



uOttawa

Feuille de route vers le mieux-être à l'Université d'Ottawa

RAPPORT SUR LA SANTÉ MENTALE ET LE MIEUX-ÊTRE DE 2020



Rapport d'étape au bureau des gouverneurs concernant les mesures prises depuis la mise en place du groupe d'action du campus par le recteur en janvier 2018

Vers une culture de mieux-être à l'Université d'Ottawa



Table des matières

AVANT-PROPOS	4
L'Université d'Ottawa dans le contexte canadien	5
Santé mentale et mieux-être : une priorité dans d'autres établissements postsecondaires	5
SANTÉ MENTALE ET MIEUX-ÊTRE À L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA	6
Santé mentale et mieux-être des étudiants : aperçu	7
VERS UNE CULTURE DE MIEUX-ÊTRE	8
SENSIBILISATION (DE TOUTE LA COMMUNAUTÉ)	10
Pourquoi la sensibilisation est-elle importante?	10
Principales initiatives	11
Autres initiatives	11
Mesures recommandées	12
MOBILISATION (POUR MIEUX COORDONNER LES INITIATIVES SUR L'ENSEMBLE DU CAMPUS)	14
Pourquoi la mobilisation est-elle importante?	14
Principales initiatives	14
Autres initiatives	15
Mesures recommandées	16
FORMATION (POUR MIEUX PRENDRE SOIN DE NOUS-MÊMES, DES AUTRES ET DE NOTRE COMMUNAUTÉ)	18
Pourquoi l'amélioration est-elle importante?	18
Principales initiatives	18
Autres initiatives	19
Mesures recommandées	20
AMÉLIORATION (DES SERVICES D'APPUI) RENFORCEMENT DE NOTRE COMMUNAUTÉ	22
Pourquoi la consolidation est-elle importante?	23
Principales initiatives	24
Autres initiatives	25
Mesures recommandées	26
PROCHAINES ÉTAPES ET RECOMMANDATIONS FINALES	28
ANNEXES	30
Annexe 1 : Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être – Rapport d'étape, hiver 2019	30
Annexe 2 : Services, initiatives et programmes de santé mentale et de mieux-être à l'intention des étudiants de l'Université d'Ottawa	31
Services d'appui à la population étudiante offerts par l'Université d'Ottawa	31
Annexe 3 : Principaux soutiens en santé mentale offerts aux membres du corps professoral et au personnel de l'Université d'Ottawa	35
Annexe 4 : Occasions de formation sur le campus – Prendre soin des autres et de la communauté	36
Annexe 5 : Documents, travaux et stratégies consultés	37
Annexe 6 : Notes et références	38



AVANT-PROPOS

L'Université d'Ottawa a conscience du rôle important de la santé mentale et du mieux-être dans l'épanouissement de sa communauté. Voilà pourquoi au lancement de la Semaine du mieux-être, le 22 janvier 2018, le recteur, Jacques Frémont, a annoncé la création d'un groupe d'action pour promouvoir, coordonner et optimiser les activités de santé mentale et de mieux-être sur le campus. L'Université a profité de cette annonce pour reconnaître la nécessité d'une sensibilisation accrue et d'un meilleur accès aux ressources et services offerts à sa communauté pour renforcer la culture de santé mentale et de mieux-être.

Outre la création du groupe d'action, le recteur a aussi annoncé, en janvier 2019, que la culture du campus serait davantage axée sur le mieux-être. S'appuyant sur le travail et les commentaires de la communauté de l'Université d'Ottawa ainsi que sur les pratiques exemplaires du secteur, le recteur a souligné que, dorénavant, *tout le monde a son rôle à jouer* dans le mieux-être, et que nous pouvons y arriver en prenant soin *de nous-mêmes, des autres et de notre communauté*.

Ses paroles ont posé les bases du projet, lequel tient compte de la diversité, de la complexité et de la richesse de notre communauté universitaire. De fait, pour que la culture soit axée sur le mieux-être à l'Université d'Ottawa, il faut de multiples intervenants, activités et points de vue.

Depuis les débuts du groupe d'action, plusieurs activités ont eu lieu ou ont été organisées, soit à l'initiative du groupe, soit parce que certains membres de la communauté ont reconnu le besoin d'adopter une meilleure culture tournée vers la santé mentale et le mieux-être. Le présent rapport résume l'état actuel de la santé mentale et du mieux-être à l'Université d'Ottawa, souligne les principaux projets et initiatives élaborés par la communauté universitaire et présente des mesures possibles et des recommandations pour la suite. Il repose sur le rapport d'étape de février 2019 du Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être (voir l'annexe I) et rappelle que toute la communauté doit se mobiliser pour que s'opère un changement de culture.

L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA DANS LE CONTEXTE CANADIEN

L'Université d'Ottawa compte plus de 42 000 étudiants et plus de 5 000 employés, ainsi que d'autres membres participant à la vie sur le campus, soit un total d'environ 50 000 personnes; c'est une population plus vaste que celle des villes de Cornwall ou de Timmins, et même du territoire du Nunavut tout entier. Dans cette optique, considérons que chaque année, une personne sur cinq au Canada sera affectée par un trouble de santé mentale ou une maladie mentale¹, et qu'une personne sur trois aura à y faire face au cours de sa vie². Des données nous montrent aussi que parmi les groupes démographiques du Canada, les personnes de 15 à 24 ans présentent un risque plus élevé de troubles mentaux³. C'est donc dire que la santé mentale est susceptible d'avoir des répercussions sur les membres de la communauté de l'Université d'Ottawa, qu'ils en fassent l'expérience eux-mêmes ou par un pair, un collègue, un camarade de classe, un gestionnaire ou un assistant d'enseignement. Pour aller de l'avant et promouvoir une culture de mieux-être dans sa communauté, l'Université d'Ottawa doit fournir à ses membres les outils, ressources et services nécessaires pour favoriser leur mieux-être.

SANTÉ MENTALE ET MIEUX-ÊTRE : UNE PRIORITÉ DANS D'AUTRES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES

D'autres établissements postsecondaires du Canada reconnaissent la santé mentale et le mieux-être comme de grandes priorités et ont mis en œuvre diverses stratégies universitaires pour répondre aux besoins de leur communauté⁸. En voici quelques exemples :

- **L'Université de Toronto** a lancé [une stratégie et un cadre sur la santé mentale étudiante en 2014](#) (en anglais seulement) qui ont été mis à jour en 2016 et en 2019;
- **L'Université Carleton** a établi son premier cadre de [soutien aux étudiants en détresse](#) en 2009 (en anglais seulement) et, la même année, son Plan d'action pour un milieu de travail sain, qui promeut une culture durable de santé et de mieux-être pour le corps professoral et les employés;
- **L'Université de la Saskatchewan** a lancé, à l'échelle du campus, une [stratégie de mieux-être pour toute la communauté](#) en un seul plan intitulée *Be Well* (en anglais seulement);
- **L'Université de Calgary**⁹ a instauré sa stratégie de santé mentale en 2015¹⁰, avec un comité consultatif pan-universitaire pour aider à la mise en œuvre des recommandations.

Ces stratégies à l'échelle du campus ont inspiré à d'autres établissements une stratégie et une vision claires et cohérentes pour que tous les membres de leur communauté comprennent leurs objectifs en matière de santé mentale et de mieux-être; elles définissent des données de référence pour l'évaluation et la mesure de la progression tout en représentant un engagement évident de la haute direction en faveur de la santé mentale et du mieux-être.

De plus, vingt établissements et cinq organismes ont signé la *charte internationale de l'Okanagan pour la promotion de la santé dans les universités et les collèges* ([International Charter for Health Promoting Universities and Colleges – en anglais seulement](#))¹¹, élaborée par plusieurs centaines de délégués internationaux, dont des membres de la communauté de l'Université d'Ottawa¹². La charte, qui vise une culture axée sur le mieux-être, appelle les établissements postsecondaires à intégrer la santé dans tous les aspects de la culture de leurs campus et à chapeauter la promotion de la santé et la collaboration. Elle fait partie des pratiques exemplaires de plus en plus d'universités.

LE SAVIEZ-VOUS?

70 % des adultes ayant un trouble de santé mentale en ont vu les **premiers symptômes avant leurs 18 ans**⁴.

Au Canada, **le suicide est la cause de 24 % des décès** chez les 15 à 24 ans⁵.

Seulement 36 % des employés sont prêts à parler de leurs besoins en santé mentale à leur supérieur⁶.

« Environ **30 % des réclamations pour invalidité** à court ou à long terme au Canada sont attribuées à des troubles de santé mentale et à des maladies mentales⁷. »



SANTÉ MENTALE ET MIEUX-ÊTRE À L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

Depuis janvier 2018, plusieurs services ont mis en place des mesures supplémentaires pour mieux encadrer la santé mentale et le mieux-être de notre communauté :

- Le Service d'appui au succès scolaire (SASS) a mis en place le [modèle progressif de services](#) et des pratiques préventives de mieux-être pour offrir une plus grande variété de services aux étudiants;
- La plateforme de [thérapie en ligne](#) (TAO) a été ajoutée aux services offerts à la communauté de l'Université d'Ottawa, employés comme étudiants;
- Grâce à de nouveaux partenariats et à la promotion, la communauté s'intéresse de plus en plus aux nombreux événements en lien avec le mieux-être qui ont lieu chaque année sur le campus¹³;
- Nous nous sommes attachés à mieux utiliser les données dans notre planification pour le mieux-être de la communauté. Par exemple, en 2019, l'Université d'Ottawa a participé pour la première fois à l'Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA)¹⁴, bien connue, dont les résultats lui ont permis de mieux adapter les programmes et les services aux besoins de ses étudiants;
- Le site Web sur la santé mentale et le mieux-être de l'Université (lancé en 2016) a été enrichi et plus clairement promu comme « guichet unique » d'information à l'Université d'Ottawa. Faisant office de plateforme en ligne des pratiques exemplaires en matière de mieux-être, le site aiguille ses visiteurs vers les principaux services offerts sur le campus;
- Les Ressources humaines ont défini leurs priorités, qui seront mises en œuvre sous peu. Leurs principes clés accordent notamment une importance particulière au mieux-être des employés.

Ces initiatives, de même que de nombreuses autres mentionnées dans le présent rapport, aident l'Université d'Ottawa à œuvrer à l'amélioration de ses services de santé mentale et de mieux-être.

Cela dit, ces activités ne sont pas promues à grande échelle, et beaucoup de membres de la communauté ne connaissent pas l'ampleur et la richesse des services et programmes qui leur sont offerts. Par conséquent, peu d'étudiants ou d'employés y ont recours et leur capacité à s'orienter ou à guider d'autres membres est réduite.

Des efforts concertés et stratégiques en matière de santé mentale amélioreraient grandement l'expérience des étudiants et des employés, et aideraient au recrutement et à la rétention, ce qui au bout du compte renforcerait la communauté des diplômés et favoriserait la santé des employés. Le renforcement de l'appui offert à nos étudiants pendant leurs études pourrait leur permettre de vivre une meilleure expérience après l'obtention de leur diplôme, ce qui aiderait ensuite l'Université à atteindre ses objectifs concernant la nouvelle entente de mandat stratégique mise en œuvre par la province.

Comme nos employés sont essentiels à l'atteinte de nos objectifs stratégiques, les Ressources humaines ont défini des priorités stratégiques qui joueront un rôle central dans le virage culturel nécessaire à la promotion de la santé mentale et du mieux-être à l'Université d'Ottawa. Plus les employés sont en santé, plus ils sont productifs et engagés, et plus ils sont en mesure de veiller à l'excellence du service nécessaire à l'optimisation de l'expérience étudiante. En tant qu'employeur, l'Université d'Ottawa devrait aussi aspirer à réduire l'utilisation des congés de maladie et investir dans le mieux-être de ses employés afin de mieux soutenir

la communauté. Le présent rapport exposera les priorités des Ressources humaines et démontrera comment elles sont liées et comment elles serviront notre objectif d'intégrer la santé et le mieux-être à nos activités quotidiennes.

- Établir une culture axée sur la santé et le mieux-être à l'Université d'Ottawa
- Améliorer la communication et veiller à la participation de la direction et du personnel dans la création d'initiatives
- Consolider les compétences en leadership et en gestion

L'Université d'Ottawa reconnaît que l'appartenance à une communauté qui tisse des liens entre ses membres et les fait se sentir valorisés et acceptés est essentielle à la bonne santé. C'est pourquoi la diversité et l'inclusion sont des alliées de choix pour que l'Université adopte une culture de mieux-être : elles favorisent la résilience par la sensibilité culturelle, la compréhension et l'acceptation.

Notre communauté a demandé de l'assistance et qu'une attention particulière soient portée à la santé mentale et au mieux-être, tant implicitement, par l'augmentation des demandes d'aide et l'utilisation des services, qu'explicitement, par la rétroaction directe. Par exemple, dans une récente consultation pour la planification stratégique, à laquelle ont participé plus de 200 employés qui ont formulé de nombreuses observations, la nécessité de mettre l'accent sur le mieux-être et de prendre soin de soi et des autres était l'un des thèmes principaux soulevés par les employés¹⁵.

