

Rapport d'étape 2020-2021 sur la santé mentale et le mieux-être à l'Université d'Ottawa

Novembre 2021



Elizabeth Kristjansson, Ph.D.,
conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être,
Cabinet de la provost de l'Université d'Ottawa

REMERCIEMENTS

Nous rendons hommage au peuple algonquin, gardien traditionnel de cette terre. Nous reconnaissons le lien sacré de longue date l'unissant à ce territoire, qui demeure non cédé. Nous rendons également hommage à toutes les personnes autochtones qui habitent Ottawa, qu'elles soient de la région ou d'ailleurs au Canada. Nous reconnaissons les gardiennes et gardiens des savoirs traditionnels de tous âges. Nous honorons aussi leurs dirigeantes et dirigeants d'hier, d'aujourd'hui et de demain, au courage indéniable.

Ce rapport a été rendu possible grâce à la précieuse collaboration de nombreux membres de notre communauté universitaire. Leurs lumières, leurs initiatives, leurs préoccupations et leurs aspirations m'ont inspirée à défendre et promouvoir la santé mentale et le mieux-être avec une passion toujours renouvelée. Je tiens d'ailleurs à remercier :

- La provost et vice-rectrice aux affaires académiques, Jill Scott, dont je salue la vision, la sagesse et la compassion; je la remercie de m'avoir confié cet important mandat, et aussi de m'avoir guidée en cours de route.
- Le recteur Jacques Frémont qui, par sa vision, son dévouement et sa bienveillance, contribue à faire de notre université un milieu où il fait bon apprendre, enseigner et travailler.
- Kevin Kee et les autres membres du Comité consultatif du recteur sur la santé mentale et le mieux-être, qui ont fait un travail remarquable en formulant les douze recommandations qui ont largement orienté mes activités.
- Les personnes formidables qui ont participé aux activités et aux groupes de travail du Comité directeur et du Comité consultatif sur la santé mentale et le mieux-être, prêtant si généreusement leur temps, leur énergie et leur savoir pour nous aider à progresser collectivement vers le mieux-être et la santé mentale.
- L'équipe des Affaires étudiantes : Éric Bercier (vice-recteur associé), Rachelle Clarke, April McInnes, Julie Tam, Jaclyne Mooney, Colin Timm, Jennifer Keays, Olivia Faucher, Andrée-Anne Maranda, les conseillères et conseillers en santé mentale, ainsi que tous ceux et celles qui, en créant des programmes et des services de la plus grande qualité, ne ménagent aucun effort pour que notre communauté étudiante soit bien soutenue sur ce plan.
- La vice-rectrice aux ressources humaines Karina Adam, Marie Parish, Sophie Ménard, Sylvie Seguin-Brant, Benoit Lefebvre et bien d'autres membres de l'équipe des Ressources humaines qui s'attachent à offrir des conditions de travail justes et sécuritaires sur le plan psychologique à l'ensemble de notre personnel.
- La vice-provost aux affaires académiques Alice Germain Rutherford, Hubert Lalande, Edmond Zahedi et la phénoménale équipe du Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage (SAEA) qui, de concert avec Françoise Moreau-Johnston, accompagnent sans relâche l'administration et le corps professoral, répondant à leurs questions à mesure que l'on s'adapte à de nouvelles conditions.

- Les décanats, vice-décanats et directions de département, ainsi que les conseillères et conseillers aux études de toutes les facultés, qui ont mis au point des programmes et des initiatives robustes pour voir à la santé mentale de notre communauté universitaire.
- Les leaders et les nombreux groupes étudiants dont la force et les initiatives de premier plan ont été une grande source d'inspiration.
- Anne McIlroy, Jonathan Bodden, Ann Watt et Lucie Caron, dont les appels à la générosité nous ont obtenu des dons pour financer les programmes et les projets touchant à la santé mentale étudiante.
- Patrick Charette, Eileen Barak, Brendan Donovan et l'ensemble de l'excellente équipe centrale des communications de l'Université.
- Boulou Ebanda de B'Béri, Steffany Bennett, Brenda Macdougall et Noël Badiou, qui conseillent le Bureau des droits de la personne en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI); nous partageons une même vision d'un campus pluriel, équitable et en santé.
- Manon Desgroseilliers, de l'équipe de Recherche institutionnelle et planification, un précieux atout pour les travaux de recherche qui nous a fourni des données incontournables, notamment sur la santé mentale et le mieux-être.
- Annie Garant, Julie Gareau et les autres membres du cabinet de la provost dont la sagesse, les idées et l'assistance ont beaucoup fait avancer la cause.
- Les membres de notre population étudiante, de notre corps professoral et de notre personnel de soutien qui, dans le cadre de nos discussions, m'ont fait part de leurs opinions sur les forces et les lacunes de l'Université d'Ottawa en matière de santé mentale.

En me guidant de leurs observations, toutes ces personnes ont apporté une immense contribution à notre établissement. Sans leur dévouement, ni moi, ni le Comité directeur ou le Comité consultatif sur la santé mentale et le mieux-être n'aurions pu effectuer notre travail. C'est un véritable privilège et un plaisir de travailler dans un tel esprit de collégialité et de collaboration.

AVANT-PROPOS

Ce rapport vise à souligner certaines dispositions parmi tant d'autres prises par la communauté universitaire pour défendre et promouvoir la santé mentale et le bien-être au cours de la dernière année. Il met aussi au jour les lacunes qui subsistent, en plus de formuler des recommandations à ce chapitre.

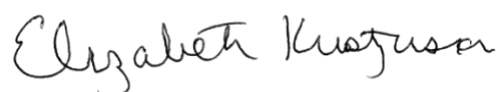
Au début de mon mandat, en juillet dernier, on m'a aiguillée vers des acteurs capables de m'éclairer sur la santé mentale à l'Université d'Ottawa. Mes démarches ont mené à d'enrichissantes discussions avec plus de 200 membres de la communauté universitaire, y compris des membres de la population étudiante et du personnel des Affaires étudiantes, des chercheuses et chercheurs spécialisés en santé mentale, des représentantes et représentants de décanats et vice-décanats, des leaders étudiants, des conseillères et conseillers aux études, des spécialistes externes et les conseillères et conseillers de l'Université en matière d'antiracisme, d'EDI, d'autochtonisation et de droits de la personne. J'ai aussi eu l'occasion de rencontrer plusieurs groupes et comités jouant un rôle névralgique dans la concrétisation des priorités en matière de santé mentale et de mieux-être, y compris le Comité sur la santé et la sécurité psychologique au travail, le comité stratégique d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage, le comité du conseil d'administration et de direction, les leaders du Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa, le Groupe de travail antiracisme sur l'expérience étudiante et son sous-groupe sur la santé mentale. Tous ceux et celles à qui j'ai pu parler avaient à cœur le bien-être de notre communauté, et tenaient vivement à améliorer la situation sur notre campus.

Depuis la publication du [Rapport final du Comité consultatif du recteur sur la santé mentale et le mieux-être](#), on a vu à pérenniser, à lancer et à améliorer bon nombre d'activités axées sur la santé mentale à l'échelle du campus. Des progrès ont d'ailleurs été réalisés quant à chacune des douze recommandations formulées dans le rapport, y compris avant ma nomination à ma fonction actuelle. Bien que nous cheminions résolument dans la bonne direction, force est de reconnaître qu'il reste encore beaucoup à faire pour pallier les lacunes qui demeurent, instiller une culture d'entraide dans notre communauté et assurer notre mieux-être collectif. Pour favoriser une approche englobant tous les membres du campus, il nous faudra continuer de rallier nos gens à la cause, d'autant que notre communauté doit toujours composer avec une situation en constante évolution, alors qu'elle s'engage dans une reprise graduelle des activités en personne.

