda Vistman**, praticienne principale de gestion des conflits, Bureau de l'ombuds et des services de résolution informelle, ministère de la Justice Canada (modératrice)

- **Lisa Gunderson, Ph. D.**, éducatrice en matière de lutte contre le racisme et d'équité, propriétaire de One Love Consulting
- **Ikponowa « I.K. » Ero**, conférencière, accompagnatrice de cadres supérieurs et ancienne experte indépendante au Conseil des droits de l'homme des Nations Unies
- **Allan Dorff**, directeur, Bureau des services fiscaux de la Région côtière et du centre de l'Agence du revenu du Canada, Région de l'Ouest
- **Bill Howatt, Ph. D.**, fondateur et président d'Howatt Human Resources Consulting, spécialiste de la science du comportement et passionné par la création de cultures psychologiquement sécuritaires, inclusives et enrichissantes en milieu de travail

Description :

L'un des éléments déterminants qui fera en sorte que les employés s'exprimeront librement dans leur milieu de travail consiste à assurer leur sécurité psychologique. Ce qui signifie, essentiellement, de donner à une personne la possibilité de reconnaître en toute sécurité ses échecs, d'exprimer ses commentaires, de partager ses idées ou de dire la vérité à propos de situations difficiles sans crainte de représailles. Un milieu de travail psychologiquement sécuritaire procure, entre autres choses, un sentiment d'appartenance et le sentiment d'être important pour les autres. Bien qu'il soit effectivement important de prendre individuellement soin de soi-même, les organisations tendent à trop se centrer sur cette unique stratégie. Nous devons mieux **prendre soin les uns des autres**. La création d'un milieu de travail compassionnel n'est pas seulement impérative sur le plan moral, la science a également démontré qu'elle est stratégiquement avantageuse pour les organisations. Les milieux de travail compassionnels ont été associés à de plus faibles taux d'épuisement émotionnel chez les employés (l'un des éléments de l'épuisement professionnel), de plus faibles taux d'absentéisme, un maintien en poste et une satisfaction au travail accrues, une meilleure cohésion des équipes, plus d'innovation et un meilleur rendement des employés (grâce à une motivation accrue). Des études ont également démontré que l'importance accordée par les leaders au bien-être collectif de leurs employés constitue un solide indicateur prévisionnel de la satisfaction au travail, du soutien organisationnel perçu, de la loyauté et de la confiance envers l'organisation et du maintien en poste.

Avec tous ses avantages, et à la lumière des importantes pertes de productivité, pourquoi la mise en place d'une culture d'empathie, de compassion, de respect et de sympathie est-elle aussi difficile?

L'approche et la culture qui placent l'humain au premier plan semblent s'inscrire au bas de la liste des priorités, ensevelies sous l'ensemble des tâches, produits livrables et échéances présents dans nos milieux de travail. De plus, les employés se sentent individuellement impuissants à se défendre et à défendre leurs collègues et se tournent vers leurs dirigeants pour montrer et activer le changement. L'intégration de pratiques mentalement saines à tous les niveaux constitue la première étape.

Les personnes qui bénéficient de la compassion de leurs collègues ou de leur gestionnaire ont tendance à reproduire cette attitude.

Cette discussion de groupe s'inscrit naturellement à la suite de la présentation de Karen Sokol sur l'intégration dans nos pratiques de mesures proactives qui placent les employés au premier plan en vue de créer le fondement d'une culture plus compassionnelle et empathique en milieu de travail. On entend souvent dire à propos de nos milieux de travail que « ce qui peut être mesuré peut être fait ».

Quand nous créons des pratiques proactives centrées sur les employés, « mesurer le non mesurable » devient essentiel, puisque c'est ce qui permet aux organisations de cerner et de s'attaquer aux problèmes qui demeurent autrement invisibles. Reconnaître et soutenir activement ces éléments humains dans nos milieux de travail est essentiel pour favoriser des environnements de travail plus sains et plus productifs.

Les obstacles qui entravent l'adoption de la compassion et de l'empathie comme normes en milieu de travail seront abordés, ainsi que la façon dont nous pouvons envisager ou faire les choses différemment. L'empathie et la compassion en milieu de travail pourraient ne pas venir naturellement à tous et à toutes; par le passé, elles n'étaient ni les bienvenues ni considérées comme appropriées en milieu de travail. Les émotions sont souvent considérées comme un obstacle à l'atteinte du statut de parfait employé – celui ou celle qui satisfait aux exigences, qui réalise les projets sans faire d'histoire et qui obtient une promotion. Le changement demande du temps et un engagement. Nous devons y travailler continuellement afin d'intégrer des pratiques empreintes d'humanité dans nos activités quotidiennes – dans nos politiques, nos mandats, nos processus d'embauche, etc. Personne, y compris les dirigeants, ne peut modifier une culture à lui seul ou à elle seule.