SANTÉ MENTALE ET MIEUX-ÊTRE DES ÉTUDIANTS : APERÇU

Grâce à la mise en place de l'Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA) à l'Université d'Ottawa (en mars 2019)¹⁶, le groupe d'action a été en mesure de collecter des données concernant l'état actuel du mieux-être des étudiants de l'Université d'Ottawa. Dans l'ensemble, les résultats ne montrent pas de grande différence entre ces derniers et l'échantillon représentatif du Canada.

Les données suivantes sur le niveau de stress de notre population étudiante sont plutôt préoccupantes :

- **81,7 % des étudiants de l'Université d'Ottawa ont dit avoir une bonne, très bonne ou excellente santé**, par rapport à 77,2 % dans l'échantillon représentatif du Canada. Cependant, les étudiants de l'Université d'Ottawa ont en général des taux plus élevés d'anxiété : **38,1 % d'entre eux disent que leur anxiété nuit à leurs études**, contre 34,6 % dans le reste du pays;
- **9,1 % des étudiants de l'Université d'Ottawa ont sérieusement pensé au suicide dans les 12 mois précédents**, contre 10,1 % dans l'échantillon canadien, et des sondages locaux effectués auprès d'étudiants des cycles supérieurs montrent des chiffres plus élevés pouvant atteindre les 12 %¹⁷;
- **66,8 % ont trouvé leurs études universitaires traumatisantes ou très difficiles à gérer dans les 12 mois précédents**. Ce taux est plutôt de 59,5 % dans l'échantillon canadien;
- Au cours des 12 mois précédents, **48 % des étudiants de l'Université d'Ottawa ont dit que leur stress affectait leur rendement scolaire**, contre 41,9 % de l'échantillon canadien.

Sur une note plus positive, les étudiants de l'Université d'Ottawa ont de meilleurs comportements liés à la santé que la moyenne nationale : par exemple, ils sont plus susceptibles d'avoir reçu les vaccins nécessaires (de 2 à 10 % de plus pour les vaccins contre l'hépatite B, le VPH et la rougeole, les oreillons et la rubéole)^{18,19} et mangent plus de fruits et de légumes (36,1 % en consomment de trois à quatre portions par jour, contre 29,6 %).

VERS UNE CULTURE DE MIEUX-ÊTRE

Le présent rapport s'articule autour de quatre piliers qui ont été jugés utiles à l'édification d'une culture de mieux-être :

SENSIBILISATION

de toute la communauté

MOBILISATION

pour mieux coordonner les initiatives sur l'ensemble du campus

FORMATION

pour mieux prendre soin de nous-mêmes, des autres et de notre communauté

AMÉLIORATION

des services d'appui

Le rapport a exigé une analyse des activités en cours ainsi que des consultations auprès de la communauté. Pour chacun des piliers, le groupe d'action a examiné les initiatives actuelles et produit des recommandations en fonction des points forts, des programmes et des lacunes qui existent en ce moment, ce qui permettra à l'Université d'avancer dans son cheminement vers le mieux-être.

Dans le but de produire le présent rapport, le groupe d'action a utilisé :

- les commentaires de groupes de discussion, d'acteurs de la communauté universitaire, de la communauté elle-même et de comités;
- les taux d'utilisation des services sur le campus et les demandes pour plus de services sur le campus;
- de l'information sur les événements, activités et programmes;

- des rapports, des données et des analyses sur le secteur postsecondaire;
- des recommandations et des analyses des pratiques exemplaires du secteur;
- des programmes, processus et protocoles internes;
- des faits probants et des renseignements provenant d'ensembles de données comme des sondages et des rapports;
- l'orientation découlant des objectifs fixés par la haute direction.

Comme le montrera le rapport, des besoins particuliers doivent être satisfaits en vue d'atteindre une culture de mieux-être. L'Université profiterait grandement de la mise en œuvre d'un cadre stratégique de santé mentale et de mieux-être à l'échelle du campus pour mieux harmoniser les efforts, ce que de nombreux établissements postsecondaires ont déjà fait (une liste d'exemples se trouve à l'annexe 5).

SENSIBILISATION (DE TOUTE LA COMMUNAUTÉ)

Le cheminement vers une culture de mieux-être repose notamment sur la littéracie en matière de santé mentale et de mieux-être des membres de notre communauté. C'est en faisant connaître les services qui sont disponibles et la manière de les utiliser, en promouvant les initiatives existantes et en réduisant la stigmatisation entourant la santé mentale²⁰ que l'on amènera les gens de la communauté à s'aider eux-mêmes et les uns les autres. Le pilier de la sensibilisation vise ainsi à les outiller avec l'information dont ils ont besoin pour réussir.

POURQUOI LA SENSIBILISATION EST-ELLE IMPORTANTE?

- Des membres de la communauté disent avoir de la difficulté à se retrouver dans le système, que ce soit sur le campus ou à l'extérieur. Ils ne connaissent pas les nombreux services et intervenants qui appuient la santé mentale et le mieux-être²¹ et sentent qu'il y a encore de la stigmatisation autour de la demande d'aide.
- La compréhension de la santé mentale et du mieux-être varie dans notre communauté. Sans surprise, ceux qui disent recevoir moins d'information montrent de plus hauts indicateurs de stress et de détresse dans les différents ensembles de données²².
- Certains groupes distincts (comme les étudiants qui passent du niveau secondaire à des études de premier cycle et les étudiants internationaux) ont des besoins spécifiques en matière d'information pendant leurs études.
- Les membres du corps professoral et le personnel ont des exigences et des besoins en matière d'information qui varient selon leur rôle, leur statut et leur clientèle; il faut donc utiliser de multiples stratégies de communication pour atteindre tous les publics cibles.

Des étudiants à temps partiel disent recevoir de 10 à 20 % moins d'information sur les sujets liés à la santé (dépression, anxiété, prévention de la violence sexuelle) que les étudiants à temps plein²³.

Les étudiants en résidence, eux, disent recevoir de l'Université plus d'information liée à la santé, c'est-à-dire de 5 à 20 % plus que ceux qui vivent à l'extérieur du campus, ce qui prouve que la programmation plus intensive offerte dans les résidences est efficace.

Par exemple, malgré les connaissances en santé mentale qu'ils ont acquises pendant leurs études, **les étudiants des cycles supérieurs de l'École de psychologie ont dit avoir ressenti de la stigmatisation dans la recherche de counseling sur le campus** : il était en effet très probable qu'ils connaissent la conseillère ou le conseiller ou le personnel des services à un niveau personnel ou professionnel²⁴. Dans ce cas, la promotion d'options hors campus ou plus confidentielles est essentielle à l'appui de ce sous-groupe d'étudiants.

PRINCIPALES INITIATIVES

Initiative	Description
Élaboration et mise en œuvre d'un plan d'image de marque et de communication en matière de santé mentale	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'une signature visuelle à long terme accessible, mémorable et adaptable au fil des ans • Aiguillage des gens vers le site Web sur la santé mentale et le mieux-être, une plateforme en ligne servant de « guichet unique » • Réaffirmation et confirmation des messages clés, c'est-à-dire que chacun a un rôle à jouer dans le mieux-être et que le moyen d'y arriver est de prendre soin de <i>nous-mêmes, des autres et de notre communauté</i> • Lancement de la signature visuelle sur le campus, notamment dans les ascenseurs, sur les écrans, en ligne et sur les réseaux sociaux

Amélioration des moyens de communication auprès des employés en général, notamment en ce qui concerne la santé mentale et le mieux-être	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la visibilité de l'engagement à l'égard de la santé mentale et du mieux-être • Promotion de notre objectif d'intégrer la santé et le mieux-être aux activités quotidiennes
---	---

AUTRES INITIATIVES

- Priorisation et mise à jour continue du [site Web sur la santé mentale et le mieux-être](#) pour qu'il demeure la source centrale d'information
- Utilisation des sept piliers du mieux-être pour accroître la littéracie en matière de santé et mieux-être
- Organisation d'une Semaine du mieux-être à l'échelle de l'Université
- Promotion des services et des possibilités d'apprentissage lors de l'orientation des nouveaux professeurs
- Création et promotion de l'affiche d'aiguillage rapide « Reconnaître, répondre et recommander »
- Lancement de la page de ressources en services spirituels
- Lancement du plan de communications du modèle progressif de services
- Kiosques et activités continues de promotion de la santé par des éducateurs pairs
- Présentation de Mysterious Barricades, un spectacle annuel pour la Semaine nationale de la prévention du suicide (École de musique)
- Ajout de murales de citations de diplômés en lien avec le mieux-être au CRX
- Création d'un Salon de mieux-être dans les résidences
- Campagne « Mercredis mieux-être » dans les médias sociaux²⁵
- Intégration du mieux-être à l'activité annuelle du Petit-déjeuner des fondateurs
- Programme de reconnaissance de la contribution des employés
- Début de la campagne sur le soutien pendant la période des Fêtes en décembre 2018
- Participation à « One in Five », une série balado sur la santé mentale de CHUO 89.1 FM et du *Fulcrum*²⁶
- Publication d'une série Web racontant les témoignages des pairs pour faire diminuer la stigmatisation par les expériences personnelles de diplômés, d'étudiants et de membres du personnel

DISTRIBUTION DE **689 trousse de santé et de mieux-être**²⁷

LANCEMENT DE **cinq cafés du mieux-être par année**²⁸ (702 étudiants ont participé en 2018-2019)

ORGANISATION DE FOIRES SUR LE MIEUX-ÊTRE ET DE PRÉSENTATIONS DU CORPS PROFESSORAL AUXQUELLES ONT PARTICIPÉ **1 783 étudiants** en 2018-2019²⁹.

PARTICIPATION DE QUELQUE **1 737 étudiants et membres du personnel** À LA SEMAINE DU MIEUX-ÊTRE EN 2019.

AUGMENTATION DES DEMANDES LIÉES À LA SANTÉ MENTALE : **497 demandes inspirées** par l'initiative du mur du mieux-être en 2018-2019³⁰.



MESURES RECOMMANDÉES

1. Intégration de la santé mentale et du mieux-être à tous les niveaux des pratiques opérationnelles quotidiennes de l'Université

Beaucoup de travail et de progrès ont été faits à tous les niveaux de l'Université, mais la communauté en général ne les voit pas. Il faudra les rendre plus explicites et transparents pour qu'ils reflètent les valeurs fondamentales de notre établissement. La communauté ignore l'existence de ce travail, aussi croit-elle que rien ne se passe, et c'est ce constat qui a été fait lors de multiples campagnes d'évaluation. Cette situation véhicule malencontreusement le message que la santé mentale et le mieux-être doivent être gardés secrets et renforce la stigmatisation.

Cette recommandation sert donc deux objectifs :

1. Intégrer la santé mentale et le mieux-être dans le quotidien de tous les membres de la communauté universitaire;
2. Montrer à la communauté l'engagement de l'Université et de la haute direction à l'égard de la santé mentale et du mieux-être.

Il faudra employer divers outils pour mettre en œuvre la première partie de la recommandation. Des progrès ont déjà été réalisés à un niveau stratégique élevé grâce à l'intégration d'un plan de santé mentale pour le campus dans le plan stratégique de l'Université, Transformation 2030³¹, ainsi qu'à l'inclusion du principe de mieux-être. Cependant, ce ne sont pas tous les membres de la communauté qui liront le plan détaillé ou sauront comment l'appliquer à leur rôle à l'Université. L'intégration de la santé mentale et du mieux-être dans les pratiques opérationnelles quotidiennes contribuera à favoriser la sensibilisation :

- par l'utilisation d'outils de gestion tels que les plans de rendement des employés pour inclure des activités de santé mentale et de mieux-être dans leur travail;
- par l'élargissement du nouveau modèle d'orientation pour démontrer aux futurs étudiants l'importance d'intégrer des pratiques proactives de santé mentale et de mieux-être à leur quotidien, en particulier en ce qui concerne la gestion des facteurs de stress liés à la vie universitaire. Le nouveau modèle encourage les futurs étudiants à se renseigner à l'avance afin d'être au courant des outils et des ressources qui leur seront accessibles sur le campus.

Le second aspect de la recommandation se matérialise notamment par le lancement de la Semaine du mieux-être par le recteur Jacques Frémont, un événement annuel d'une très grande visibilité qui démontre l'engagement de la haute administration. Nous devons néanmoins pousser davantage à l'aide-stratégies de sensibilisation anti-stigmatisation très visibles et plus fréquentes afin d'atteindre l'ensemble de la communauté. La haute administration et les leaders de la communauté devront passer à l'action en participant à des événements en lien avec la santé mentale et le mieux-être, en encourageant leurs membres à s'adonner à des activités de mieux-être et en mettant l'accent sur la place de la santé mentale et du mieux-être dans leurs rôles.

2. Diffusion de communications de sensibilisation ciblées pour les sous-groupes ayant des besoins particuliers

Pour atteindre les sous-groupes aux besoins particuliers, il faut de nouvelles stratégies et ressources promotionnelles ciblées. S'il existe des programmes et des activités pour aider les nouveaux membres de la communauté universitaire, comme les étudiants internationaux, les étudiants de première année et les nouveaux membres du corps professoral³², les données, sondages et autres commentaires de la communauté montrent le besoin d'une attention continue portée, outre ces personnes, à d'autres groupes ciblés dans les sondages, comme les étudiants à temps partiel et ceux qui ont un horaire de travail chargé, ainsi que des sous-groupes d'employés, par exemple le personnel à temps partiel. De nouvelles stratégies de communication et de programmation devraient être mises en place pour ces groupes.