Personne ne saurait ignorer l'impact de la pandémie sur la santé physique, mentale et sociale des individus et des collectivités. En plus d'avoir emporté jusqu'ici plus de cinq millions de personnes à l'échelle mondiale (Worldometer, 7 novembre 2021), la COVID-19 a exacerbé les inégalités en santé (Glover et coll., 2020) et gonflé les rangs de celles et ceux qui peinent à joindre les deux bouts (Kawohl et Nordt, 2020), en plus de nous isoler de nos proches et de nous causer inquiétude et stress (Kahn et coll., 2020). Ces facteurs ont aggravé de nombreux problèmes de santé mentale et de toxicomanie, augmentant au passage la consommation d'alcool au sein de la population générale (Khan, Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies, 2021). La pandémie a aussi

profondément transformé notre façon d'enseigner et d'apprendre en milieu universitaire (Khan, 2020). Notre communauté tout entière a dû s'ajuster à de multiples reprises, passant d'abord des cours et services exclusivement en personne à une offre strictement virtuelle, puis à des modalités d'apprentissage tantôt en ligne, tantôt hybride. Le stress découlant de ces transitions, l'anxiété provoquée par la pandémie, les séparations et l'isolement ont particulièrement éprouvé notre communauté étudiante. Un sondage réalisé à l'Université d'Ottawa au début de l'été 2021 a notamment révélé que quelque 37 % de 709 étudiantes et étudiants interrogés qualifiaient leur état de santé mentale de passable ou mauvais. La pandémie et les changements qui en ont découlé ont également bouleversé les membres du corps professoral et du personnel, qui ont eux aussi dû adapter leurs façons de faire à de nouveaux environnements. Dans le Sondage sur le mieux-être réalisé au printemps 2021, 47 % des membres du corps professoral et 41 % des membres du personnel rapportaient d'ailleurs des problèmes de santé mentale (Adam et Kristjansson, 2021).

Il importe peu que l'on appartienne à la population étudiante, au corps professoral, au personnel administratif ou à la direction de l'Université : nous sommes collectivement responsables de veiller les uns sur les autres. Chaque membre de notre communauté doit être outillé, formé et épaulé comme il se doit pour se sentir bien, et pour venir en aide aux autres quand la situation l'exige. Nous avons toutes et tous notre mot à dire, et c'est pourquoi je vous encourage à vous impliquer pour orienter les priorités de l'Université en matière de santé mentale.



Elizabeth Kristjansson
Conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être

Table des matières

1. Contexte.....	9
2. Une approche pragmatique	9
2.1. Des structures de planification et de gouvernance représentatives	9
Comité directeur et Comité consultatif du campus sur la santé mentale et le mieux-être	9
Groupes de travail spécialisés.....	10
2.2. Une approche englobante	10
2.3. Saisir les occasions de partenariat	11
3. Aperçu des progrès réalisés	12
3.1. Recommandation 1 : Signer la Charte de l'Okanagan et adopter les normes nationales concernant le milieu de travail et la communauté étudiante	12
Faits saillants de 2020-2021	12
À venir en 2021-2022	13
3.2. Recommandation 2 : Mettre en œuvre une approche coordonnée en santé mentale et de mieux-être	13
Faits saillants de 2020-2021	13
À venir en 2021-2022	14
3.3. Recommandation 3 : Mettre au point une stratégie de communication transparente et revoir les protocoles	14
Faits saillants de 2020-2021	14
À venir en 2021-2022	14
3.4. Recommandation 4 : Bonifier et promouvoir le site Web du mieux-être; créer un carrefour virtuel du mieux-être	15
Faits saillants de 2020-2021	15

À venir en 2021-2022	15
3.5. Recommandation 5 : Répondre aux préoccupations des étudiantes et étudiants quant à l'accès aux services d'aide et au recrutement de personnel	15
Faits saillants de 2020-2021	15
À venir en 2021-2022	16
3.6. Recommandation 6 : Renforcer les partenariats avec les organismes de proximité et les hôpitaux	17
Faits saillants de 2020-2021	17
À venir en 2021-2022	17
3.7. Recommandation 7 : Offrir plus de formation au corps professoral et au personnel	17
Faits saillants de 2020-2021	17
À venir en 2021-2022	18
3.8. Recommandation 8 : Offrir des ressources à l'ensemble de la communauté universitaire, et à ses populations distinctes	18
Faits saillants de 2020-2021	18
À venir en 2021-2022	19
3.9. Recommandation 9 : Encourager les initiatives étudiantes	20
Faits saillants de 2020-2021	20
À venir en 2021-2022	20
3.10. Recommandation 10 : Bonifier les ressources d'aide au niveau facultaire	20
Faits saillants de 2020-2021	20
À venir en 2021-2022	21
3.11. Recommandation 11 : Intégrer les notions de santé mentale et de mieux-être aux plans de cours; concevoir et offrir des programmes de santé mentale	21
Faits saillants de 2020-2021	21

À venir en 2021-2022	22
3.12. Recommandation 12 : Créer un pôle de recherche multidisciplinaire sur la santé mentale et le mieux-être.....	22
Faits saillants de 2020-2021	22
À venir en 2021-2022	22
4. Au-delà des 12 recommandations initiales.....	22
4.1. Nous soucier en tout temps du bien-être de notre personnel	23
4.2. Coordination du soutien aux étudiantes et étudiants qui éprouvent des difficultés financières	24
4.3. Mesures de suivi et d'évaluation en continu	24
5. Regard vers l'avenir.....	25
6. Conclusion.....	26
BIBLIOGRAPHIE.....	27

1. Contexte

Les efforts de notre communauté sont guidés par le [Rapport du Comité consultatif du recteur sur la santé mentale et le mieux-être](#) (Comité consultatif du recteur, 2020), lequel propose une feuille route vers une approche pluridimensionnelle et exhaustive en la matière. Ses douze recommandations concrètes préconisent des changements bénéfiques pour tous les membres de notre grande famille.

C'est dans la foulée de ce rapport que j'ai été nommée conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être le 1^{er} juillet dernier. Un mandat de trois ans m'a été confié pour voir à ce que l'Université mette promptement et efficacement en place les recommandations du Comité consultatif du recteur. Mon rôle consiste aussi à faire ressortir les lacunes qui subsistent pour que nous puissions nous y attaquer et favoriser le bien-être à l'échelle de notre communauté universitaire. Pour ce faire, j'aspire à éliminer les vases clos et à rassembler les gens autour de la question de la santé mentale pour créer une culture d'entraide et de mieux-être sur le campus.

2. Une approche pragmatique

2.1. Des structures de planification et de gouvernance représentatives

Dans une optique de concertation des efforts visant à favoriser la santé mentale et le mieux-être de notre communauté universitaire, nous avons opté pour une approche sous le signe de la collaboration, de l'interdisciplinarité et de l'intersectionnalité en créant d'abord le [Comité directeur du campus sur la santé mentale et le mieux-être](#) (Comité directeur) et le [Comité consultatif du campus sur la santé mentale et le mieux-être](#) (Comité consultatif). Ces deux comités ont ensuite mis sur pied des groupes de travail actifs réunissant les acteurs nécessaires pour cerner les problèmes et y remédier dans leur globalité.

Comité directeur et Comité consultatif du campus sur la santé mentale et le mieux-être

Le rôle du Comité directeur est de l'ordre de l'orientation stratégique, de la supervision et du leadership. Ses membres détiennent l'expertise, l'expérience et l'autorité nécessaires pour faire avancer les choses dans le cadre de leur mandat à l'Université.

Forum représentatif de notre campus, le Comité consultatif porte à mon attention les enjeux émergents en santé mentale et mieux-être, et renseigne la communauté universitaire sur les progrès réalisés en la matière. Consulté pour toutes les initiatives d'envergure, ce comité réunit des membres de la population étudiante, du personnel et du corps professoral, de même que des spécialistes du milieu qui représentent bien la diversité de notre grande famille et font valoir d'importants points de vue.

Groupes de travail spécialisés

Les différentes composantes des douze recommandations ont été confiées à des [groupes de travail](#), dont les mandats bien précis s'articulent autour d'actions concrètes et de la recherche de solutions. Leurs démarches se fondent sur les besoins identifiés, les pratiques exemplaires de l'Université d'Ottawa et d'établissements similaires, de même que sur les ressources disponibles.

Chacun de ces groupes, chapeautés par des membres du Comité directeur, réunit des membres des deux comités ainsi des spécialistes issus tant de notre communauté universitaire que de l'extérieur.

Comme les responsabilités et les initiatives des différents groupes de travail peuvent se chevaucher, il est essentiel de bien coordonner et communiquer tout ce qui a trait à la planification, à la mise en œuvre des initiatives et à la reddition de comptes. Les responsables des groupes font régulièrement part de leurs démarches au Comité directeur, qui suit de près les progrès accomplis et veille à limiter le travail en parallèle.