Une perspective autochtone sur le bien-être

Alexis Ford-Ellis, directrice du Centre de ressources sur le bien-être des Autochtones et **Michèle Elliott**, directrice du Centre de ressources sur les talents autochtones et du programme de navigateurs de carrière pour Autochtones

La roue de la médecine reflète les couleurs, les étapes d'un cycle de vie, les symboles, les clans et les esprits animaux et représente la vie. Une roue de médecine de guérison et d'enseignement est toujours en mouvement. Ses couleurs sont interchangeableables et interagissent à l'intérieur de la roue. La guérison peut se produire dans tout quadrant ou étape de la vie. La guérison peut être physique, psychologique, spirituelle ou émotionnelle. Peu importe la zone touchée, elle touchera à chacune des zones de bien-être de la personne [mieux-être]. Par extension, la communauté sera également touchée par le processus de guérison des personnes qui la composent. Chaque roue de la médecine est aussi unique que chacun des anciens et que la culture et les valeurs autochtones [aborigènes] qu'ils enseignent. La roue de la médecine ne remplace pas les interventions médicales ou thérapeutiques nécessaires; elle s'inscrit dans un processus de guérison holistique.

6. REMERCIEMENTS

Les personnes à remercier pourraient occuper toutes les pages de ce livret! Il faut un village pour organiser un événement comme celui-ci et les volontaires se sont présentés en abondance. Ce fut un réel effort interministériel. Mille fois merci à tous les membres de l'équipe de planification de l'événement qui ont consacré bénévolement d'innombrables heures de leur temps et apporté leur

créativité et leurs connaissances. Chaque année, leur dévouement et leur empressement à offrir leur aide sont source d'inspiration. L'équipe de planification était formée de membres de Service correctionnel du Canada, de Services aux Autochtones Canada, de Pêches et Océans Canada, de Services partagés Canada, de Développement des ressources humaines Canada, de Services publics et Approvisionnement Canada, de Service Canada et de l'École de la fonction publique du Canada. Prenez le temps de lire les notes biographiques incluses dans le livret séparé. Ce sont tous et toutes des superhéros.

Toute notre reconnaissance également à nos conférenciers qui ont ouvertement partagé leurs expériences de vie et leurs connaissances, à Cam Furmedge qui nous a aidés à produire la version Youtube de la liste de lecture de Porte ouverte et à Jamie Ng qui a encore une fois contribué au travail de l'équipe de planification avec ses suggestions pour la conception du livret de l'événement.

7. Ressources (Remarque : les ressources indiquées ci-dessous ne constituent pas une liste exhaustive des ressources disponibles)

Si vous êtes en détresse, vous pouvez **en tout temps texter WELLNESS au numéro 741741**. S'il s'agit d'une urgence, composez le 911 ou rendez-vous à votre service d'urgence local.

988 - Ligne d'aide en cas de crise de suicide du Canada – Les gens de l'ensemble du pays peuvent obtenir un soutien téléphonique ou par texte 24 heures par jour. Les services de soutien bilingues, sensibles aux traumatismes et adaptés aux réalités culturelles sont offerts par des répondants adéquatement formés. Bien que le service vise essentiellement à répondre aux personnes qui songent au suicide, personne ne sera ignoré. Par exemple, les personnes qui souhaitent accéder à d'autres formes de soutien en santé mentale pourront être aiguillées vers d'autres services locaux.

Services de crises du Canada – Composez le 1-833-456-4566 | Textez 45645. Les Services de crises du Canada (SCC) constituent un réseau national de lignes d'assistance aux personnes en détresse et de services d'intervention de crise et de prévention du suicide.

Programme d'aide aux employés (PAE) – Le Programme d'aide aux employés (PAE) est accessible, à vous et aux membres de votre famille immédiate, 24 heures par jour, 7 jours par semaine, si vous êtes en détresse ou avez besoin de soutien en santé mentale.

- Par téléphone : 1-800-268-7708 ou 1-800-567-5803 (service numérique pour les personnes sourdes ou malentendantes)
- Par clavardage : [accéder au service de clavardage du PAE](#)

Espoir pour le mieux-être

- Par téléphone : 1-855-242-3310 (sans frais)
- Par clavardage : [Service de clavardage d'espoir pour le mieux-être](#)

Ligne d'écoute accessible à tous les Autochtones du Canada qui ont besoin d'aide immédiate en cas de crise. Des conseillers expérimentés et sensibilisés aux réalités culturelles peuvent vous aider si vous avez besoin de parler ou êtes en détresse. Le service est offert par téléphone et en ligne, en français et en anglais. Le soutien téléphonique est également disponible sur demande dans les langues suivantes : cri, ojibwé et inuktitut.