3. Développement de la littéracie universelle en matière de santé mentale et de mieux-être à l'Université d'Ottawa pour réduire la stigmatisation

Les pratiques exemplaires du secteur recommandent d'accorder une attention particulière au niveau de connaissances en santé de la population d'un établissement³³. Comme l'Université d'Ottawa a une population très vaste et diversifiée, la sensibilisation en matière de santé mentale et de mieux-être devrait privilégier de manière constante et récurrente la propagation des connaissances en santé mentale et en mieux-être au sein de la population. Chaque personne apprend différemment, a des besoins différents au cours de l'année universitaire et se montre réceptive à des moments différents. La communication avec la communauté doit être pertinente, pratique, réalisable et utilisable. Le groupe d'action recommande que des ressources et un financement permanents soient dédiés à des campagnes promotionnelles récurrentes et à volets multiples pour rappeler au personnel et aux étudiants de se tenir au courant des services, activités et événements qui peuvent les aider, quels que soient leurs besoins.

En outre, la recommandation préconise de solliciter un financement supplémentaire pour les outils et moyens de communication. Le financement jusqu'à présent limité et sporadique, ainsi que la capacité limitée du personnel qui en découle, ont compromis les efforts du groupe d'action et d'autres entités en ce qui a trait à la diffusion de communications de sensibilisation auprès de tous les acteurs de notre communauté. L'Université d'Ottawa a la taille d'une ville canadienne : le financement et la planification de nos communications devraient refléter ces besoins.

MOBILISATION (POUR MIEUX COORDONNER LES INITIATIVES SUR L'ENSEMBLE DU CAMPUS)

L'Université d'Ottawa offre de nombreux services et activités promouvant le mieux-être, mais elle n'est pas exempte de chevauchements inutiles de services d'appui et de programmes. Pourtant, beaucoup de membres de la communauté ne savent pas ce qui leur est accessible dans d'autres secteurs et finissent par croire qu'il n'existe aucune ressource. La mobilisation dans tout le campus est essentielle à une meilleure promotion collective de la santé et du mieux-être.

POURQUOI LA MOBILISATION EST-ELLE IMPORTANTE?

D'après la communauté, il arrive souvent qu'elle ne soit pas au courant des divers services et programmes et ne comprenne pas le rôle des différents intervenants, ce qui mène à :

- une mauvaise interprétation de ce qui est offert;
- l'impression qu'il y a des listes d'attente ou qu'aucun service n'est disponible;
- un chevauchement inutile des services dans l'établissement et des occasions manquées de collaborer;
- des occasions manquées pour les étudiants ou le personnel d'utiliser les programmes ou services appropriés dont ils auraient pu bénéficier;
- un manque de reconnaissance de l'ensemble du travail et de la contribution des intervenants.

PRINCIPALES INITIATIVES

Initiative	Description
Création du comité permanent sur le bien-être étudiant en 2017	<ul style="list-style-type: none"> • Attention portée aux besoins non académiques touchant le mieux-être des étudiants, proposition de mesures en conséquence • Travail avec les intervenants étudiants et employés pour obtenir leur point de vue et leurs idées en termes de programmes et de possibilités
Lancement du groupe d'action du campus en 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure coordination et recension des activités et services existants sur le campus • Création d'un plan d'action pour favoriser le développement du mieux-être à l'Université et faire avancer les initiatives • Partenariats avec divers intervenants, internes comme externes, pour lancer de nouvelles initiatives intéressantes.
Collaboration accrue avec le Syndicat étudiant de l'Université d'Ottawa (SÉUO)	<ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un référendum et d'une entente pour augmenter le prélèvement des étudiants à 400 000 \$ par année pour le counseling et l'accompagnement du SASS • Plan d'égalisation du financement par l'Université en vue d'augmenter les services de première ligne pour les étudiants.
Élaboration du plan des priorités des RH	<ul style="list-style-type: none"> • Élaboration d'un plan qui rassemblera les intervenants pour assurer la coordination et l'utilisation de leur expertise sur le campus • Formation de comités ayant pour tâche la mise en œuvre les pratiques exemplaires favorisant la santé mentale et le mieux-être du personnel.

AUTRES INITIATIVES

- Semaine du mieux-être à l'échelle de l'Université
- Un campus actif et en santé – groupe d'employés
- Création du Comité mixte universitaire sur la santé et la sécurité au travail pour la santé et la sécurité psychologiques
- Participation à l'élaboration de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques pour les étudiants de niveau postsecondaire
- Initiatives S'investir pour l'avenir :
 - › Ateliers sur la santé mentale dirigés par des étudiants
 - › Projet d'art : citations de diplômés au CRX
- Projet sur la santé mentale chez les étudiants des cycles supérieurs en psychologie (Faculté des sciences sociales)
- Collaboration avec le kiosque de la Banque Royale du Canada (RBC) pour accroître la littéracie financière à l'aide d'ateliers et d'initiatives
- Organisation du forum régional du Centre d'innovation en santé mentale sur le campus, en mars 2020, pour les professionnels en santé mentale et les fournisseurs de services du niveau postsecondaire
- Formation d'un groupe de travail de postvention pour créer des ressources qui aideront notre communauté lors d'incidents
- Augmentation de la capacité d'aiguillage vers les services communautaires par l'établissement de nouveaux partenariats et de protocoles d'entente (PE) avec l'Association canadienne pour la santé mentale, le Centre de santé mentale Royal Ottawa et d'autres organismes communautaires
- Partenariats avec des organismes de bienfaisance bénévoles pour offrir des séances de zoothérapie sur le campus³⁴

Selon l'évaluation de nos progrès antérieurs et actuels, nous devons faire évoluer les éléments du pilier de la mobilisation pour l'intégrer pleinement à notre façon de faire et renforcer notre synergie pour améliorer nos collaborations et, ainsi, faire de ce pilier une partie intégrante de l'identité de l'Université. Les aspects de la mobilisation doivent aller au-delà de la seule coordination des intervenants et intégrer pleinement la santé mentale et le mieux-être aux processus et à la culture de notre communauté universitaire.

AUGMENTATION DE LA POPULARITÉ DE LA ZOOTHÉRAPIE : EN 2018-2019, **1 682 personnes se sont inscrites aux séances.**

Augmentation de la fréquentation des cliniques de vaccination contre la grippe grâce à de nombreux intervenants du campus : **1 530 étudiants et 590 employés les ont visitées en trois jours** AU DÉBUT DE NOVEMBRE 2019.

Participation de 600 personnes en une seule journée à l'initiative ÉCHAPPEZ-VOUS DU UCU, AVEC L'APPUI DE NOMBREUX SERVICES DE SOUTIEN DU CAMPUS.



MESURES RECOMMANDÉES

1. Mise en place d'une infrastructure solide pour favoriser la collaboration, la coordination et la mobilisation à long terme des intervenants

En ouvrant la voie à une coordination et une mobilisation accrues des intervenants du campus, le groupe d'action a fait avancer l'Université d'Ottawa vers une culture de mieux-être. Ceci étant dit, pour assurer sa pérennité, le groupe d'action recommande qu'il soit doté de ce qui suit :

- un comité directeur muni de ressources de gestion de projet solides pour coordonner, évaluer et suivre les multiples intervenants et projets du campus répondant aux besoins des étudiants et du personnel ainsi qu'aux besoins académiques, comme ce que l'on trouve dans d'autres établissements postsecondaires.
 - › Le rôle du comité directeur serait de prendre des décisions sur les priorités, de fournir une orientation, de veiller à l'harmonisation et de faire un suivi sur le cadre;
- des ressources et de l'expertise supplémentaires provenant en particulier de secteurs académiques, de la recherche et de professionnels en santé mentale et en mieux-être;
- une infrastructure pour la mise en œuvre, l'évaluation et le suivi de la santé mentale et du mieux-être :
 - › Comme c'est le cas dans d'autres établissements, un bureau de gestion de projet où une personne chargée de ce rôle aidera aux tâches et aux fonctions à l'échelle de l'établissement;
 - › Cette infrastructure plus solide aiderait l'Université d'Ottawa à coordonner les nouvelles données et pratiques exemplaires ainsi qu'à s'y adapter, à modifier les processus de l'établissement pour qu'ils s'arriment aux nouvelles exigences juridiques, à intégrer les recommandations des rapports d'experts (comme les rapports de coroners, les recommandations des ombudsmans, etc.) et à s'accorder aux orientations stratégiques changeantes du gouvernement;
- une méthode systémique permettant à tous les intervenants de contribuer et de rendre compte au comité principal de leur vision ou initiative initiale;
- une meilleure communication entre les secteurs au sujet du travail qu'ils accomplissent et de ce qui les lie;
- une régularisation du poste de conseiller principal en santé mentale pour assurer le suivi du dossier;
- la nomination d'un cadre supérieur à la tête du dossier. Dans le secteur postsecondaire, la pratique exemplaire a consisté à mettre en place une stratégie ou un cadre en matière de santé mentale et de mieux-être intégré à un très haut niveau dans la structure de l'université et dirigé par un cadre supérieur — habituellement le recteur ou un vice-recteur.

2. Réduction des obstacles structurels et systémiques

Il est largement reconnu que le contexte organisationnel agit grandement sur la santé mentale des étudiants et de la communauté, ce qui influence l'apprentissage³⁵ ainsi que le personnel. Une mise en œuvre uniforme de politiques ou de procédures peut aussi avoir des effets négatifs non intentionnels sur notre communauté. Pour lutter contre les iniquités accidentelles engendrées par les processus institutionnels actuels, le groupe d'action recommande à l'avenir d'envisager les politiques et procédures dans une optique de santé mentale et de mieux-être et, en particulier, d'œuvrer à concrétiser les projets clés suivants :

- **Mise en place d'une charte universitaire des rôles et des responsabilités (code de conduite) pour l'ensemble de la communauté, des étudiants et du personnel**
 - › Cette initiative pourrait être menée par le Bureau des droits de la personne.
 - › Dans le but de promouvoir la santé et le mieux-être, un établissement doit préciser clairement quels comportements et rôles il attend des membres de sa communauté. La charte des rôles et des responsabilités énoncera des valeurs fondamentales claires associées aux droits de la personne, à la santé et au mieux-être. L'Université d'Ottawa figure parmi les quelques établissements qui ne possèdent pas une telle charte, ce qui cause de la confusion et crée des zones d'ombre quant au comportement attendu des membres de la communauté.
 - › Pour pouvoir vivre sur le campus, les étudiants des résidences doivent signer un code de conduite qui peut servir de modèle pour la version à employer à l'échelle de l'Université.
- **Mise en œuvre d'un ensemble équitable et clair de politiques et de procédures pour les étudiants qui signalent un problème de mieux-être**
 - › L'Université pourra réduire l'iniquité entre les différents programmes, facultés et départements et aider les personnes ayant besoin de se rétablir.
 - › Plusieurs établissements postsecondaires en Ontario ont mis en œuvre des politiques et procédures mieux structurées par souci de clarté et de transparence.

3. Engagement à adopter les pratiques exemplaires du secteur dans une optique de santé mentale et de mieux-être

Le secteur postsecondaire est en évolution constante. Des données, des rapports et les recommandations qui en découlent (comme les rapports de coroners³⁶, les recommandations d'ombudsmans, etc.) sont publiés à tout moment, de nouvelles orientations stratégiques de gouvernements et de leaders du secteur voient le jour, ainsi que des pratiques exemplaires; il est donc important pour un établissement de ne pas se fonder uniquement sur l'expertise interne, mais d'utiliser aussi les informations probantes externes les plus récentes.

Les pratiques exemplaires du secteur s'appliquent non seulement à nos politiques et à notre prestation de services, mais aussi à la conception de l'environnement et des installations de l'établissement. De fait, les universités promouvant la santé s'attachent à créer des milieux accueillants sur le campus, ce qui comprend l'environnement bâti³⁷. Cela s'applique tout particulièrement aux prochains projets de grande envergure, comme les nouvelles résidences et le carrefour des services aux étudiants, ainsi qu'aux projets de rénovation à plus petite échelle et aux mises à niveau de nos installations.



Pour concourir à une culture de mieux-être, le groupe d'action recommande la mise en œuvre, à l'Université, de lignes directrices respectées et fondées sur des données probantes souvent utilisées ou émergentes dans le secteur postsecondaire :

- **Signature de la charte de l'Okanagan par l'établissement**

Cette charte doterait l'Université d'un ensemble de lignes directrices sur les éléments à adopter pour devenir un établissement promouvant la santé. La charte appelle à deux actions :

 1. Intégrer la santé dans tous les aspects de la culture du campus au sein de l'administration, des activités et des mandats académiques;
 2. Impulser la promotion de la santé et la collaboration à l'échelle locale et mondiale.
- **Mise en œuvre de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques pour les étudiants de niveau postsecondaire** (à son lancement en 2020)
 - › Cette norme, qui est présentement en élaboration (et à laquelle ont contribué des membres de notre communauté universitaire), est un ensemble de processus volontaires et de lignes directrices éclairées par des données probantes servant à aider les établissements scolaires canadiens à promouvoir et à favoriser la santé et la sécurité psychologiques ainsi que la réussite étudiante.
 - › L'un des principes clé de la norme est d'intégrer la santé aux activités quotidiennes, aux pratiques opérationnelles, aux milieux d'apprentissage, aux politiques et aux mandats académiques.
- **Mise en œuvre de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail**
 - › Cette norme est la première en son genre au monde. C'est un ensemble de lignes directrices facultatives, d'outils et de ressources dont le but est d'orienter les organismes dans la promotion de la santé mentale des employés et de prévenir les préjudices psychologiques au travail. Axée sur la prévention des maladies mentales et la promotion de la santé mentale³⁸, la norme trace les grandes lignes d'une démarche systématique visant le développement et le maintien d'un milieu de travail à la fois sûr et sain sur le plan psychologique.
 - › Plusieurs universités ont déjà mis la norme en œuvre, et certaines ont atteint le statut argent (comme l'Université de Calgary)³⁹ et le statut platine (Université Carleton)⁴⁰, le plus élevé, pour leur travail.
 - › Pour mettre en œuvre cette norme, l'Université d'Ottawa cherchera à obtenir pour ses employés l'agrément d'Excellence Canada en santé mentale, qui reconnaît les employeurs qui respectent les exigences de la norme.