On trouvera une description de leur travail, de leurs collaborations avec les facultés et services et des projets prévus pour la prochaine année dans les différentes sections du présent rapport.

2.2. Une approche englobante

Ce n'est pas en agissant en vase clos que nous trouverons des solutions. Il nous est essentiel de consulter nos conseillères et conseillers spéciaux et notre Bureau des droits de la personne, puisqu'après tout, nos problèmes et nos solutions se rejoignent. On doit s'intéresser aux causes profondes et systémiques des problèmes de santé mentale et de mieux-être, y compris à la pauvreté, à la discrimination, au racisme systémique et à la culture universitaire, sans oublier la pandémie de COVID-19 et les périodes de confinement. Si notre communauté ne manque pas d'idées innovantes et de détermination pour surmonter ces défis, il nous faut bien peser notre approche et nous coordonner pour donner suite aux recommandations et remédier aux lacunes qui subsistent.

Des services et des programmes d'aide à la santé mentale et au mieux-être existent déjà à l'Université d'Ottawa : nous devons mieux les promouvoir. Et bien que nous puissions toujours en faire plus, bon nombre d'excellentes initiatives décrites dans le présent rapport sont déjà en place sur notre campus.

L'apport des membres du Comité directeur, du Comité consultatif et des groupes de travail a certes été déterminant pour charpenter de nouvelles initiatives dans la foulée des recommandations, mais nous nous devons aussi de préciser que de nombreuses autres personnes jouent un rôle névralgique dans la concrétisation de projets particulièrement porteurs. Ces personnes contribuent à améliorer la santé mentale et le mieux-être des membres de notre communauté et, par le fait même, en inspirent d'autres à épouser cette culture d'entraide. On ne saurait suffisamment souligner toute l'expertise en santé mentale et en mieux-être qui se trouve à même nos facultés et services.

Les travaux des deux comités, et notre dialogue avec la communauté universitaire, nous ont permis de hiérarchiser les priorités de la première année suivant la publication du rapport; ils continueront aussi de nous guider au fil des prochaines années.

2.3. Saisir les occasions de partenariat

Pour mettre en place des initiatives originales en matière de santé mentale et de mieux-être sur le campus, nous avons besoin de ressources. Même si nous continuons de peaufiner sans cesse les services déjà en place, il nous est indispensable de trouver des mécanismes de financement à l'Université comme à l'extérieur du campus si nous souhaitons aller de l'avant. Au cours de la dernière année, l'Université s'est associée à plusieurs partenaires internes et externes pour obtenir des fonds; elle a ainsi pu répondre à des besoins précis et intervenir conformément aux priorités en matière de santé mentale et de mieux-être.

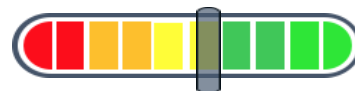
- **La promesse de don de 500 000 \$ sur 10 ans de l'Association des diplômés** permettra d'améliorer les services de soutien de première ligne en fin d'après-midi et en soirée, des périodes fortement achalandées, en offrant jusqu'à 500 séances de counselling de plus par année.
- **La subvention non renouvelable de 557 200 \$ du gouvernement de l'Ontario**, qui nous a été accordée dans le cadre de l'initiative [Vers le mieux-être : un plan pour bâtir le système ontarien de santé mentale et de lutte contre les dépendances](#), soutiendra de nouvelles approches répondant aux besoins des étudiantes et étudiants, tout particulièrement ceux nés de la pandémie de COVID-19. Grâce à cette subvention (baptisée uOrésilience), nous pourrons mettre en place une triple démarche fondée sur des données probantes : du soutien par les pairs, un processus de gestion de cas pour les personnes à risque, et des communications axée sur la conscientisation, la réduction de la stigmatisation et la littéracie en santé. Vous trouverez les détails concernant ces initiatives sous les recommandations connexes.
- **Le don ponctuel de 25 000 \$ du Fonds postsecondaire Bell Cause pour la cause** nous permettra de financer les consultations liées à la [Norme nationale du Canada sur la santé mentale et le bien-être des étudiants du postsecondaire](#). Il servira à bonifier un outil de vérification déjà en place pour consulter notre communauté. Cet exercice exhaustif permettra, en consultant des groupes de discussion cibles, de cerner les obstacles auxquels font notamment face les groupes vulnérables à l'heure actuelle. Il fournira également des pistes pour concrétiser les suggestions visant à favoriser une approche plus englobante et plus inclusive sur notre campus.

Ces dons et subventions prouvent que notre établissement sait comment intervenir pour renforcer ses capacités, prévenir les problèmes de santé mentale et soutenir sa communauté en contexte de pandémie, et au-delà de celle-ci. Notre désir de créer une culture d'entraide s'arrime aux priorités des gouvernements fédéral et provincial; c'est donc dire que nous avons impérativement besoin de ressources en santé mentale et mieux-être. Il nous faut à tout prix poursuivre nos efforts pour obtenir ce type de financement.

3. Aperçu des progrès réalisés

Cette section résume les principales activités en lien avec chaque recommandation du rapport du Comité consultatif du recteur, tout comme les démarches prévues pour la prochaine année. Y sont présentées les réalisations des groupes de travail et de différents services qui veillent à la santé mentale et au mieux-être de notre communauté universitaire; notons toutefois que bien d'autres ressources et initiatives ont été mises de l'avant sur notre campus au cours des derniers mois. Dans le cas de certaines initiatives liées à plusieurs recommandations, nous avons choisi, par souci de concision, de décrire l'incidence sur une recommandation en particulier. Le Comité directeur, le Comité consultatif et moi-même avons évalué notre cheminement par rapport à chacune des recommandations, et dressé la liste des priorités pour l'an prochain.

3.1. Recommandation 1 : Signer la Charte de l'Okanagan et adopter les normes nationales concernant le milieu de travail et la communauté étudiante



Faits saillants de 2020-2021

- Signature de la [Charte de l'Okanagan](#) le 18 janvier 2021. En signant cette charte, l'Université réitérait son engagement à intégrer la santé dans tous les aspects de sa culture, et à promouvoir les actions et les collaborations en ce sens à l'échelle locale et internationale.
- Adoption du [cadre de travail d'Excellence Canada](#), qui fait fond sur les [13 facteurs psychologiques](#) définis par la Commission de la santé mentale du Canada en 2021, pour mieux arrimer nos pratiques à la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail \(CSA-BNQ 2013\)](#). Ce cadre offre une feuille de route aux organisations qui souhaitent se doter de politiques, de programmes et de pratiques exemplaires au chapitre de la santé mentale au travail, et obtenir des résultats tangibles en la matière. Les membres de l'équipe des Ressources humaines se sont associés à Excellence Canada et à des représentantes et représentants du corps professoral, du personnel et de l'administration pour analyser nos lacunes et arrêter un plan d'action, dont voici un aperçu :
 - Le 9 novembre 2021, Excellence Canada nous a décerné un agrément de niveau argent. L'organisme décrit ce niveau comme l'établissement, à l'échelle de l'organisation, d'une méthodologie robuste fondée sur les exigences, et sa mise en œuvre dans des domaines clés. « L'organisation effectue la transition entre sa position axée sur la réaction aux enjeux à une approche plus proactive, et des résultats positifs sont atteints à la suite de la mise en œuvre d'efforts d'amélioration dans des domaines clés. » (Excellence Canada, n.d.)
 - Les leaders de l'Université et sa communauté ont été mieux renseignés sur la norme et sur son application par l'intermédiaire d'Excellence Canada.
 - Une page d'information et des ateliers ont été mis en ligne pour expliquer les treize facteurs qui influent sur la santé mentale au travail.
 - La tournée d'écoute « Restez en santé et connecté » nous a permis de mieux comprendre trois grands facteurs de risque psychologiques : la charge de travail,

l'équilibre et la reconnaissance (voir *Section 4.1. Nous soucier en tout temps du bien-être de notre personnel*).