Trans Lifeline

- 1-877-330-6366 (service offert en anglais et en espagnol)

La ligne d'écoute Trans Lifeline est un service téléphonique de soutien par les pairs tenu par des personnes transgenres à l'intention de leurs pairs et des personnes en questionnement. Le service n'est pas réservé aux personnes en crise, vous pouvez appeler simplement si vous souhaitez parler avec une personne trans ou si vous vous questionnez à propos de votre identité transgenre. Si vous avez besoin de soutien pour aider un être cher transgenre, le service à l'intention de la famille et des amis offre du soutien aux amis, conjoints, membres de la famille et professionnels qui viennent en aide à des personnes proches ou à des membres transgenres de leur collectivité. Pour accéder à ce service, il suffit d'appeler la ligne d'aide et de demander le service « Family & Friends ».

Services de santé et sociaux 211 – Principale source de renseignements sur les services sociaux et de santé gouvernementaux, communautaires et non cliniques au Canada, le service 211 aiguille les gens vers les informations et les services appropriés pour améliorer l'infrastructure sociale du Canada et permettre aux gens de participer pleinement à leur collectivité. Le service 211 est confidentiel; vous n'avez pas à mentionner votre nom ni aucun renseignement personnel.

Psychology Today (site en anglais) – fonction de recherche pour divers types de thérapeutes -

[Psychology Today](#) offre une fonction de recherche permettant aux clients de limiter leur recherche par sujet, genre, âge, groupe ethnique, sexe, langue ou religion, facilitant ainsi la sélection de professionnels en santé mentale en fonction de leurs besoins et contexte individuels.

[Liste non officielle de thérapeutes noirs exerçant au Canada.](#) (Les utilisateurs sont invités à vérifier les renseignements sur des sources publiques).

Outils à ajouter à votre trousse

[LifeSpeak \(mot de passe : canada\)](#) – Améliorez votre santé avec des stratégies concrètes offertes par des experts de catégorie mondiale. Regardez des vidéos, lisez des billets de blogue, interagissez avec des experts – et apprenez à votre propre rythme. C'est ici que débute votre parcours.

[Ça va pas aujourd'hui](#) – Ça va pas aujourd'hui® est une solution pratique fondée sur des données probantes pour aider les employeurs à transformer la santé mentale au travail. Cette initiative de santé mentale au travail aide les organisations à accroître la sensibilisation, à réduire la stigmatisation et à favoriser des cultures sécuritaires et positives. Les documents attrayants, les activités clés en main et les autres outils et ressources offerts contribuent à éliminer les obstacles et à rendre le thème de la santé mentale intéressant et accessible pour tous les employés.

[MindShift® CBT – Anxiété Canada \(application\)](#) - L'anxiété vous empêche-t-elle de vivre? MindShift® CBT utilise des stratégies scientifiquement prouvées basées sur la thérapie cognitivo-comportementale (CBT) pour vous apprendre à vous détendre et à être attentif, à développer des modes de pensée plus efficaces et à utiliser des mesures actives pour prendre en charge votre anxiété. Une nouvelle fonctionnalité, le forum communautaire, vous permet désormais de trouver et d'offrir un soutien entre pairs.

[Application Hope by CAMH \(en anglais\)](#) – Hope by CAMH est une application gratuite pour téléphone intelligent qui fournit des informations et des outils sur la prévention du suicide et des ressources en cas de crise pour soutenir et guider les personnes qui songent au suicide. L'une des principales fonctionnalités de cette application est qu'elle permet de créer un plan de sécurité contre le suicide personnalisé qui peut être élaboré en consultation avec un ou une professionnel.le de la santé, un être cher ou une personne avec qui vous avez une relation de confiance. Ce plan peut être consulté en tout temps – ainsi qu'être mis à jour lorsque la situation change.

[Head's Up Guys \(en anglais\)](#) – Ressource en ligne anonyme pour les hommes et les membres de leur famille visant à prévenir l'érosion continue de la santé mentale masculine et les morts par suicide.