FORMATION (POUR MIEUX PRENDRE SOIN DE NOUS-MÊMES, DES AUTRES ET DE NOTRE COMMUNAUTÉ)

Dans le présent contexte, « formation » fait référence au développement des compétences nécessaires à l'accomplissement de tâches liées à la santé et au mieux-être.

En 2018, on s'est particulièrement appliqué à faire connaître les diverses options de formation offertes à l'Université d'Ottawa au personnel et à la population étudiante, en personne et en ligne. Depuis, d'autres initiatives ont été proposées aux principaux leaders étudiants et employés de la communauté, et une section sur la formation a été créée sur le site Web Santé mentale et mieux-être.

POURQUOI LA FORMATION EST-ELLE IMPORTANTE?

Vu la taille de notre population, les besoins de formation sont divers à l'Université d'Ottawa. Ils comprennent le développement des compétences personnelles et de la résilience nécessaire pour *prendre soin de nous-mêmes*, le développement des compétences et des connaissances pratiques pour *prendre soin des autres* et les soutenir, et l'apprentissage des pratiques exemplaires pour *prendre soin de l'ensemble de notre communauté* en ce qui a trait au racisme, à la stigmatisation et à la violence sexuelle, par exemple.

PRINCIPALES INITIATIVES

Initiative	Description
Remaniement du programme de formation des mentors pairs (en date de l'automne 2018)	<ul style="list-style-type: none"> Outre la formation reçue sur les compétences d'étude, les 200 mentors pairs des 19 centres de mentorat des facultés et des services ont tous reçu une formation appropriée sur la santé mentale et le mieux-être pour savoir appliquer la politique « reconnaître, intervenir et aiguiller » auprès des pairs en détresse qu'ils pourraient rencontrer au travail⁴¹. Cela comprend la formation safeTALK et les formations supplémentaires connexes au cours des 30 heures d'apprentissage dont tirent parti les mentors pendant l'année scolaire.
Consolidation du leadership et des compétences de gestion	<ul style="list-style-type: none"> Instauration de priorités en ressources humaines qui aident à la création d'un milieu de travail productif et sain pour le personnel de l'Université d'Ottawa. Retombées positives de l'amélioration des capacités en leadership et en gestion des dirigeants sur l'environnement dans lequel travaillent et s'épanouissent les membres de la communauté universitaire. Soutien au renforcement des capacités en leadership et en gestion à tous les niveaux de l'Université pour garantir des conditions favorisant un milieu de travail sain.
Refonte du programme d'orientation d'été (2019)	<ul style="list-style-type: none"> Le nouveau programme priorise les besoins des étudiants et invite ces derniers à planifier activement leurs besoins scolaires, de santé et de mieux-être avant leur arrivée sur le campus. Quelque 34 séances ont été offertes de la mi-août à la mi-septembre pour les nouveaux étudiants de premier cycle; 2 530 personnes y ont participé. Huit séances ont été offertes aux nouveaux étudiants des cycles supérieurs; 610 personnes y ont participé.
Ajout d'ateliers sur la santé mentale et le mieux-être au programme d'orientation pour les nouveaux professeurs	<ul style="list-style-type: none"> Élaboration d'un plan visant à rassembler les divers intervenants en vue de coordonner et de mettre à profit l'expertise disponible sur le campus. Création de comités chargés de mettre en œuvre les pratiques exemplaires en ce qui a trait à la santé mentale et au mieux-être des employés.



AUTRES INITIATIVES

- Formation de groupes étudiants clés pour qu'ils épaulent leurs pairs et les sensibilisent à la santé mentale et au mieux-être :
 - Éducateurs pairs de Promotion de la santé⁴²
 - Conseillers communautaires en résidence⁴³
- Mise en place d'une formation en prévention de la violence sexuelle
- Ateliers sur l'équilibre entre travail et vie personnelle et la réduction du stress offerts pendant la Semaine de la carrière et toute l'année durant
- Formation offerte au personnel et aux membres du corps professoral⁴⁴ :
 - Premiers soins en santé mentale
 - Plus forts ensemble
 - Formation d'animateur pour la Formation appliquée en techniques d'intervention face au suicide (ASIST)
- Création d'un atelier supplémentaire en personne pour enrichir la formation Plus forts ensemble pour les membres du corps professoral et le personnel
- Participation à un groupe de travail provincial sur les mises à jour du programme Plus forts ensemble
- Formation ciblée sur la santé mentale destinée aux agents et au personnel du Service de la protection
- Ouverture de l'accès aux ateliers de pleine conscience de l'Académie pour la pleine conscience et les études contemplatives de l'Université d'Ottawa à tous les étudiants et employés
- Offre de séances de méditation dans les résidences chaque semaine en partenariat avec Art of Living⁴⁵
- Renseignements sur la santé mentale transmis aux préposés du centre d'entraînement pendant leur orientation
- Séances de counseling en activité physique offertes au personnel et aux étudiants
- Lancement d'un projet de recension de Réunions en mouvement pour encourager l'activité physique au travail
- Mise en branle de l'exercice de recension des services
- Élargissement du défi « Pleine conscience » à l'ensemble du campus lors de la Journée mondiale de la santé mentale de 2018 et de 2019 (le 10 octobre), depuis son succès auprès des employés lors des séances de janvier à juin 2018

6 930 conversations sur la santé mentale

tenues en 2018-2019 avec les éducateurs pairs de l'équipe de santé mentale de Promotion de la santé

Formation ASIST et Plus forts ensemble administrées aux employés étudiants (102) et professionnels (12 coordonnateurs et la direction adjointe) de Vie en résidence, en plus des informations sur les ressources et services de proximité. Beaucoup d'employés professionnels de Vie en résidence reçoivent aussi une formation sur les premiers soins en santé mentale

43 ateliers sur divers sujets en lien avec la santé mentale et le mieux-être offerts par les Ressources humaines au corps professoral et au personnel de janvier 2018 à novembre 2019. La participation à ces ateliers a été très bonne : un total de 1 529 personnes y ont assisté⁴⁶

Lancement du défi de 30 jours « Pleine conscience » à l'échelle de l'Université à l'occasion de la Journée mondiale de la santé mentale de 2018, le 10 octobre :

1 071 personnes – membres du corps professoral, du personnel et de la population étudiante à tous les cycles d'études et amis – se sont inscrites;

96 % des personnes qui ont suivi la formation en ligne ont dit avoir une meilleure concentration et une meilleure gestion de leur stress, et prennent davantage soin d'eux-mêmes; 91 % la recommandent à autrui⁴⁷.

MESURES RECOMMANDÉES

Il est recommandé qu'à l'avenir, l'Université d'Ottawa se concentre sur le développement des compétences et des capacités, car la formation à elle seule ne suffira pas à mettre en place une culture de mieux-être; il faut diverses stratégies pour appuyer les comportements appropriés. En somme, l'amélioration des capacités facilitera la présence des comportements souhaités pour favoriser une bonne santé mentale et le mieux-être.

Toutes les recommandations en lien avec la formation reposent sur les principes fondamentaux suivants :

- Se concentrer sur des offres plus actives au lieu d'une offre passive de formation – qui voit souvent comme seuls participants des personnes qui ont déjà un intérêt ou des connaissances;
- Reconnaître concrètement les personnes qui terminent la formation, par exemple en leur donnant une attestation ou en ajoutant une mention positive à leur dossier;
- Rendre la formation de base en santé mentale obligatoire pour certains groupes.

1. Promotion et développement des possibilités de formation et d'acquisition de compétences aidant les membres de la communauté universitaire à prendre soin d'eux-mêmes

De nombreux appuis sont déjà offerts aux étudiants et aux employés en bonne santé. Le groupe d'action recommande de les pousser encore plus loin et de promouvoir des ateliers et des occasions d'apprentissage qui contribueront au développement des compétences personnelles des étudiants et du personnel pendant qu'ils sont à l'Université d'Ottawa.

Pour atteindre un maximum de personnes parmi la population de l'Université d'Ottawa, les tactiques de promotion devront être diversifiées. La formation existante cible actuellement les personnes qui ont déjà un intérêt pour le sujet. Il est donc recommandé, pour impulser une plus grande participation, de créditer les cours en lien avec le mieux-être ou d'offrir des attestations reconnues donnant un avantage supplémentaire à l'étudiant ou à l'employé. Nous recommandons également que les activités liées à la santé mentale et au mieux-être soient intégrées aux plans de gestion du rendement. En favorisant le développement de la formation, nous comblerons les lacunes dans les connaissances et les compétences individuelles et favoriserons la réussite scolaire.

2. Promotion et développement des possibilités de formation et d'acquisition de compétences aidant les membres de la communauté universitaire à prendre soin de leurs pairs

Comme l'a souligné le présent rapport, certains groupes clés ont déjà reçu une formation pour aider et soutenir leurs pairs (les mentors pairs, les éducateurs pairs, les conseillers communautaires en résidence, certains membres du personnel de gestion, etc.) en cas de problèmes de santé mentale. L'on devrait cependant promouvoir davantage de possibilités de formation pour que le personnel et les étudiants puissent déceler la détresse chez leurs pairs et savoir comment reconnaître, intervenir et aiguiller. Nous recommandons aussi qu'une formation de base soit obligatoire pour tous les employés de tous les niveaux, au minimum, et qu'une attention particulière soit portée aux personnes en contact direct avec la population étudiante et à tous les employés ayant des responsabilités de gestion ou de supervision pour que leur formation corresponde à leurs fonctions (formation offerte selon différents niveaux de besoin et de capacité). Cette mesure permettrait à plus de personnes sur le campus d'aider les membres en détresse de la communauté universitaire et d'aiguiller rapidement les étudiants, leurs collègues et leurs pairs vers les bonnes ressources. Les témoins de détresse deviendraient aussi en mesure de s'aider eux-mêmes et éviter de devenir à risque.

3. Promotion et développement des possibilités de formation et d'acquisition de compétences aidant les membres de la communauté universitaire à prendre soin de l'ensemble de la communauté

La recommandation nous invite aussi à élargir les connaissances de notre communauté (comme les groupes universitaires et étudiants) pour faire avancer les enjeux les plus répandus. La participation accrue à la formation liée au mieux-être, sur des sujets tels que les iniquités et l'oppression raciales, la prévention de la violence sexuelle, la diversité et l'inclusion, l'accessibilité et la santé et la condition physique générales, permettrait réellement à l'ensemble de notre communauté d'adopter une culture de mieux-être, et ce, d'une manière saine et exhaustive.



AMÉLIORATION (DES SERVICES D'APPUI)

L'ampleur et la richesse des services et soutiens offerts actuellement à la communauté de l'Université d'Ottawa forment une base solide. En effet, le travail innovateur et fondé sur des données probantes de notre personnel et de nos étudiants, comme il est décrit dans le présent rapport, démontre une grande créativité et une bonne impulsion quant à l'appui offert à notre communauté universitaire. Néanmoins, certains besoins restent encore à combler; en nous concentrant sur le renforcement de l'offre, nous pourrions rectifier le tir en réponse aux commentaires sur les lacunes perçues ou vécues par la population étudiante et le personnel.

Dans le but d'atteindre une culture de mieux-être, l'Université d'Ottawa doit travailler sur de nombreux fronts et avec de multiples intervenants pour veiller à ce que les ressources disponibles

répondent aux besoins de la communauté. Pour satisfaire la demande grandissante exercée sur nos mesures de soutien, services et ressources, nous devons aussi adapter et moderniser les pratiques exemplaires et les intégrer à nos méthodes de prestation de services et de programmes; en ce sens, les méthodes qui ont fait leurs preuves dans des établissements semblables nous aideront à améliorer les nôtres. De plus, les politiques, lignes directrices et programmes devraient tous être élaborés selon une optique de santé mentale et de mieux-être. Enfin, nous devons appeler à la participation de notre communauté au moyen de consultations – ainsi que d'une solide boucle de rétroaction pour communiquer et évaluer les changements apportés – afin qu'elle constate la progression vers une culture de mieux-être et comprenne le rôle qu'elle y joue.

POURQUOI L'AMÉLIORATION EST-ELLE IMPORTANTE?