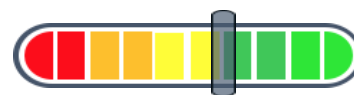
- En nous appuyant sur les données et les tendances fournies par les Ressources humaines, Canada Vie (l'administrateur de notre régime d'avantages sociaux et d'assurance-invalidité) et LifeWorks (notre service d'aide aux employés et à la famille), nous avons intégré d'importants facteurs de mieux-être au tableau des indicateurs de performance clés (IPC) du personnel.
- Début de la mise en application de la [Norme nationale du Canada sur la santé mentale et le bien-être des étudiants du postsecondaire](#) définie par la Commission de la santé mentale du Canada. Cette norme fournit aux établissements d'enseignement postsecondaire un cadre éprouvé pour réaffirmer leur engagement envers la santé mentale et le mieux-être de leurs populations étudiantes, tout en leur offrant une expertise et des connaissances spécialisées. Le Groupe de travail sur les normes pour les étudiants planche actuellement sur une évaluation préliminaire; son analyse de nos lacunes nous aidera à cerner nos priorités sur le campus.

À venir en 2021-2022

- Rédaction de nos **engagements** vis-à-vis de deux appels à l'action de la Charte de l'Okanagan. Notre communauté sera appelée à se prononcer sur ces questions. Ces travaux sont pilotés par le Groupe de travail sur la Charte de l'Okanagan.
- Création des **cadres de responsabilité** pour assurer l'arrimage et à la complémentarité des priorités et des plans d'action liés à la Charte de l'Okanagan, à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologique en milieu de travail et la Norme nationale du Canada sur la santé mentale et le bien-être des étudiants du postsecondaire.
- Élaboration des **stratégies de communication** pour faire connaître l'engagement de l'Université envers la santé mentale et le mieux-être, et promotion de l'application de la Charte et des deux normes par l'ensemble des membres de sa communauté.
- Analyse et mise en place des recommandations d'Excellence Canada pour obtenir un **agrément de niveau or**.
- Mobilisation des ressources nécessaires pour mettre en œuvre les actions recommandées en matière d'équilibre, de reconnaissance et de gestion de la charge de travail, les trois principaux facteurs de risque psychologiques se dégageant de la **tournee d'écoute Restez en santé et connecté**.

3.2. Recommandation 2 : Mettre en œuvre une approche coordonnée en santé mentale et de mieux-être

Faits saillants de 2020-2021



- Création d'une **structure de planification et de gouvernance** qui met en adéquation nos ressources, nos initiatives et nos différents bureaux. Cette ossature facilite la collaboration et le processus de consultation auprès de la communauté universitaire, en plus de **mobiliser** le corps étudiant, professoral et administratif, puisqu'ils y sont représentés.

À venir en 2021-2022

- Établissement, en consultation avec le Comité directeur, le Comité consultatif et d'autres acteurs de la communauté universitaire, d'une **stratégie de santé mentale et de mieux-être à long terme sur le campus** visant à « favoriser une culture de développement durable sur le campus qui promeut le bien-être, valorise la diversité et encourage la mobilisation du personnel » (objectif de Transformation 2030 <https://transformation2030.uottawa.ca/fr>), qui puisera son fondement dans la Charte de l'Okanagan et les cadres de travail des deux normes.
- **Création de stratégies de communication** pour présenter sur le site de nos objectifs, nos progrès et les défis que nous rencontrons sur la page Web de la conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être.

3.3. Recommandation 3 : Mettre au point une stratégie de communication transparente et revoir les protocoles



Faits saillants de 2020-2021

- Évaluation de **l'approche communicationnelle de l'Université sur la santé mentale et de ses postventions en situation de crise** à la lumière des meilleures pratiques. Ces travaux sont pilotés par le Groupe de travail sur la prévention du suicide.
- Progrès dans l'offre de **ressources d'assistance et de lignes d'écoute facilement accessibles de jour comme de nuit**, y compris à l'aide d'un **bouton d'urgence** (« Obtenir un soutien immédiat en santé mentale ») sur Brightspace, sur le site Web de Santé et mieux-être et d'autres plateformes.
- Lancement d'une **campagne d'information sur la prévention du suicide** le 10 septembre dernier (Journée mondiale de prévention du suicide). Organisée en partenariat avec Prévention du suicide d'Ottawa, Santé publique Ottawa et le Centre de ressources communautaires Orléans-Cumberland, la campagne portait avant tout sur la résilience. Nous continuerons aussi d'organiser des activités en lien avec la Journée mondiale de la santé mentale, qui a lieu en octobre.
- Préparation d'une **campagne sur les connaissances en santé mentale**, pilotée par Affaires étudiantes et réalisée en collaboration avec l'équipe des communications et des spécialistes de notre communauté. Cette campagne ciblée contribuera à **promouvoir** les services et les programmes de soutien professionnel et entre pairs proposés sur le campus, en plus d'informer la communauté universitaire sur la santé et de lutter contre la stigmatisation.
- Lancement de la **page Web de la conseillère universitaire en santé mentale et mieux-être**. On trouve sur cette page les principales réalisations par rapport aux douze recommandations ainsi qu'un aperçu d'autres initiatives sur le campus.

À venir en 2021-2022

- Élaboration de **stratégies de mobilisation adéquates** pour mieux **communiquer avec différents groupes**. Ces stratégies, absolument nécessaires, permettront de mieux faire valoir l'engagement de l'administration envers la santé mentale et le mieux-être, tout en continuant de

promouvoir les initiatives en cours, de lutter contre la stigmatisation et d'enrichir notre savoir collectif en matière de santé mentale. Les groupes de travail sur la création de ponts, la sensibilisation et la promotion de la santé mentale et du mieux-être et la prévention du suicide participeront aux efforts en ce sens.

3.4. Recommandation 4 : Bonifier et promouvoir le site Web du mieux-être; créer un carrefour virtuel du mieux-être



Faits saillants de 2020-2021

- Lancement, en septembre 2020, d'un [site Web de Santé et mieux-être](#) complètement repensé, en partenariat avec les Ressources humaines, secteur Santé et mieux-être, pour faciliter la recherche de ressources et l'accès aux services virtuels pendant la pandémie. Ce site **réunit en un même lieu** l'information et les ressources utiles en santé (physique et mentale) disponibles sur le campus et dans la communauté. Cette initiative relève des Affaires étudiantes, Secteur mieux-être et récréatif.
- Transfert du site à la nouvelle plateforme Web de l'Université, Drupal 8, en août 2021.
- **Améliorations** visant à rehausser l'expérience en ligne de la population étudiante et du personnel pour faire suite aux discussions avec les parties intéressées à l'hiver et au printemps 2021. Parmi celles-ci, nommons : le prolongement des heures de clavardage avec les pairs, des liens pour recevoir une aide immédiate, des liens vers le système de rendez-vous des services de counselling en ligne, ainsi qu'une section comprenant une **multitude** de services et de ressources pour aider les membres de notre communauté à prendre leur santé physique, mentale et émotionnelle en main.

À venir en 2021-2022

- Amélioration du site Web Santé et mieux-être en fonction des commentaires formulés par la communauté, de son adaptation à la plateforme Drupal 8 et d'une évaluation de la refonte du site.
- Campagne promotionnelle pour inviter la communauté universitaire à consulter le site Web, rehausser son profil et accroître les ressources offertes.

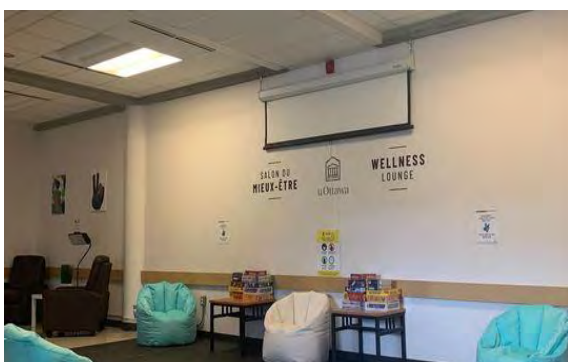
3.5. Recommandation 5 : Répondre aux préoccupations des étudiantes et étudiants quant à l'accès aux services d'aide et au recrutement de personnel



Faits saillants de 2020-2021

- **Expansion du service de counselling** : Au total, 20 conseillères et conseillers sont disponibles sur le campus de l'Université d'Ottawa, y compris deux spécialistes issus des communautés racisées pour venir en aide aux étudiantes et étudiants de la diversité. Grâce au financement de l'Association des diplômés, deux ressources additionnelles nous permettent désormais d'offrir annuellement plus de 580 rendez-vous de plus en soirée.