[Association canadienne pour le bien-être mental communautaire \(CMWAC\)](#) – Plateforme qui connecte les personnes atteintes de maladies mentales aux membres de leur famille et à d'autres personnes partageant les mêmes préoccupations en matière de santé mentale par l'intermédiaire de services de consultation adaptés aux différences culturelles, d'éducation et d'aiguillage vers des formations appropriées, offerts dans un environnement communautaire compassionnel. Avec l'aide de bénévoles et en collaboration avec d'autres organisations, la CMWAC s'efforce de réduire la stigmatisation sociale associée à la maladie mentale dans le cadre d'une stratégie d'intervention précoce et de prévention. Elle croit que d'offrir des services de soutien par des pairs et des programmes de thérapie réguliers crée un impact dans la collectivité et habilite les personnes à prendre contrôle de leur vie et à mieux gérer leur santé mentale. Cliquez sur les titres au haut du site Web pour découvrir les ressources offertes.

[Programme d'apprentissage conjoint \(PAM\)](#) – Le PAM offre aux fonctionnaires syndiqués et aux gestionnaires de l'administration publique centrale une possibilité unique de se rassembler pour bâtir un milieu de travail plus sain et plus productif. Le PAM a pour mission d'améliorer les relations de travail et d'approfondir la compréhension des rôles et des responsabilités respectifs du syndicat et de l'employeur en milieu de travail. Les participants peuvent participer à l'un des sept ateliers offerts en personne OU à l'une des cinq séances virtuelles. Chaque atelier est co-facilité par une équipe de deux bénévoles travaillant en collaboration, soit une personne représentant le syndicat et une personne représentant la direction. Visitez le [site Web du PAM](#) pour en savoir plus.

Communauté nationale des gestionnaires – Réseau horizontal créé en 2000 pour soutenir les gestionnaires de la fonction publique. [NMC Website/ Site Web de la CNG](#)

[Association canadienne pour la santé mentale, Division de la Colombie-Britannique \(site en anglais\)](#) – L'Association offre de la sensibilisation et des ressources pour prévenir les problèmes de santé mentale et les maladies mentales, ainsi que des services adaptés de soutien en matière de guérison et de résilience en partenariat avec diverses collectivités de l'ensemble du Canada.

[Commission de la santé mentale du Canada](#) – Offre des programmes de formation accessibles pour soutenir la santé mentale dans les collectivités et les milieux de travail, portant entre autres sur la prévention du suicide, la stigmatisation et la discrimination, l'accès à des services de santé mentale de qualité adaptés aux réalités culturelles, la santé et la sécurité psychologiques au travail et la santé liée à l'usage de substances. Utilisez le continuum de santé mentale pour vous observer : [Auto-observation du continuum – Changer les mentalités \(changerlesmentalites.org\)](#).

Ressources en reconnaissance territoriale

Que vous le sachiez ou non, vous vivez et vous travaillez sur un territoire autochtone. Mais qu'est-ce que cela signifie exactement? Vous avez probablement déjà entendu quelqu'un reconnaître un territoire autochtone traditionnel, mais vous ne savez peut-être pas pourquoi. Si vous souhaitez apprendre comment reconnaître vous-même un territoire, mais que vous ne savez pas comment, vous trouverez ci-dessous quelques liens qui vous guideront vers des informations clés.

Une reconnaissance territoriale souligne le lien essentiel et durable entre une Première Nation et ses terres traditionnelles ancestrales non cédées. Puisque les terres ancestrales autochtones ont été accaparées sans accord ni traité, la reconnaissance territoriale permet de reconnaître et de montrer son respect à l'égard de leur lien ancien et perpétuel avec ces terres traditionnelles. Il existe plusieurs façons d'exprimer oralement ou par écrit une reconnaissance territoriale. L'élément le plus important consiste à exprimer sincèrement pourquoi cette reconnaissance est importante quand les mots sont prononcés ou écrits. La Première Nation k̓w̓ik̓w̓ə̓ł̓əm offre deux options et modèles de reconnaissance (site Web en anglais) : [Land Acknowledgement for the k̓w̓ik̓w̓ə̓ł̓əm \(Kwkwetlem First Nation\)](#).

Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada offre des informations détaillées sur la reconnaissance territoriale, dont une carte illustrant l'emplacement géographique des principales communautés des Premières Nations de la Colombie-Britannique. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1605796533652/1605796625692>.

[Reconnaître le territoire autochtone traditionnel – EFPC](#)

[Stories of the Land: Acknowledging Treat 7 Territory](#)

[Carte des Premiers Peuples de la Colombie-Britannique \(en anglais\)](#) Guide offert par le gouvernement de la Colombie-Britannique pour apprendre la prononciation des noms des communautés et des organisations autochtones de la province.

[Native Land \(en anglais\) : carte des territoires, des langues et des traités](#)

Les districts scolaires locaux et les municipalités constituent également de bonnes ressources.

Commented [P2]: The link doesn't work.