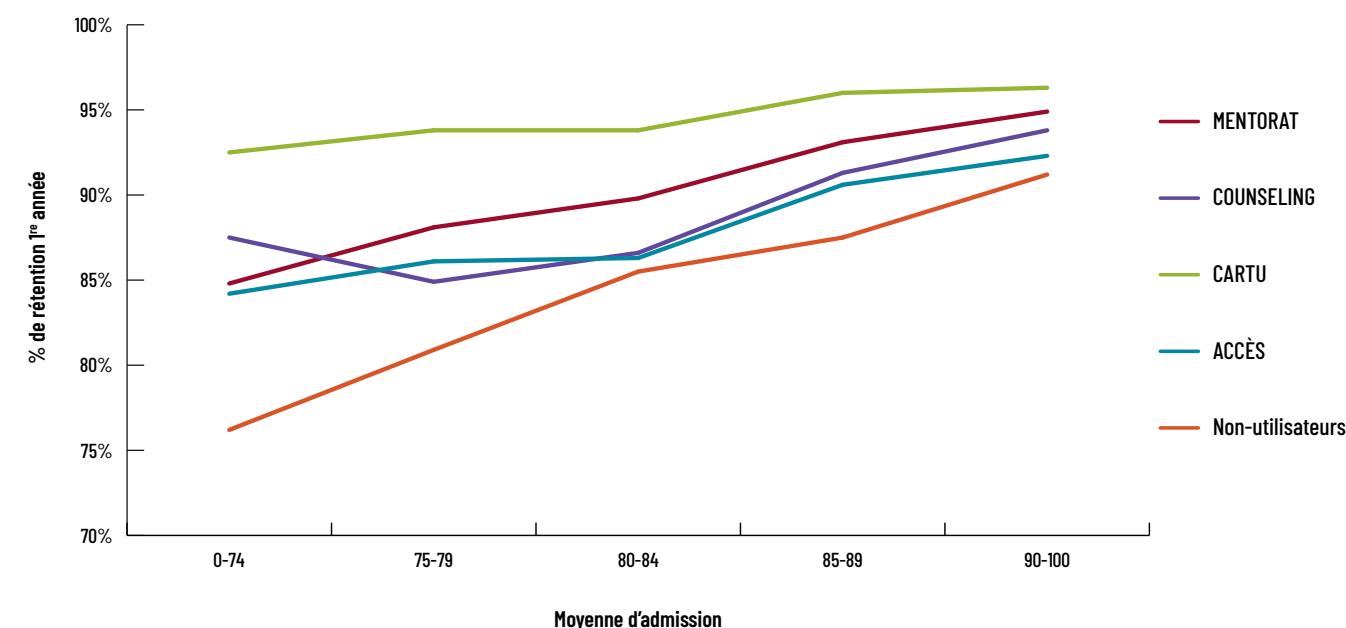
La demande accrue de notre population pour les services et la complexité croissante de ces derniers résultent de multiples facteurs. Les principaux moteurs sont notamment la population totale grandissante de l'Université, la démographie changeante des populations d'étudiants et d'employés et l'augmentation du temps d'attente dans les systèmes externes de santé mentale et de services sociaux. N'oublions pas non plus les changements sociaux (positifs comme négatifs) en matière de stigmatisation⁴⁸ et de demande d'aide, les changements dans les normes sociétales et les besoins plus complexes de nouveaux étudiants, pour n'en nommer que quelques-uns. La nature cyclique de notre établissement donne lieu à des pointes de stress pour notre communauté (comme les périodes d'examen pour les étudiants ou l'échéance administrative de fin d'année pour le personnel), ce qui cause des goulots d'étranglement : la capacité à offrir les services est alors dépassée, les temps d'attente s'allongent, les besoins et la prestation des services ne s'arriment pas, et les

membres du personnel accaparés ont du mal à s'adapter aux nouveaux problèmes. Pour renforcer ses mesures de soutien et ses services, l'Université d'Ottawa doit chercher et mettre en œuvre des améliorations, des innovations en matière de prestation des services et de nouvelles possibilités, que ce soit sur le campus ou à l'extérieur de celui-ci.

Le tableau ci-dessous montre la valeur réelle de nos services de soutien pour l'Université. Nous pouvons ainsi clairement voir que les étudiants qui utilisent les services d'appui (anciennement le SASS; voir note⁴⁸) poursuivent leurs études. En termes simples, les personnes qui se servent de l'aide offerte sont plus nombreuses à rester à l'Université – la valeur et les bienfaits des services demeurent constants, indépendamment de la moyenne d'admission des étudiants qui y ont recours. Qu'ils aient des résultats forts ou faibles, tous ces étudiants tirent parti de ces services, restent à l'Université et réussissent leurs études.



RET1 - Comparaison entre les utilisateurs et les non-utilisateurs des services du SASS - Global





PRINCIPALES INITIATIVES

Initiative	Description
Mise en place du modèle progressif de services (automne 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Passage d'un modèle traditionnel à un modèle flexible, diversifié et adaptable • Les services de counseling et d'accompagnement du SASS ont activement refondu leur site Web afin d'offrir davantage d'informations et d'options de libre-service. • Ajout de rencontres sans rendez-vous (automne 2018) et de possibilités de rendez-vous le soir et la fin de semaine (automne 2019) • Service personnalisable et flexible • En 2018, 1 761 personnes ont utilisé le service. Jusqu'à présent, en 2019, ce nombre s'élève à 1 937.
Ajout de la thérapie en ligne (TAO) aux services offerts à la communauté	<ul style="list-style-type: none"> • Optimisation de l'utilisation de la technologie pour donner une option de soutien et de développement des compétences • Depuis le lancement à l'automne 2018, 640 personnes du campus ont utilisé la TAO de manière autonome; 310 l'ont fait dans le cadre de leur thérapie.
Élaboration de nouvelles priorités des RH	<ul style="list-style-type: none"> • Pour permettre à tous les gestionnaires de réfléchir de manière profonde et délibérée à la santé mentale et au mieux-être au travail • Révision, création et coordination de politiques et de pratiques dans une optique de santé et de mieux-être

AUTRES INITIATIVES

- Élaboration d'un protocole d'intervention après crise et de stratégies de communication
- Petit-déjeuner des fondateurs de 2019 : reconnaissance de la contribution des employés
- Révision du programme de Leadership, apprentissage et développement organisationnel
- Analyse contextuelle des ressources et de la formation disponibles
- Évaluation des besoins basée sur les résultats du sondage sur le climat de travail
- Analyse des statistiques des ressources humaines en matière de santé mentale (PAEF, absences, plaintes relatives aux droits de la personne, utilisation des avantages sociaux, etc.)
- Café pour les étudiants des cycles supérieurs⁵⁰ : soutien pratique et en personne à l'apprentissage, réduction de l'isolement des étudiants
- Sondage du questionnaire des Ressources humaines
- Mise en œuvre d'un nouveau processus d'assurance-santé étudiante par la GSAÉD pour augmenter les remboursements et la capacité des services de santé mentale
- Lancement du service Empower Me pour les étudiants du premier cycle par le régime d'assurance-santé étudiant du SÉUO, qui offre du counseling et un appui approfondis en santé mentale et en mieux-être, y compris du counseling téléphonique et en ligne (automne 2019)
- Réalisation du programme pilote From Intention to Action (FITA) pour les étudiants qui éprouvent beaucoup de stress et se sentent submergés pendant leurs études
- Mise en œuvre du sondage Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA) en 2019
- Création d'un carrefour du mieux-être pour centraliser tous les services liés au mieux-être
- Élaboration de nouvelles ressources entre pairs
- Début du réaménagement de la cafétéria du pavillon Roger-Guindon
- Élaboration de la planification stratégique à long terme pour le mieux-être et les loisirs
- Ouverture du Centre du bien-être des musiciens pour l'ensemble de la communauté universitaire et le public
- Luminothérapie pour les personnes souffrant du trouble affectif saisonnier⁵¹
- Création de nouveaux postes :
 - › Conseiller en santé et en adaptation (pour les employés)
 - › Gestionnaire de cas pour les situations complexes et l'aiguillage (pour les étudiants)
- Ajout du poste de coordonnateur du programme de santé mentale des équipes interuniversitaires et psychothérapeute enregistré
- Participation à l'Enquête canadienne sur la consommation d'alcool et de drogues dans les établissements d'enseignement postsecondaire en 2020
- Création d'un salon de mieux-être dans les résidences
 - › Élaboration d'une politique et d'une procédure à l'intention du personnel de première ligne de Promotion de la santé pour aider les étudiants en détresse⁵²
 - › Séances d'accompagnement portes ouvertes pendant les examens de mi-trimestre et de fin d'année (début en automne 2019)
- Réorganisation des services de Vie étudiante pour en faire un secteur axé sur le mieux-être et les loisirs
- Intégration des services de Promotion de la santé, auparavant assurés par un partenariat externe avec le Service de santé de l'Université d'Ottawa, comme section interne du secteur du mieux-être et des loisirs de la Vie étudiante de l'Université (commencée en 2019, l'intégration sera complète en mai 2020)

PARTICIPATION DE
640 personnes
À LA LONGUE NUIT
ANTI-PROCRASTINATION
(LNAP) EN MARS 2019⁵³

AUGMENTATION AU
CENTRE DE RESSOURCES
DE LA PROMOTION
DE LA SANTÉ DE
452 % de ses visites
DEPUIS 2014 –
88 895 visites
EN 2018-2019

MESURES RECOMMANDÉES

1. Correction des lacunes et renforcement de nos services et programmes pour améliorer le continuum de soutien

En raison des besoins diversifiés de la population et des multiples acteurs qui contribuent à la santé mentale et au mieux-être, il est facile pour certains groupes de passer à côté de services de soutien. En œuvrant à l'amélioration des transitions, des liens et des connexions entre les membres de la communauté universitaire et les services d'appui offerts, nous serons davantage en mesure de corriger ces lacunes et de faciliter l'intégration de ces groupes, par exemple :

- les étudiants à temps partiel, ceux qui étudient hors campus dans le cadre d'un stage et ceux qui étudient sur les campus extérieurs ont un accès inéquitable aux services offerts sur le campus principal;
- les employés dans certaines situations d'emploi n'ont pas accès au Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF).

L'Université d'Ottawa doit allouer des ressources et du financement à la lutte contre ces iniquités, par exemple en offrant ses services aux endroits reculés ou désavantagés ou en assurant une gestion des cas pour aider à traiter les situations complexes d'aiguillage.

L'une des principales recommandations du groupe d'action est d'offrir les services du PAEF à tous les employés contractuels qui n'y ont pas accès actuellement.

2. Évaluation, adaptation et amélioration permanente de nos processus

Depuis les débuts du groupe d'action en 2018, une attention accrue a été portée à la collecte de données locales pour la prise de décisions, comme le préconisent les pratiques exemplaires du secteur⁵⁴. La collecte de données nous aide à surveiller l'évolution de la communauté universitaire, ce qui nous permet de renforcer et d'ajuster nos services et d'offrir des ressources pour répondre aux vrais besoins du personnel, des membres du corps professoral et de la population étudiante. Des renseignements utiles ont été tirés de ce travail : par exemple, on a remarqué des différences entre la réceptivité des étudiants du premier cycle et des cycles supérieurs aux sujets en lien avec la santé à différentes étapes de leurs études⁵⁵; cette découverte aidera à l'adaptation de la promotion et des programmes pour qu'ils soient adressés au bon public et au bon moment.

Pour éviter de négliger de telles données et de manquer des occasions d'amélioration, il est recommandé d'affecter à long terme des employés et des ressources à l'évaluation et à la définition des principaux indicateurs de rendement en vue d'en rendre compte au comité directeur. Cette recommandation renferme un engagement à examiner régulièrement la mise en œuvre d'initiatives à grande échelle, comme le nouveau modèle progressif de services mis en place à l'automne 2018. L'Université sera ainsi en mesure de reconnaître et de corriger les lacunes, de mieux soutenir les sous-groupes vulnérables, d'observer les changements une fois les programmes et activités mis en œuvre, de produire des rapports plus précis et de manière plus constante et de surveiller régulièrement sa progression vers une culture de mieux-être selon le nouveau cadre.

3. Investissement accru dans les services et programmes actuels

Au cours des dernières années, beaucoup de travail a été effectué et des changements considérables ont été apportés pour améliorer les services de première ligne; des résultats tangibles sont mentionnés dans les sections sur les initiatives du présent rapport. Les partenariats externes, la mobilisation du financement des acteurs internes et le travail du personnel ont fait augmenter le nombre de ressources de première ligne. Par exemple, le modèle progressif de services facilite l'accès rapide au soutien de la clinique sans rendez-vous grâce à l'ajout d'un service en soirée et la fin de semaine. Néanmoins, les services de première ligne pour les étudiants manquent de bras et de ressources pour servir la communauté considérable de l'Université⁵⁶.

La prestation stable de services de première ligne comme le counseling représente tout un défi. Comme c'est souvent le cas dans le secteur, une importante partie du financement est ponctuelle ou à court terme⁵⁷ : le personnel est donc recruté au moyen de contrats à court terme et la capacité à répondre à la demande de services s'en trouve réduite, ce qui mène à une surcharge des employés et à la baisse de leur moral, qui minent à leur tour la prestation des services et l'expérience des usagers. L'engagement, la rétention et le recrutement s'en trouvent directement touchés⁵⁸.