- Mise en place, par les Affaires étudiantes, d'un nouveau service de première nécessité : le **modèle de gestion de cas**. Depuis septembre 2021, une nouvelle équipe de soutien, composée de six gestionnaires de cas et d'une personne à la coordination, accompagne des apprenantes et apprenants qui présentent des besoins complexes notamment au chapitre des études, de la santé ou des finances. Reposant sur un système d'aiguillage bonifié et financé conjointement par la subvention uOrésilience, les Affaires étudiantes, le GSAÉD et les facultés participantes (où des gestionnaires de cas sont postés), cette approche permet d'épauler la communauté étudiante en accompagnant directement ses membres et en les aiguillant vers les ressources de mise, et ce, jusqu'à ce qu'ils aient atteint leurs objectifs personnels. On pourra consulter ici un [exemple de formulaire d'aiguillage](#). Le 1^{er} novembre 2021, l'équipe de gestion de cas avait, depuis la mise en place du modèle à l'été 2021, accompagné quelque 183 étudiantes et étudiants aux prises avec des problèmes de santé mentale, des difficultés financières ou autres besoins liés à leurs circonstances personnelles.



- Le **Salon du mieux-être**, à la salle 203 du Centre universitaire Jock-Turcot, a ouvert ses portes à la communauté étudiante le 14 juin 2021. Rendu possible grâce à la subvention uOrésilience, cet **espace accueillant** est dirigé par des **éducatrices et éducateurs pairs**. L'ensemble des membres de la population étudiante peuvent y obtenir du soutien et fraterniser, en plus d'acquérir des compétences en mieux-être qui les aideront tout au long de leur parcours personnel et universitaire. Il s'agit d'un milieu inclusif où l'acceptation fait loi, pensé pour bien recevoir les membres des groupes vulnérables, et dont les services peuvent être assurés en ligne comme en personne. Deux salles d'étude y sont aussi proposées : la salle de luminothérapie et la salle des plantes. On peut s'y rendre chaque semaine, ou simplement lorsqu'on en ressent le besoin. En dépit des directives de santé publique limitant sa capacité d'accueil, le Salon a été fréquenté à quelque 1 910 reprises dans les 90 jours suivant son inauguration.

À venir en 2021-2022

- Création d'une nouvelle **équipe de gestion de crise** qui répondra de jour comme de nuit aux situations d'urgence en santé mentale dans la communauté étudiante. Sous la direction du **Service de la protection et des Affaires étudiantes**, cette équipe se composera de bénévoles qui étudient dans des domaines pertinents (en quatrième année ou à la maîtrise), lesquels auront reçu une formation exhaustive en gestion et en désamorçage de crises. Les personnes en détresse pourront

ainsi être vues d'abord par un de leurs pairs plutôt que par le Service de la protection. L'équipe sera disponible en tout temps pour guider ces personnes en douceur vers les services d'assistance de mise.

- Ouverture de la **clinique de santé étudiante au pavillon Minto** en mai 2022. Chapeautée par les **Affaires étudiantes**, la clinique réunira sous un même toit les services de santé physique, de santé mentale et de promotion destinés à la communauté étudiante. Son modèle prévoit un accès exclusif à des services de psychologie et de psychiatrie, ainsi qu'à une équipe médicale multidisciplinaire outillée pour favoriser la santé mentale et le mieux-être étudiant.

3.6. Recommandation 6 : Renforcer les partenariats avec les organismes de proximité et les hôpitaux



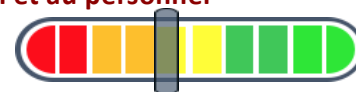
Faits saillants de 2020-2021

- Élargissement des partenariats pour offrir des services de santé mentale à la nouvelle clinique étudiante.
- Révision de l'[entente de télépsychiatrie](#) avec le Centre de santé mentale de l'Hôpital Royal d'Ottawa : les étudiantes et étudiants qui traversent une période difficile pourront obtenir une consultation d'une heure par vidéoconférence avec une ou un psychiatre.
- Offre de séances de soutien virtuelles pour les personnes toxicomanes ou aux prises avec une dépendance **dans les deux langues officielles** grâce à un partenariat entre l'Université d'Ottawa, l'Université Carleton, le Collège Algonquin et l'[Association communautaire d'entraide par les pairs contre les addictions \(ACEPA\)](#). Fondé sur les principes de réduction des risques, **Toute personne, toutes voies (TPTV)** est un groupe de soutien animé par des pairs formés ayant un vécu en la matière. Quiconque s'est libéré d'une dépendance ou souhaite s'en défaire y est le bienvenu. Il n'y a aucune obligation de présence ou d'abstinence : n'importe qui peut se présenter à une réunion, y compris les proches de personnes aux prises avec une dépendance.

À venir en 2021-2022

- Les Affaires étudiantes souhaitent augmenter la capacité d'accueil du Salon du mieux-être pour y **inviter des spécialistes externes** (en personne ou en formule hybride), ce qui facilitera l'accès aux services assurés par des tiers dans la communauté. Une vingtaine de partenaires se sont déjà dits prêts à y offrir des services en personne et en ligne.

3.7. Recommandation 7 : Offrir plus de formation au corps professoral et au personnel



Faits saillants de 2020-2021

- Intégration d'**ateliers de santé mentale et de mieux-être** à la séance d'orientation des nouveaux membres du corps professoral, une initiative propulsée par le Centre de leadership académique.
- Organisation, par les Ressources humaines, d'ateliers, des services d'encadrement et de coaching de groupe en ligne pour aider les gestionnaires et le personnel à s'épanouir pendant la pandémie. Parmi les ressources proposées, on trouve aussi les pages Web [Restez en santé et](#)

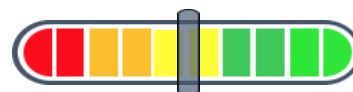
[connecté pendant la COVID-19](#) et [Le leadership dans le contexte de la COVID-19](#). Ces pages renferment notamment des ressources en ergonomie, en santé mentale et physique, divers guides ainsi que des renseignements sur les congés et le retour au travail.

- **Renforcement des capacités**
 - Vingt personnes de plus peuvent désormais animer la [formation Plus forts ensemble](#).
 - Plus de 250 membres du personnel de l'Université ont suivi une formation pour offrir des [premiers soins en santé mentale](#) à leurs pairs et à la communauté étudiante.

À venir en 2021-2022

- Finalisation d'un **guide d'intervention précoce** destiné aux membres du corps professoral et du personnel de soutien : ce guide les aidera à reconnaître les signes de détresse psychologique et de mal-être chez les étudiantes et étudiants, à savoir comment réagir et à bien les aiguiller vers les services et les ressources de mise. On y proposera notamment des formulations adaptées à différents types de situation. Cet important ouvrage de référence sera disponible à temps pour le trimestre d'hiver 2022. On en est à déterminer sur quelle plateforme héberger les outils et comment en faire la promotion. Ces travaux sont dirigés par le Groupe de travail sur la sensibilisation et la promotion de la santé mentale et du mieux-être.
- **Bonification et coordination de notre série de formations avec nos partenaires sur le campus comme à l'extérieur.** Ces formations aident les membres de la communauté universitaire à mieux détecter la détresse psychologique et à savoir vers quelles ressources internes et externes aiguiller les personnes qui en souffrent. Le Groupe de travail sur la prévention du suicide préside à ces travaux, qui visent à :
 - Donner plus régulièrement la [formation en ligne START](#) de [LivingWorks](#), un précieux outil de prévention du suicide.
 - Offrir à plus grande échelle la [formation Plus forts ensemble](#) conçue par le Conseil des universités de l'Ontario en 2015 (et sa version actualisée maintenant proposée par le Centre d'innovation en santé mentale sur les campus). Des activités pédagogiques parallèles seront également organisées en fonction des différents publics participants.
 - Formation de formateurs pour donner plus régulièrement l'atelier Plus forts ensemble et ainsi rejoindre un plus grand nombre de personnes.
 - Offre de l'atelier de premiers soins en santé mentale à l'équipe bénévole d'intervention en cas de crise.
- **Bonification de nos soins en santé mentale axés sur l'antiracisme et la lutte contre l'oppression**, en faisant fond sur l'expertise au sein de nos facultés et services et en faisant équipe avec divers partenaires internes et externes.