Le groupe d'action demande à la haute direction de l'Université de reconnaître la valeur des programmes et services en santé mentale et en mieux-être et de travailler à la stabilisation du financement. Il est recommandé, lors de l'examen des demandes de financement, de les envisager globalement, à la lumière d'une culture de mieux-être et selon la valeur qu'elles apporteront à l'établissement à long terme, plutôt que de se limiter à des cycles budgétaires à court terme.



PROCHAINES ÉTAPES ET RECOMMANDATIONS FINALES



L'ÉLABORATION ET LA MISE EN ŒUVRE D'UN CADRE STRATÉGIQUE DE MIEUX-ÊTRE À LONG TERME ET À L'ÉCHELLE DE L'UNIVERSITÉ

Le présent rapport a exposé les nombreuses activités qui ont lieu à l'Université d'Ottawa pour favoriser la santé mentale et le mieux-être, lesquelles s'arriment naturellement aux grands objectifs stratégiques de l'établissement en matière de réputation, de recrutement, de rétention et d'engagement. La santé mentale et le mieux-être des membres de la communauté universitaire ont clairement été définis par le personnel⁵⁹ et les étudiants comme de grands enjeux; dans le milieu postsecondaire, on considère d'ailleurs comme pratique exemplaire le fait d'accorder une place centrale à la santé mentale et au mieux-être.

Malgré la foule de services de mieux-être offerts, il manque à l'Université d'Ottawa un cadre stratégique cohésif, global, sophistiqué et moderne qui lui permettrait pleinement de mettre en place une culture de mieux-être.

- L'orientation, la vision, le mandat, les objectifs, les principaux buts et la vision à long terme de l'Université en matière de santé mentale et de mieux-être sont encore nébuleux pour l'ensemble de la communauté, ce qui traduit incidemment un désintéressement ou un manque d'engagement de la part de notre établissement et rend difficile pour les membres de la communauté d'adhérer à ses plans, de comprendre la situation actuelle et de contribuer à notre évolution par leurs compétences.
- Le leadership de la haute direction et sa responsabilité à l'égard du dossier ne sont pas définis clairement, ce qui fait en sorte que les membres de la communauté ont du mal à savoir à qui communiquer leurs idées, leurs ressources ou leurs plans de collaboration. Dans la plupart des établissements, c'est le recteur ou le vice-recteur qui porte le dossier.
- Il n'y a aucune surveillance coordonnée des indicateurs principaux et des données pour veiller à ce que des changements éclairés soient apportés aux programmes, aux ressources et aux services dans une boucle de rétroaction appropriée.
- Les liens avec d'autres priorités stratégiques de l'Université d'Ottawa n'ont pas été explicités.
- Il est difficile d'associer des objectifs de financement et des priorités à long terme aux multiples projets et intervenants sans une vision et des objectifs globaux.

La création d'un cadre de santé mentale et de mieux-être comportant une vision, des principes et des objectifs pour les employés et les étudiants doterait l'Université d'une importante structure et mettrait en évidence la priorité que nous accordons à ces enjeux de taille.

Conformément au plan stratégique de l'Université pour 2030, l'ultime recommandation du groupe d'action est que soient lancées **l'élaboration et la mise en œuvre d'un cadre stratégique de mieux-être à long terme et à l'échelle de l'Université** fondé sur les principes et les étapes recommandés dans le présent rapport. Le but premier de ce plan sera de diriger l'Université d'Ottawa vers une culture de mieux-être plus durable. Grâce au cadre stratégique, nous serons pleinement en mesure d'incarner les idées et les actions que notre recteur a soulignées en janvier 2019 : tout le monde a son rôle à jouer dans le mieux-être, et nous pouvons y arriver en prenant soin de *nous-mêmes, des autres et de notre communauté*.

ANNEXES

Annexe 1 – Plan d'action sur la santé mentale et le mieux-être – Rapport d'étape, hiver 2019

uOttawa
PLAN D'ACTION SUR LA SANTÉ MENTALE ET LE MIEUX-ÊTRE
RAPPORT D'AVANCEMENT

FÉVRIER 2019

Ce rapport d'avancement rend compte des activités réalisées depuis l'annonce de la création du Groupe d'action campus (GAC) en janvier 2016. Un rapport complet sera publié à l'été 2019.

Le 22 janvier 2018, le recteur Jacques Hémond a annoncé la création du GAC, dont le mandat est d'améliorer la coordination des activités sur la santé mentale et le mieux-être à l'Université d'Ottawa par l'entremise d'un plan d'action, notamment en faisant un compte rendu clair sur la mise en œuvre des initiatives, projets et services.

Le Plan d'action s'appuie sur quatre piliers, qui sont des domaines clés d'activités et d'amélioration :

- **Sensibilisation :** ensemble de la communauté
- **Mobilisation :** meilleure coordination des initiatives sur le campus
- **Formation :** mieux savoir et comprendre comment appuyer les autres et soi
- **Renforcement :** ressources de soutien et services

En tant que communauté de l'Université d'Ottawa, nous avons engagé nos étudiants et nos employés, ainsi que nos partenaires communautaires, à se joindre à nos efforts pour produire un changement culturel axé sur le mieux-être. L'évolution de notre conscience collective sur le campus pour mieux promouvoir la santé et le mieux-être repose en partie sur l'amélioration de la sensibilisation et de l'accès aux ressources et aux services offerts à notre communauté.

APERÇU DES RÉALISATIONS DE 2018-2019

Identité visuelle de la santé mentale
Création d'une identité visuelle accessible, mémorable et adaptable au fil des arts à diverses situations auxquelles les membres de la communauté peuvent faire face. L'identité visuelle utilise des personnages « à l'intérieur » mesurs qui peuvent être adaptés pour interpréter diverses situations de santé mentale et de mieux-être et qui portent des messages visuels cohérents au fil du temps dans l'ensemble de la communauté de l'Université d'Ottawa.

Projet escalier et mieux-être (LMX)
Il va de soi que prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur est meilleur pour votre santé. Jessica Whitley, professeure de la Faculté d'éducation, cherche à rendre les cages d'escalier plus attrayantes pour décourager les étudiants d'utiliser les ascenseurs. Son projet a été réalisé grâce au financement de *StairWell*. Des messages incitatifs ont été installés dans les cages d'escalier et devant les ascenseurs. À présent, nos étudiants et elle continuent à recueillir des données sur l'utilisation des escaliers afin de mesurer l'impact des messages incitatifs.

Modèle progressif de services en santé mentale et mieux-être
Le service *Countering and Coaching* du SASS a lancé le nouveau modèle progressif de services ainsi que les ressources connexes en santé mentale et mieux-être fondées sur les pratiques exemplaires et les besoins de la communauté. Ce nouveau modèle vise à soutenir, renforcer et développer l'autonomie de la communauté étudiante dans un environnement universitaire plus vaste pour favoriser leur réussite et leurs progrès.

Clinique de counselling sans rendez-vous
Des rendez-vous peuvent être pris pour le jour même pour une séance de counselling en personne ou en visioconférence en temps différé pour les étudiants.

TAO (Therapy Assisted Online)
TAO est une plateforme d'outils et de modules éducatifs qui aident les gens à apprendre à changer leur façon de penser et de sentir. C'est une thérapie qui s'adapte à n'importe quel horaire et style de vie et les modules éducatifs peuvent être faits n'importe quand et n'importe où avec un accès Internet.

Ressources en ligne
Accès à des ressources d'auto-soins en ligne comme des livres, des applications, des podcasts et des feuilles de travail.

Enquête nationale sur la santé dans les institutions post-secondaires (NCHA)
Mise en œuvre d'une étude reconnue à l'échelle nationale qui recueille des données précises sur les habitudes, les comportements et les perceptions des étudiants en matière de santé (février 2018).

Plan de communication et image de marque en santé mentale
Création d'une identité visuelle accessible, mémorable et adaptable au fil des arts à diverses situations auxquelles les membres de la communauté peuvent faire face. L'identité visuelle utilise des personnages « à l'intérieur » mesurs qui peuvent être adaptés pour interpréter diverses situations de santé mentale et de mieux-être et qui portent des messages visuels cohérents au fil du temps dans l'ensemble de la communauté de l'Université d'Ottawa.

Projet escalier et mieux-être (LMX)
Il va de soi que prendre les escaliers plutôt que l'ascenseur est meilleur pour votre santé. Jessica Whitley, professeure de la Faculté d'éducation, cherche à rendre les cages d'escalier plus attrayantes pour décourager les étudiants d'utiliser les ascenseurs. Son projet a été réalisé grâce au financement de *StairWell*. Des messages incitatifs ont été installés dans les cages d'escalier et devant les ascenseurs. À présent, nos étudiants et elle continuent à recueillir des données sur l'utilisation des escaliers afin de mesurer l'impact des messages incitatifs.

Modèle progressif de services en santé mentale et mieux-être
Le service *Countering and Coaching* du SASS a lancé le nouveau modèle progressif de services ainsi que les ressources connexes en santé mentale et mieux-être fondées sur les pratiques exemplaires et les besoins de la communauté. Ce nouveau modèle vise à soutenir, renforcer et développer l'autonomie de la communauté étudiante dans un environnement universitaire plus vaste pour favoriser leur réussite et leurs progrès.

Clinique de counselling sans rendez-vous
Des rendez-vous peuvent être pris pour le jour même pour une séance de counselling en personne ou en visioconférence en temps différé pour les étudiants.

TAO (Therapy Assisted Online)
TAO est une plateforme d'outils et de modules éducatifs qui aident les gens à apprendre à changer leur façon de penser et de sentir. C'est une thérapie qui s'adapte à n'importe quel horaire et style de vie et les modules éducatifs peuvent être faits n'importe quand et n'importe où avec un accès Internet.

Ressources en ligne
Accès à des ressources d'auto-soins en ligne comme des livres, des applications, des podcasts et des feuilles de travail.

Enquête nationale sur la santé dans les institutions post-secondaires (NCHA)
Mise en œuvre d'une étude reconnue à l'échelle nationale qui recueille des données précises sur les habitudes, les comportements et les perceptions des étudiants en matière de santé (février 2018).

Citations sur la santé mentale à CRX
Afin d'éradiquer la stigmatisation entourant les sujets liés à la santé mentale, les étudiants ont décidé d'afficher des citations inspirantes sur ce sujet sur certains murs du Centre for Apprentissage (CRX). Les anciens ont offert des énoncés simples, mais puissants qui décrivent ce qu'ils auraient aimé savoir quand ils étaient étudiants. Leur pensée orientent maintenant les murs dans plusieurs endroits au CRX.

Ateliers sur la santé mentale
Trois étudiants ont animé un atelier sur ce qu'ils auraient voulu savoir au cours de leur première année d'université. Ils ont raconté leurs expériences et donné des conseils aux participants à qui Charbelles a offert un soutien et une citation saine. Une clé USB renfermant les informations sur les ressources en santé mentale a été remise aux participants. Ce projet a été entièrement financé par le programme *StairWell* dans l'ancien et compte tenu de ses succès, les ateliers ont été étendus aux étudiants de première année en septembre 2018.

Défi de pleine conscience pour employés et étudiants
Une formation bilingue en ligne et axée sur des données probantes amenant les participants à améliorer leur mieux-être et leur santé mentale dans leur vie quotidienne, au travail et aux études. Le défi pleine conscience est offert aux 50 000 personnes qui forment la communauté de l'Université d'Ottawa.

COUNSELLING ET COACHING
LE MODÈLE PROGRESSIF DE SERVICES

- 1. MISE EN ROUTE**
Séance de bienvenue en ligne
- 2. CLINIQUE SANS RENDEZ-VOUS**
Un service de counselling en temps différé
- 3. THÉRAPIE EN LIGNE**
Thérapie en ligne (TAO) et TAO
- 4. DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES**
Méditation et services de soutien par les pairs
- 5. PROGRAMMES DE GROUPES**
Counselling de groupe et soutien par les pairs
- 6. RENCONTRES EN COUNSELLING**
Offrent une formation continue aux membres de notre communauté
- 7. RÉFÉRENCES**
Mise en œuvre de liens vers des ressources

Conférence sur la santé mentale
Des employés de Vie étudiante ont participé à cette conférence et ont discuté de pratiques exemplaires dans le domaine de la santé mentale et du mieux-être.

Programme de leadership et de gestion
Promouvoir la création des conditions de travail nécessaires au mieux-être et à l'engagement des employés afin d'optimiser le rendement organisationnel.

Site Web sur le mieux-être pour étudiants et employés
Un guide en ligne qui répertorie les ressources disponibles.

Semaine du mieux-être
Un événement annuel composé d'ateliers et d'événements, encadrés par des ateliers, des étudiants, des employés, des experts de la communauté et des intervenants.

« SafeTALK » – formation pour formateurs pour 200 mentors
La formation pour formateur « safeTALK » a été administrée à des employés désignés qui offrent une formation continue aux membres de notre communauté.

Formation des 200 étudiants mentors
L'unité chargée des études du SASS, en partenariat avec tous les centres de mentorat des facultés a offert « safeTALK » aux 200 mentors-étudiants, une formation en santé mentale et mieux-être pour reconnaître, répondre et orienter les étudiants en détresse qu'ils pourraient rencontrer en travaillant comme étudiants mentors.