3.8. Recommandation 8 : Offrir des ressources à l'ensemble de la communauté universitaire, et à ses populations distinctes



Faits saillants de 2020-2021

- **Groupes d'entraide** pour étudiantes et étudiants racisés proposés par le Service de counselling.

- Acceptation de candidates et candidats qui ont des problèmes de santé mentale dans le cadre du programme **d'admission inclusive**. Instauré à l'Université en 2019, ce programme s'intéresse aux personnes dont les notes ont été plombées par la discrimination, le racisme, un faible revenu ou d'autres formes d'inégalités, de sorte qu'elles se situent en deçà de la moyenne exigée.
- Intégration du **coaching pour rendement occupationnel (CRO)** à la gamme de services de soutien offerts à la communauté étudiante. Cette approche pragmatique invite les étudiantes et étudiants à miser sur leurs habiletés pour renforcer leur **autonomie** et leur **confiance en eux**, à se fixer des objectifs, à travailler pour les atteindre, et à développer des **aptitudes à la résolution de problèmes** qui leur serviront à vie. Les séances sont offertes par des stagiaires à la maîtrise en ergothérapie, sous la supervision d'une ergothérapeute agréée.

Les séances de CRO servent à :

- Renforcer son autonomie et sa confiance en soi
- Se fixer des objectifs, puis travailler à les atteindre
- Développer des compétences en résolution de problèmes pour la vie

-
- **Diffusion, au printemps, du sondage Bien-être sur les campus canadiens (BECC) à l'intention de la communauté étudiante.** Conçu et mis à l'essai par un groupe de l'Université de la Colombie-Britannique épaulé par des spécialistes en la matière au Canada (Faulkner et coll. 2019, Weatherson et coll., 2021), le sondage a été mené pour la première fois au trimestre d'hiver 2021 sur des campus universitaires aux quatre coins du pays. L'expérience étudiante, les points forts et les lacunes en santé mentale, la place qui est accordée à celle-ci sur le campus, la santé et les comportements connexes, la toxicomanie et la sécurité alimentaire figurent au nombre des multiples sujets qui y sont abordés. En tout et pour tout, quelque 1 628 étudiantes et étudiants y ont répondu. Les résultats détaillés serviront à cerner les problèmes auxquels nous devons nous attaquer pour améliorer l'expérience étudiante. On en saura aussi davantage sur nos forces et nos faiblesses dans le domaine de la santé mentale, tout comme ce qu'il nous faut corriger en matière de toxicomanie. Comme nous étions le premier établissement à réaliser l'exercice en français, la traduction du sondage a été validée par une petite équipe de l'Université.

À venir en 2021-2022

- Mise en œuvre du projet **Passerelle vers la réussite scolaire : admissions et transitions inclusives**. S'inscrivant dans la continuité du programme d'admissions inclusives, ce projet comporte trois volets : la coordination de notre processus d'admission inclusive, l'Institut du mieux-être et la gestion de cas pour un soutien tous azimuts.
- L'**Institut du mieux-être** offrira aux personnes admises à l'Université dans le cadre de ce processus des ateliers et des ressources exhaustives, fondées sur des données probantes, qui les aideront à accroître leur résilience avant d'entamer leur programme; elles pourront ainsi perfectionner leurs

habiletés sur le plan des études, des finances et du mieux-être au préalable. Cet institut proposera aussi des activités sociales et de l'information sur les services à la population étudiante, en plus de cultiver le sentiment d'appartenance à la communauté de l'Université d'Ottawa.

3.9. Recommandation 9 : Encourager les initiatives étudiantes

Faits saillants de 2020-2021



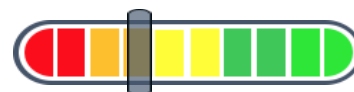
- Participation étudiante au Comité consultatif, aux groupes de travail et aux exercices de consultation sur les initiatives décrites dans le présent rapport.
- Création d'**activités de mentorat** et de **groupes de soutien** supplémentaires où la communauté étudiante peut s'investir.
- Promotion de ressources et d'initiatives étudiantes sur le site Web de Santé et mieux-être :
 - L'[Initiative 1/5](#) fondée par des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs de l'École de psychologie
 - [Groupes de soutien par les pairs](#)
 - [Compass](#) (anciennement appelé Wellness World)

À venir en 2021-2022

- Recensement des initiatives étudiantes qui ont cours dans toutes les facultés et services pour les intégrer à un référentiel central.

3.10. Recommandation 10 : Bonifier les ressources d'aide au niveau facultaire

Faits saillants de 2020-2021

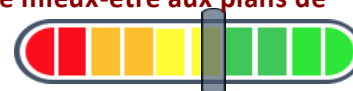


- Discussions avec les décanats, vice-décanats, gestionnaires et conseillères et conseillers aux études sur les initiatives de santé mentale et de mieux-être menées dans les facultés.
- Aide à l'évaluation des pratiques et des processus en vigueur pour **améliorer le soutien à la communauté étudiante et l'articulation du travail** entre les services scolaires de première ligne dans les facultés (bureaux des études de premier cycle et des études supérieures, secrétariats) et les Affaires étudiantes, en portant tout particulièrement attention aux mécanismes d'aiguillage, aux communications bilatérales, au partage des responsabilités et à la viabilité des collaborations. L'objectif : se doter de mécanismes de transition durables et cohérents, ancrés dans une culture centrée sur les besoins et le bien-être des apprenantes et apprenants. Ce travail est chapeauté par le Groupe de travail sur la création de ponts.
- Entretiens en cours avec les principales parties prenantes pour mieux comprendre ce qui fonctionne et les points à améliorer. Une analyse contextuelle des services aux étudiantes et étudiants en matière de santé mentale, de mieux-être et de soutien se poursuit également. Cet exercice relève lui aussi du Groupe de travail sur la création de ponts.

À venir en 2021-2022

- Formalisation, une fois ces démarches terminées, des pratiques exemplaires à normaliser à l'échelle des facultés et services.

3.11. Recommandation 11 : Intégrer les notions de santé mentale et de mieux-être aux plans de cours; concevoir et offrir des programmes de santé mentale



Faits saillants de 2020-2021

- Offre de [séminaires sur le mieux-être](#) les vendredis pour aider les étudiantes et étudiants à gérer leur stress, à être plus efficaces dans leurs études et à se sentir mieux en général. Quiconque s'inscrit au trimestre d'automne ou d'hiver a accès à cette série de webinaires. Cette initiative relève du Groupe de travail sur les programmes d'études en santé mentale.



- **Analyse contextuelle** des programmes de chaque faculté pour faire ressortir des cours ou des activités d'apprentissage qui pourraient s'enchâsser dans un microprogramme en santé mentale et mieux-être, pilotée par le Groupe de travail sur les programmes d'études en santé mentale. Une étude des pratiques exemplaires adoptées dans d'autres universités a été réalisée pour cerner les exigences et les principales composantes du microprogramme.
- **Intégration des renseignements sur la santé mentale et le mieux-être à même Brightspace.** Depuis les débuts de la pandémie, le Campus virtuel est la principale – voire parfois la seule – plateforme où les corps étudiant et professoral peuvent interagir et cultiver leur sentiment d'appartenance. On travaille à y intégrer une liste de ressources informatives clés pour sur la santé mentale et le mieux-être, un lien vers le site Web Santé et mieux-être et un bouton d'urgence (« Obtenir un soutien immédiat en santé mentale ») pour accéder à des lignes d'écoute téléphonique. C'est le Groupe de travail Brightspace qui dirige cette initiative.
- Réalisation, sous la direction de la vice-provost aux affaires académiques, de [sondages sur l'enseignement et l'apprentissage en ligne](#) en mai 2020, décembre 2020 et avril 2021 auprès du corps professoral, de la communauté étudiante et des assistantes et assistants d'enseignement, pour mieux comprendre leurs expériences respectives et enrichir les ressources de soutien pédagogique. Le sondage du printemps 2021 comportait des questions ciblées sur la santé mentale. L'analyse qualitative préliminaire des résultats démontre notamment qu'il faut plus de flexibilité en classe, des communications claires et ouvertes, et davantage de bienveillance. Dans

les trois sondages réalisés en 2020-2021, les étudiantes et étudiants ont indiqué avoir particulièrement du mal à composer avec le manque de motivation, l'épuisement psychologique lié à l'apprentissage à distance ou en isolement, et l'absence d'interactions en personne avec leurs camarades. Les données recueillies guideront la création d'outils pour aider les membres du corps professoral à cultiver un climat d'apprentissage positif.

À venir en 2021-2022

- Poursuite des recherches et des efforts de promotion de **séminaires** et d'**ateliers** pour la santé mentale et le mieux-être, y compris pour les membres de la communauté étudiante qui éprouvent des difficultés financières. Cette initiative relève du Groupe de travail sur les programmes d'études en santé mentale.
- **Création d'un microprogramme** en santé mentale et mieux-être. Le Groupe de travail sur les programmes d'études en santé mentale voit aussi à ce projet.
- Intégration de la notion de **bienveillance en classe** aux **formations** et à l'**évaluation des cours**. Ce faisant, nous encouragerons le corps professoral à cultiver davantage la solidarité et la compassion dans le cadre pédagogique. Cette initiative, réalisée en collaboration avec le SAEA, est dirigée par le Groupe de travail sur la sensibilisation et la promotion.
- Création d'une **communauté de pratique** permettant aux professeures et professeurs d'échanger avec d'autres pédagogues ayant à cœur d'intégrer le mieux-être à leur approche pédagogique. Des rencontres auront lieu tous les mois pour discuter d'idées et des défis à surmonter, accueillir des personnes invitées et partager des ressources. Ces travaux relèveront du Groupe de travail sur la sensibilisation et la promotion.

3.12. Recommandation 12 : Créer un pôle de recherche multidisciplinaire sur la santé mentale et le mieux-être



Faits saillants de 2020-2021

- Consultation de spécialistes au sein du corps professoral et du personnel pour aider les groupes de travail à réaliser leurs mandats.

À venir en 2021-2022

- Réflexion en vue de créer un **groupe de recherche** sur la santé mentale et le mieux-être pour accompagner les professeures et professeurs qui souhaitent faire progresser la recherche en la matière, en plus de consolider notre savoir collectif.

4. Au-delà des 12 recommandations initiales

Outre les échanges publics tenus lors des rencontres des deux comités, de nombreux membres de la communauté m'ont approchée virtuellement pour me parler de ce qui compromet leur santé mentale et leur mieux-être, au travail comme dans la vie, et me faire part de solutions viables. Ces

discussions m'ont aidée à mieux comprendre les points sur lesquels le Comité directeur et le Comité consultatif doivent se pencher sans attendre.

4.1. Nous soucier en tout temps du bien-être de notre personnel

La tournée d'écoute Restez en santé et connecté, les sondages connexes et les interactions avec le Cabinet de la vice-provost aux affaires professorales, le Cabinet de la vice-provost aux affaires académiques et le Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage m'ont incitée à retenir une nouvelle recommandation : nous soucier en tout temps du bien-être de notre personnel. Cette recommandation s'inscrit dans la continuité des appels à l'action de la [Charte de l'Okanagan](#), de la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologique en milieu de travail](#) et des [13 facteurs de la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#).

Le sondage [Restez en santé et connecté](#) nous permet de suivre de près le bien-être de notre personnel. Un premier questionnaire a été utilisé par les Ressources humaines en mai 2020 pour dresser un bilan, et évaluer si l'information, les outils et les ressources à la disposition des membres du personnel répondaient bien à leurs besoins. Pour mieux comprendre les obstacles auxquels ceux-ci se butent, un nouveau sondage a été réalisé en février 2021; on y trouvait des questions quantitatives et une question ouverte. Quelque 432 membres du corps professoral et 1 289 membres du personnel ont participé au sondage, pour un total de 1 742 répondantes et répondants. L'analyse des résultats a révélé plusieurs des problèmes qui les ont habités au cours de la dernière année, notamment :

- la surcharge de travail (80 % du corps professoral et 67 % du personnel en ont parlé comme d'un problème modéré ou substantiel);
- la difficulté à concilier travail et famille (68 % du corps professoral et 51 % du personnel);
- les problèmes de santé mentale (47 % du corps professoral et 41 % du personnel);
- la santé physique (44 % du corps professoral et 35 % du personnel);
- l'anxiété (57 % du corps professoral et 48 % du personnel);
- l'isolement social (57 % du corps professoral et du personnel).

C'est en réaction aux résultats de ce sondage que la **tournée d'écoute Restez en santé et connecté** a été organisée. L'exercice avait pour but de mieux comprendre trois facteurs de risque psychologiques en particulier : les problèmes concernant la conciliation travail-vie, la charge de travail et la reconnaissance en milieu de travail. Les employées et employés étaient invités à participer à des groupes de discussion (93 l'ont fait), à répondre par écrit à certaines questions (145 réponses nous ont été transmises) ou à formuler des commentaires sur uOSatisfaction (20 commentaires ont été reçus).

Les membres du corps professoral, du personnel et de l'administration ont verbalisé les principaux enjeux qui les touchent, et amené des suggestions intéressantes pour améliorer la satisfaction, la mobilisation et le climat en général. Les Ressources humaines ont ainsi mis en place plusieurs initiatives visant à remédier aux différents problèmes rapportés. Parmi celles-ci, on compte :

- l'ajout de plusieurs catégories au programme de reconnaissance du personnel, y compris le prix Santé au travail;
- l'intégration des notions d'inclusion, de diversité, d'équité et de santé mentale aux pratiques de gestion du rendement;
- la bonification du programme de leadership pour les gestionnaires afin d'y intégrer une composante d'accompagnement professionnel;
- des ateliers à l'intention des gestionnaires sur la charge de travail;
- l'analyse de diverses politiques, lignes directrices et pratiques exemplaires en matière de télétravail afin de créer nos propres procédures.

La mise en place des recommandations issues de la tournée d'écoute se poursuivra tout au long de la prochaine année.

4.2. Coordination du soutien aux étudiantes et étudiants qui éprouvent des difficultés financières

De plus en plus de données scientifiques lient étroitement le stress financier et la santé mentale des étudiantes et étudiants (Richardson, 2017). Des recherches longitudinales auprès de populations universitaires ont établi que les préoccupations de nature financière s'accompagnent d'une hausse des symptômes de dépression et d'anxiété (Cooke, 2004; Richardson, 2016) et d'une plus forte dépendance à l'alcool pendant des périodes allant de quatre mois à trois ans (Richardson, 2017). L'inverse est aussi vrai, puisque les problèmes de santé mentale et de dépendance à l'alcool peuvent peser sur la situation financière. Chez certaines personnes, c'est donc le début d'un cercle vicieux : le stress nuit à leur santé mentale, ce qui leur cause des difficultés financières et ainsi de suite.

Actuellement, tous les étudiants et étudiantes ne sont pas bien outillés pour gérer leurs finances. De plus, ils ne sont pas toujours au fait des ressources financières à leur portée, ou alors ne savent pas comment en tirer pleinement parti. Au cours de la prochaine année, nous travaillerons donc sur plusieurs fronts pour les aider à surmonter leurs difficultés financières.

- Nous optimiserons les séminaires et les ateliers déjà en place, et les offrirons plus fréquemment du côté de l'Institut du mieux-être et dans le cadre de formations sur le bien-être. Le tout sera orchestré par le Groupe de travail sur les programmes d'études en santé mentale.
- Les services fournis par le Service de l'aide financière et des bourses seront mieux communiqués aux facultés, et la coordination entre ces acteurs sera renforcée pour mieux épauler les étudiantes et étudiants aux prises avec des difficultés financières. Ces travaux relèveront du Groupe de travail sur la création de ponts.

4.3. Mesures de suivi et d'évaluation en continu

« Pour changer, il faut mesurer, et rien ne sert de mesurer ce qu'on se refuse à changer. » (p. 150, Peterson, 2004). Si l'on veut bien comprendre l'état de santé mentale de notre communauté, il est primordial d'en prendre régulièrement le pouls, car c'est ainsi que nous pourrions prendre les mesures qui s'imposent. Nos démarches doivent aussi être évaluées pour déterminer ce qui

fonctionne, et ce qui explique nos bons coups et nos échecs. Voici donc des recommandations en ce sens :

- Envoyer le sondage Bien-être sur les campus canadiens tous les deux ans à un échantillon aléatoire d'étudiantes et d'étudiants, tous programmes confondus.
- Continuer de réaliser le Sondage sur le mieux-être chaque année, auquel s'ajoutera le sondage Bien-être sur les campus canadiens pour les membres du personnel tous les deux ans.
- Réaliser chaque année un sondage sur l'enseignement et l'apprentissage.
- Évaluer les programmes de santé mentale et de mieux-être de l'Université pour déterminer leur incidence sur l'ensemble de notre communauté universitaire.