Initiatives des Services alimentaires
Les stations *Espoir-croûton* et *Pain de la Salle* à manger ont été mises sur pied en collaboration avec le *Greener* de l'Université d'Ottawa.

20 novembre 2018 – Gestion du stress
Atelier de gestion du stress développé par le SASS et offert aux employés de l'Université d'Ottawa.

Formation ASSIST pour les entraîneurs de sport universitaire et les thérapeutes sportifs

Mentorat du SASS pour les étudiants internationaux

Présentation du nouveau modèle progressif de services dans diverses facultés, notamment Arts et Sciences de la santé

Formations « Plus forts ensemble » et « Extend the Reach » pour entraîneurs

Formation en « Premiers soins en santé mentale » pour employés de première ligne

« Puis-je vous embrasser? » : présentation sur l'importance du consentement

Conseiller dédié aux étudiants-athlètes

Création d'une carte des services de counselling croisés SASS-SSUD

Orientation pour les professeurs (SAEA)

PROGRÈS RÉALISÉS
Jusqu'à présent, l'accent a été mis sur l'évolution vers une culture du mieux-être, avec des programmes et des projets plus intégrés et coordonnés.

En 2018 et au début de 2019, nous nous sommes associés à des intervenants uniques pour apporter de nouveaux outils et de nouvelles ressources au campus, comme *Chartwells* et son programme *Stairwell* pour favoriser, qui a ajouté plusieurs de nos initiatives et projets ainsi que la Banque Royale du Canada (BRC) pour le renforcement des compétences sur le mieux-être *StairWell*.

Nous continuons de nous associer à des groupes d'étudiants et d'employés pour utiliser leurs compétences afin de promouvoir le mieux-être, en offrant par exemple à la communauté des ateliers et des défis amusants axés sur la santé. Nous recherchons d'autres occasions de tirer parti de la richesse de l'expertise et des connaissances de la communauté de l'Université d'Ottawa afin de travailler à une culture plus forte du mieux-être qui favorisera l'accès à des services rationalisés sur le campus, où chacun a un rôle à jouer.

RÉALISATIONS ATTENDUES

- Juin 2019 – Rapport complet
- 7 mars 2019 – Atelier sur la gestion du stress et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
- Conclusions du projet escalier (*StairWell*)
- Projet de réduction du temps d'écran
- Élaboration d'indicateurs de rendement pour les initiatives en santé mentale sur le campus et le nouveau modèle progressif de services en santé mentale
- Renovation de la cuisine et du salon de BSA et programmation du salon de mieux-être de BSA
- Évaluation de la faisabilité d'un centre de mieux-être étudiant sur le campus
- Recrutement mieux-être
- Exercice d'évaluation de l'ensemble de l'Ottawa
- Langue maternelle-procuration
- Mise en œuvre de la carte de service de counselling croisé SASS-SSUD

Annexe 2 – Services, initiatives et programmes de santé mentale et de mieux-être à l'intention des étudiants de l'Université d'Ottawa

La communauté de l'Université d'Ottawa offre à sa population étudiante une multitude de services, d'activités, de formations et d'initiatives de recherche en matière de santé mentale et de mieux-être. Il existe d'innombrables liens et partenariats avec des services communautaires locaux, publics comme privés, pour répondre aux besoins des étudiants, du personnel et des membres du corps professoral sur le campus et à l'extérieur de celui-ci.

Une liste des divers services et initiatives existants suit en ordre alphabétique. En raison de la vaste nature de la santé mentale et du mieux-être, certains de ces services ne comprennent peut-être pas le terme « santé mentale », mais aident tout de même les étudiants à réussir pendant leurs études universitaires.

SERVICES D'APPUI À LA POPULATION ÉTUDIANTE OFFERTS PAR L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

SERVICES

Accommodements scolaires (anciennement le SASS)

Le service d'[Accommodements scolaires](#) est la principale ressource d'appui et d'élaboration de plans d'adaptation pour les étudiants vivant avec un handicap. Ce service a pour but d'offrir aux étudiants et aux candidats vivant avec un handicap des mesures d'adaptation scolaires pour qu'ils aient les mêmes chances que les autres d'accéder pleinement au milieu d'apprentissage et d'y participer. Chaque année, les troubles de santé mentale comptent pour environ 30 % des principaux handicaps.

Le nombre total d'étudiants inscrits à ce service et bénéficiant de mesures d'adaptation approuvées a augmenté au fil des dernières années :

2016-2017 – 2 254

2017-2018 – 2 474

2018-2019 – 2 812

2019-2020 – 3 200 (estimation selon la première moitié de l'année)

Associations étudiantes

L'association des [étudiants de premier cycle](#) comme celle des [étudiants des cycles supérieurs](#) offrent des services en santé mentale et en mieux-être de diverses manières, par exemple par leurs régimes d'assurance maladie (premier cycle et cycles supérieurs) ou leurs initiatives dirigées par des pairs. Les régimes d'assurance ont des critères et des limites de remboursement variés; cela dit, ces ils donnent généralement accès à des options de consultation, notamment en ligne, par vidéo ou par téléphone, ainsi qu'à l'assistance du centre d'appel, ouvert 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ils offrent aussi un remboursement, dans les limites prescrites, pour le recours à des services de soutien externes en matière de santé mentale, comme la consultation d'un psychologue ou d'un conseiller.

Les étudiants des cycles supérieurs de l'Université d'Ottawa inscrits au [régime d'assurance étudiant de la GSAÉD](#) peuvent profiter gratuitement du Programme de soutien aux étudiants (PSE). Ils peuvent appeler en tout temps au 1-855-649-8641 pour parler à un conseiller ou prendre rendez-vous, ou visiter le [site Web du PSE](#) pour le faire par clavardage ou par courriel.

Depuis le 1er septembre 2019, les étudiants de premier cycle de l'Université d'Ottawa inscrits au [régime d'assurance d'aide aux étudiants](#) ont accès au programme *Empower Me*. Ils peuvent appeler en tout temps au 1-844-741-6389 pour parler à un conseiller ou prendre rendez-vous, ou visiter le [site Empower Me](#) pour accéder au service en ligne.

Bureau de l'ombudsman

Au service de l'ensemble de la communauté universitaire, le [Bureau de l'ombudsman](#) donne des conseils et des renseignements impartiaux et indépendants aux parties pour les aider à résoudre des disputes et des problèmes. Il peut aider les personnes qui jugent que leurs droits n'ont pas été respectés ou qui ont été victimes d'une injustice, donner des renseignements, des conseils et un accompagnement, intervenir en tant que tiers ou recommander des changements aux politiques, aux procédures et aux pratiques.

Bureau des droits de la personne

Le [Bureau des droits de la personne](#) prodigue des conseils spécialisés quant à la création, la mise en œuvre et l'évaluation de politiques, de procédures et de pratiques en ce qui concerne l'inclusion, l'équité en matière d'emploi, l'accessibilité, la prévention du harcèlement et de la discrimination et la violence sexuelle. Le Bureau offre de l'information et une assistance confidentielles à tous les membres de la communauté universitaire qui pourraient avoir vécu de la discrimination ou du harcèlement ou en avoir été témoin. Il s'occupe également de donner suite à toute plainte pour discrimination et harcèlement déposée par des membres de la communauté universitaire.

Bureau des études de premier cycle

Le Bureau des études de premier cycle offre du soutien dans les facultés par le truchement du modèle de spécialistes scolaires. Son objectif consiste à bonifier et à systématiser les efforts pour assurer la réussite et la persévérance des étudiants pendant leurs études à l'Université. Les services des spécialistes scolaires sont situés dans les facultés mêmes.

Centre d'aide à la rédaction des travaux universitaires (anciennement le SASS)

Le [Centre d'aide à la rédaction des travaux universitaires](#) (CARTU) est un centre d'aide par des pairs où les étudiants peuvent apprendre à devenir des rédacteurs plus efficaces et autonomes, à n'importe quelle étape du processus de rédaction. Les mentors pairs du CARTU peuvent faire des observations constructives sur un texte à remettre dans le cadre d'un cours, par exemple, et utilisent des pratiques pédagogiques axées sur les étudiants pour leur parler de plagiat, de références bibliographiques, de la structure d'un article et de grammaire.

Centre de ressources de la Promotion de la santé – Service de santé de l'Université d'Ottawa

Jusqu'à l'automne 2019, grâce à un partenariat avec le Service de santé de l'Université d'Ottawa, le [Centre de ressources de la Promotion de la santé](#) était accessible aux étudiants sur le campus. Le contrat a depuis été modifié, et ce service sera dorénavant offert par la même équipe, mais à l'interne par l'intermédiaire de Vie étudiante.

Le Centre de ressources de la Promotion de la santé offre un espace sûr aux étudiants et étudiantes pour qu'ils puissent trouver l'aide dont ils ont besoin en matière de santé et de mieux-être sur le campus. L'équipe se compose de deux spécialistes en promotion de la santé, d'un coordonnatrice du marketing et des communications, de deux adjoints administratifs, de sept chefs d'équipe et de quatre-vingts éducateurs pairs bénévoles. Promotion de la santé s'applique à permettre aux étudiants de mieux prendre en main leur propre santé en leur fournissant des outils, des ressources et de l'information sur différents sujets liés à la santé et au mieux-être.

En 2018-2019, les éducateurs pairs ont eu un total de 46 153 conversations avec des étudiants sur le campus, dont 6 930 précisément au sujet de la santé mentale. Cette équipe dynamique qui informe et encourage la communauté universitaire s'attache particulièrement à donner aux étudiants les moyens de vivre sainement et de réussir dans leurs études en offrant gratuitement et dans les deux langues des ressources, des services, des programmes, des événements et des activités interactives sur des sujets en lien avec la santé des étudiants, notamment :

- la santé mentale, la gestion du stress et le sommeil;
- la sexualité;
- la consommation de drogues et d'alcool;
- le tabagisme;
- la nutrition et l'activité physique;
- la santé générale et les problèmes de développement.

Counseling et coaching (anciennement le SASS)

Le [Service de counseling](#) propose des services de psychothérapie à court terme aux étudiants qui vivent une situation de détresse en raison de divers événements ou problèmes, en plus de les aiguiller vers d'autres services sur le campus ou l'extérieur de celui-ci. En 2016-2017, les conseillers du SASS ont offert 7 229 rendez-vous de counseling individuels. En automne 2018, le SASS a lancé son [nouveau modèle progressif de services](#), qui propose toute une gamme de nouveaux services, comme la clinique sans rendez-vous, la thérapie en ligne (TAO) et un appui supplémentaire pour promouvoir les connaissances en santé mentale.

Mashkawizogamig : Centre des ressources autochtones (CRA)

Le [Centre des ressources autochtones](#) (CRA) travaille en étroite collaboration avec tous les services et les facultés de l'Université au développement d'initiatives qui soutiennent et mettent en valeur les étudiants des Premières Nations, inuits et métis. Le CRA offre des services qui répondent aux besoins académiques, professionnels et personnels des étudiants d'une manière conforme à la culture et aux valeurs autochtones. Les étudiants qui s'identifient comme membres des Premières Nations, Inuits ou Métis peuvent s'inscrire pour avoir accès aux ressources et aux services.

Section de common law, Faculté de droit

Le [Centre étudiant de common law](#) offre plusieurs services visant à aider les étudiants confrontés à un problème personnel ou à une crise pendant leurs études.

Les étudiants en droit (y compris les étudiants en droit civil, puisqu'ils étudient en Ontario) sont aussi admissibles au [Programme d'aide aux membres](#) (PAM), un service confidentiel conçu pour aider les membres à atteindre leurs objectifs en matière de santé et de mieux-être. Les avocats, parajuristes, étudiants en droit, juges et autres professionnels du droit (ainsi que leur famille) couverts par le PAM bénéficient d'un accès confidentiel à ces services ciblés.

Service de la protection

Le [Service de la protection](#) est le service qui veille à la sécurité du campus. Il est ouvert 24 heures par jour, tous les jours de l'année et offre un service bilingue. Son personnel et ses agents reçoivent une formation très variée pour être en mesure de réagir à la vaste gamme de situations qu'ils rencontrent, que ce soit avec la population étudiante ou d'autres membres du campus en détresse ou en danger. Le Service de la protection offre aussi à la communauté des instruments de sensibilisation et de formation, comme des cours d'autodéfense, les [applications AlerteUO et SecurUO](#) et des initiatives de préparation aux situations d'urgence.

Service des aumôniers multiconfessionnels

Le [service des aumôniers multiconfessionnels de l'Université d'Ottawa](#) a pour mission d'accompagner tous les membres de la communauté universitaire, indépendamment de leur appartenance religieuse, qu'ils soient pratiquants ou non. L'équipe d'aumôniers et d'agents de liaison multiconfessionnels bénévoles œuvre à offrir des ressources et un encadrement spirituel à la population étudiante, aux membres du corps professoral et au personnel du campus.

Services aux étudiants (mieux-être), Faculté de médecine, campus Roger-Guindon

Le [Bureau des services aux étudiants](#) offre de l'aide aux étudiants et étudiantes en médecine pour qu'ils réussissent dans leur vie et leur carrière et qu'ils conservent un équilibre sain et positif pendant leurs études à l'Université d'Ottawa.

Services de santé de l'Université d'Ottawa (SSUO)

L'Université d'Ottawa jouit d'un partenariat très important avec l'[Équipe de santé familiale](#) des SSUO, qui offre ses services sur le campus aux étudiants, employés et membres du corps professoral inscrits.