5. Regard vers l'avenir

Au cours de la dernière année, plusieurs facultés et services ont cherché à définir et à mettre en place des initiatives s'arrimant aux recommandations formulées dans le rapport du Comité consultatif du recteur. Certaines avancent bien, quelques-unes ont pu s'intégrer à des ressources existantes, et d'autres encore ont pu être mises en place rapidement grâce à des fonds débloqués à court terme. Un certain nombre d'entre elles devront toutefois être examinées minutieusement et faire l'objet de consultations à l'échelle du campus pour avoir un impact optimal. Ces efforts déployés de part et d'autre ont porté leurs fruits, mais il nous reste d'importants défis à relever.

Si nous voulons respecter nos engagements au chapitre de la santé mentale et du mieux-être, il nous faut aborder les enjeux dans leur globalité, en concertant les efforts des facultés et des services. Au cours de la prochaine année, nous nous attacherons donc à créer un plan stratégique en la matière. Ce plan contribuera à concrétiser la vision de l'Université : créer un milieu d'apprentissage et une culture organisationnelle qui promeuvent la santé et le bien-être de notre grande famille.

Transformation 2030, le plan stratégique de l'Université d'Ottawa, s'articule notamment autour des principes d'impact et de durabilité. En cette période de contraintes budgétaires, notre capacité à investir dans des projets durables sera déterminante. Bon nombre des initiatives soulignées dans le présent rapport reposent sur les notions de renforcement des capacités, de collaboration et de viabilité. Or, pour que les initiatives éprouvées se traduisent en résultats concrets et durables, l'Université d'Ottawa doit y consacrer des investissements.

Je continuerai ainsi à travailler avec la haute direction pour m'assurer que les services et les ressources de santé mentale et de mieux-être en place, les structures de prévention à l'échelle du campus et les nouvelles initiatives porteuses se voient accorder le financement nécessaire à même les structures budgétaires actuelles. Il nous est essentiel de continuer à financer les bonnes structures de prévention et de soutien. Après tout, l'Université ne saurait atteindre ses objectifs d'excellence sans investir dans le bien-être de sa communauté tout entière.

Bien entendu, nous continuerons à évaluer toutes les initiatives mises de l'avant pour confirmer qu'elles répondent bien aux besoins de notre grande famille. Nous avons d'ailleurs déjà entrepris

d'établir des méthodes d'évaluation qualitatives et quantitatives pour déterminer l'efficacité des initiatives à l'aide de données probantes, ainsi que les mesures à prendre pour pallier les lacunes et revoir nos objectifs et nos plans d'action.

Chaque groupe de travail s'est vu demander de produire un cadre permanent définissant les rôles et les responsabilités de chacun. Le Comité consultatif et divers sondages chercheront aussi périodiquement à réévaluer les besoins de la communauté et de certains groupes cibles. Le Comité directeur, lui, verra à la coordination du processus.

Nous devons continuer de cheminer au chapitre de la recherche, des communautés de pratique, de l'enseignement, de la solidarité et de la formation en santé mentale, puisque pour mobiliser notre savoir et renforcer nos capacités, il nous faudra forcément miser sur la collaboration et les démarches d'information. L'Université a toujours su tirer parti de ses partenariats externes, y compris avec d'autres campus au Canada comme à l'étranger. Nous devons continuer à aménager ce type de collaborations à long terme avec nos partenaires en santé mentale.

6. Conclusion

Nous avons beaucoup accompli au cours de la dernière année, et nos efforts ont suscité un élan qui continuera de nous porter. Le défi sera désormais de maintenir la cadence, de consolider nos avancées, de renforcer les nombreux partenariats forgés au cours de la dernière année et d'assurer la pérennité des projets déjà en place et à venir, tout en continuant de nous adapter aux conditions toujours changeantes du contexte actuel et en préparant l'après-pandémie.

Si nous voulons améliorer nos services en matière de santé mentale et de bien-être, nous devons impérativement adopter une approche englobant l'ensemble de notre communauté, sans perdre de vue les besoins particuliers qui en émanent. Accueillons nos différences et le fait que nous dépendons les uns des autres : nous pourrions ainsi mieux donner aux membres de notre communauté universitaire les outils nécessaires pour répondre à leurs besoins et à ceux des autres.

Ce virage culturel et sa pérennité appellent à la mobilisation de chacune et chacun d'entre nous. Je ne doute aucunement que l'Université d'Ottawa a la communauté et ce qu'il faut d'énergie pour créer un milieu où excellence scolaire et solidarité vont de pair.

BIBLIOGRAPHIE

1. Adams, K. and Kristjansson, E. Wellness Check. Stay Healthy and Connected. Presentation to the Administration Committee. (March 2021, Ottawa).
2. Canadian Standards Association and Bureau de Normalization de Quebec (2013). CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 Psychological health and safety in the workplace — Prevention, promotion, and guidance to staged implementation. Published by the Mental Health Commission of Canada, Ottawa, Ontario.
3. Clark, R. and Pare, B. for the Integrated Student Health Team. Presentation on results of Student Survey for Integrated Student Health Services. Fall, 2021.
4. Cooke, R., Barkham, M., Audin, K., Bradley, M., & Davy, J. (2004). Student debt and its relation to student mental health. *Journal of Further and Higher Education*, 28(1), 53–66.
5. Excellence Canada Website (n.d.), Excellence, Innovation and Wellness.
6. Faulkner G, Ramanathan S, Kwan M; CCWS Expert Panel Group. Developing a coordinated Canadian post-secondary surveillance system: a Delphi survey to identify measurement priorities for the Canadian Campus Wellbeing Survey (CCWS). *BMC Public Health*. 2019 Jul 11;19(1):935. doi: 10.1186/s12889-019-7255-6. PMID: 31296190; PMCID: PMC6624908.
7. Glover, R., van Schalkwyk, M.C.I, Akl,E.I., Kristjansson, E., Lotfi,T. Petkovic, J.,Petticrew, M.P., Pottie, K., Tugwell,P. Welch,V. (2020) A framework for identifying and mitigating the equity harms of COVID-19 policy interventions. *J. Clinical Epidemiology*, 128: 35-48.
8. Khan, K.S., Mamun, M.A., Griffiths, M.D. *et al.* The Mental Health Impact of the COVID-19 Pandemic Across Different Cohorts. *Int J Ment Health Addiction* (2020). <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00367-0>
9. Kawohl, W., & Nordt, C. (2020). COVID-19, unemployment, and suicide. *The Lancet Psychiatry*, 7(5), 389–390.
10. Mental Health Commission of Canada (2021). 13 Factors: Addressing Mental Health in the Workplace.
11. Peterson, E. *Web Analytics Demystified: A Marketer's Guide to Understanding How Your Web Site Affects Your Business* (2004).
12. President’s Advisory Committee on Mental Health and Wellness (2020) President’s Advisory Committee on Mental Health and Wellness: Final Report. https://www.uottawa.ca/vice-president-academic/sites/www.uottawa.ca.vice-president-academic/files/mental_health_wellness_final_report_final_2_decembre.pdf.
13. Robertson, T., Elliot, P. Rogers, R., Jansen, M (2017) A Longitudinal Study of Financial Difficulties and Mental Health in a National Sample of British Undergraduate Students. *Community Mental Health* 53:344–35.
14. The Canadian Centre for Substance Abuse and the Canadian Mental Health Commission (2021). Mental Health and Substance Use During COVID-19 <https://www.ccsa.ca/mental-health-and-substance-use-during-covid-19>
15. Weatherson, K., Kwan, M., Ramanathan, S., & Faulkner, G. Development of the Canadian Campus Wellbeing Survey (CCWS). CCWS Technical Report Series 2019; 1(1). Vancouver, BC: The University of British Columbia. Available at: www.ccws-becc.ca