Les SSUO, qui emploient une centaine de personnes à temps plein et à temps partiel ainsi que près de 90 professionnels de la santé, prodiguent des soins en médecine familiale (Équipe de santé familiale), en médecine spécialisée, en physiothérapie et en psychiatrie, en plus d'offrir d'autres services. Certains médecins sont spécialisés en santé familiale et en médecine sportive, d'autres en gynécologie et obstétrique, en physiatrie, en orthopédie, en endocrinologie, en médecine interne, en pédiatrie ou en psychiatrie.

Les étudiants peuvent passer par les SSUO pour consulter un psychiatre ou un psychothérapeute couvert par l'Assurance-santé de l'Ontario, mais il est important de se rappeler que leurs services sont aussi ouverts à l'ensemble de la communauté, pas seulement aux étudiants, et le temps d'attente est généralement le même que pour le grand public.

INITIATIVES ET PROGRAMMES

Académie pour la pleine conscience et les études contemplatives

L'[Académie pour la pleine conscience et les études contemplatives](#) de l'Université d'Ottawa est un groupe interdisciplinaire de membres du corps professoral et de la population étudiante qui partagent la volonté d'aider la communauté universitaire à découvrir la pleine conscience et d'autres pratiques contemplatives. Leurs initiatives consistent notamment à intégrer des pratiques de pleine conscience et de contemplation dans des ateliers, à mener des recherches, à tisser des partenariats avec des hôpitaux et des instituts de recherche universitaires et à promouvoir la sensibilisation du public aux avantages des pratiques que favorise l'Académie.

Activités de rédaction pour étudiants des cycles supérieurs – Café, retraites et ateliers intensifs

Des cafés d'écriture, des retraites et des ateliers intensifs de rédaction ont lieu tout au long de l'année universitaire à l'intention des étudiants des cycles supérieurs. Ces [activités de rédaction](#) ont pour but de réduire l'isolement et d'accroître la motivation et la productivité chez ces étudiants.

Aînée en résidence

L'[aînée en résidence](#) de l'Université d'Ottawa favorise et promeut le mieux-être émotionnel, physique, mental et spirituel de tous les étudiants autochtones ainsi que de tout étudiant qui aimerait la rencontrer.

Ateliers

De multiples services sur le campus, par exemple le Service d'appui au succès scolaire, les conseillers aux études et les services individuels, offrent une gamme d'[ateliers et de groupes](#) dont le but est d'aborder des sujets de préoccupations courants chez les étudiants. Les groupes de mieux-être sans rendez-vous, une nouveauté de 2019, sont un moyen de trouver de l'aide pour des problèmes généraux. Ces groupes ciblent des soutiens pour différentes populations ou des étudiants en particulier, comme les étudiants internationaux ou ceux de première année.

Bureau international

Le [Bureau international met en œuvre des initiatives à l'intention des étudiants internationaux et des visiteurs](#) de l'Université d'Ottawa. Il sert entre autres à éclairer les étudiants à propos du [Régime d'assurance maladie universitaire](#) (RAMU), à leur offrir divers programmes et initiatives liés à l'accueil, à l'intégration et aux services de soutien pour qu'ils participent et s'adaptent à la vie étudiante à Ottawa. Il les prépare et les forme avant et après l'échange international, propose des programmes de mentorat par des pairs et plus encore.

Campagnes de sensibilisation et de communication

Pour atteindre sa communauté à la fois vaste, diversifiée et dispersée, l'Université utilise différents moyens de communication, comme des bulletins d'information destinés aux étudiants, au personnel et à la communauté, des courriels périodiques ciblés pendant des moments stratégiques de l'année universitaire, des documents imprimés, les réseaux sociaux, des activités et des événements. Sur la page [Médias](#) se trouvent des exemples des outils de communication utilisés pour joindre notre communauté.

Centre du bien-être des musiciens

Le [Centre du bien-être des musiciens](#) propose des programmes éducatifs, mène des recherches et offre des traitements spécialisés à l'intention des musiciens pour favoriser leur mieux-être physique, mental, auditif et visuel. Il est au service des étudiants en musique et de leurs professeurs, des musiciens professionnels, des professionnels de la santé et, depuis l'automne 2020, des musiciens du grand public, quels que soient leur âge et leur niveau.

Clubs étudiants bénévoles et événements

Le campus compte beaucoup d'initiatives et de clubs, dirigés par des étudiants qui travaillent au soutien de leurs pairs, à la sensibilisation et à la défense en ce qui a trait à la santé mentale et au mieux-être. Voici [quelques exemples d'initiatives bénévoles](#).

Comité permanent sur le bien-être étudiant

Le [Comité permanent sur le bien-être étudiant](#) cible et diffuse les pratiques exemplaires et propose des mesures associées aux besoins non scolaires qui affectent le mieux-être des étudiants. Il a pour buts d'améliorer les liens entre les services, les facultés et les acteurs clés du campus; de répondre aux besoins de plus en plus complexes en matière de mieux-être social et de santé; d'accroître la capacité de l'Université à prévenir les problèmes, à sensibiliser sa communauté et à réagir; de déceler les lacunes et les besoins en matière de services et de prévenir d'éventuels chevauchements; de promouvoir la synergie entre les services; de s'adapter aux nouvelles informations sur les politiques, lois et règlements découlant d'analyses contextuelles; et d'élaborer des mesures et des pratiques exemplaires à l'échelle de l'Université. Le Comité est composé d'étudiants sélectionnés, de représentants de syndicats étudiants, de directeurs de services étudiants et universitaires et de membres de la haute administration.

Counseling par les pairs

Le counseling par les pairs est une ressource supplémentaire pour les étudiants qui utilisent le Service de counseling de la Vie étudiante. Les [étudiants-conseillers](#) reçoivent une formation approfondie auprès des psychothérapeutes autorisés du Service pour être en mesure d'offrir un soutien émotionnel informel à leurs collègues et enrichir leur expérience sur le campus.



*Photo – Équipe d'étudiants-conseillers

Counseling en activité physique

Grâce à l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa, les étudiants et le personnel ont accès gratuitement au [counseling en activité physique](#) (CAP), un service visant à les motiver à faire davantage d'activité physique pour leurs propres raisons, à l'aide de techniques de changement de comportement fondées sur la recherche, dans le but d'améliorer leur santé physique et mentale générale. Les conseillers du CAP sont des étudiants en voie de devenir des kinésologues inscrits qui ont suivi un cours de counseling en activité physique, dans lequel est donnée une formation pratique en motivation et en changement du comportement.

Événements

Il y a simplement trop d'événements de promotion de la santé mentale et du mieux-être à l'Université pour qu'on puisse en dresser une liste exhaustive. Soulignons notamment la [Semaine du mieux-être sur le campus](#) ainsi que les nombreux événements organisés par [Vie étudiante](#). Les événements et activités servent à favoriser les liens entre les membres de la communauté universitaire, à les informer, à faciliter la communication et à mailler le tissu social de l'Université.

Mentorat

Les [centres de mentorat](#) du campus offrent divers services pour aider les étudiants qui ont des difficultés scolaires ou qui veulent améliorer leurs compétences. Le mentorat comprend 19 centres, plus de 220 mentors étudiants dévoués, plus de 20 thèmes d'ateliers différents, plus de 70 groupes d'étude et toute une gamme de [conseils d'étude](#) proposés en ligne. Ces services sont fournis par des pairs formés pour soutenir les étudiants dans leurs études, avec l'appui du personnel de l'Université.

Possibilités de stage et cliniques sur le campus

Le [Centre de recherche et des services psychologiques](#) (CRSP) offre des possibilités de stages aux étudiants à la maîtrise et au doctorat en psychologie clinique; il propose aussi des services tarifés d'évaluation et de psychologie à la région d'Ottawa-Gatineau.

Le [Service de counseling communautaire](#) crée des possibilités de stages à l'intention des étudiants à la maîtrise en psychologie du counseling; avec l'aide de ses stagiaires, il contribue à favoriser la santé mentale et le mieux-être de la population étudiante de l'Université d'Ottawa.

Partenariats externes

Ce bref survol ne suffirait pas à nommer tous les partenariats externes qui soutiennent nos étudiants. Citons par exemple le travail de promotion effectué avec le [Centre d'innovation en santé mentale sur les campus](#) (CISMC) pour mettre en œuvre les pratiques exemplaires dans la communauté de l'Université d'Ottawa.

L'Université fait aussi partie de [Prévention du suicide Ottawa](#), un réseau de services de proximité qui comprend des institutions de santé publique, des hôpitaux, des conseils scolaires et des organismes communautaires qui œuvrent à favoriser la santé mentale et à prévenir le suicide. De plus, nombre d'employés, d'étudiants et de membres du corps professoral s'associent à des congrès, à des événements de recherche et à des forums autour de la santé mentale et du mieux-être, que ce soit à titre de conférenciers, d'organiseurs ou de participants.

Prévention de la violence sexuelle

Le site Web des [ressources de prévention de la violence sexuelle](#) donne des informations confidentielles et pratiques sur le soutien et la prévention en matière de violence sexuelle à l'ensemble de la communauté universitaire. Il comprend aussi des renseignements sur des ateliers comme la formation Mobilisons les témoins et les six semaines de prévention de la violence sexuelle sur le campus.

L'Université d'Ottawa, en partenariat avec l'[ORCC](#) (Ottawa Rape Crisis Centre) et le [CALACS](#) (Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel), offre une assistance gratuite et confidentielle sur le campus et à l'extérieur de celui-ci aux membres de la population étudiante qui ont été victimes de violence sexuelle ou en ont été témoins.

Programme d'aide aux membres

Le [Programme d'aide aux membres](#) (PAM) est un service confidentiel offert sur le campus aux étudiantes et étudiants en droit. Il est unique du fait qu'il couvre tout le milieu du droit en Ontario : avocats, parajuristes, étudiants en droit, juges, autres professionnels en droit et leur famille. Le PAM offre des informations, des outils et des ressources sur des sujets tels que les problèmes psychologiques ou relationnels, le stress, la dépression et l'anxiété, et peut fournir des services de consultation à ses membres.

Recherche

Les activités et publications de recherche du personnel, des membres du corps professoral et des étudiants sont trop nombreux pour être tous mentionnés ici. Il est toutefois possible de consulter les sites Web de l'[Institut de recherche sur le cerveau](#), des chaires de recherche, des multiples laboratoires et collaborations de l'[École de psychologie](#), de même que les annonces du [Bureau de la recherche de l'Université](#), pour connaître tout le travail sur la santé mentale qu'effectuent nos chercheurs.

Salon du mieux-être

Le [Salon du mieux-être](#) est un lieu sur le campus où étudiants et étudiantes peuvent prendre une pause, se reposer et obtenir l'aide de leurs pairs. Des étudiants-mentors et des éducateurs pairs sont à leur disposition pour leur communiquer des renseignements sur les ressources en santé mentale et en mieux-être sur le campus et ailleurs; ils peuvent aussi les aiguiller au besoin.

Sept piliers du mieux-être

L'[initiative des sept piliers du mieux-être](#) invite les membres de la communauté universitaire à intégrer les sept dimensions du mieux-être à leur santé générale : financière, physique, émotionnelle, spirituelle, environnementale, sociale et intellectuelle. Les gens se débrouillent habituellement bien dans quelques-unes de ces dimensions, mais l'initiative leur rappelle de se concentrer aussi sur les piliers qu'ils ont négligés. Chaque pilier est associé à divers programmes et services offerts pour soutenir les membres de la communauté, faire connaître les ressources de soutien disponibles et faire intervenir les différents acteurs.

Site Web sur la santé mentale et le mieux-être

En 2016, l'Université a lancé son nouveau [site Web sur la santé mentale et le mieux-être](#) pour tous les acteurs concernés sur le campus : les étudiants, les membres du corps professoral, les employés et la communauté élargie. Source centrale d'information et de ressources à l'Université et dans la collectivité environnante, le site Web aide les étudiants, les employés et les membres de la communauté universitaire à s'orienter parmi les divers soutiens, services, programmes et ressources qui leur sont offerts.

Thérapie en ligne

La [thérapie en ligne \(TAO\) autoassistée](#) est une plateforme d'outils et de modules pédagogiques offerte aux membres du personnel et de la population étudiante pour les renseigner sur leur santé mentale et leur mieux-être personnel. Les utilisateurs de la TAO sont en mesure de travailler sur leurs objectifs personnels, comme changer leur façon de penser et de ressentir les choses, ou de composer avec les facteurs de stress dans leur vie. Flexibles et fondés sur des données probantes, les modules de développement des compétences de la TAO peuvent être effectués en tout temps et partout, pourvu qu'une connexion Internet soit disponible, et permettent aux participants de mesurer leurs progrès en cours de route. Depuis le lancement de la plateforme en automne 2019, quelque 310 étudiants se sont inscrits à la fonction de counseling accompagné par un thérapeute, et 633 utilisent la plateforme de manière autonome. Au début de 2020, un groupe TAO sera mis sur pied à l'intention des étudiants des cycles supérieurs à la Faculté de médecine; la personne responsable du counseling sur place pourra ainsi y inscrire les étudiants dans le cadre des services de santé mentale.

Annexe 3 : Principaux soutiens en santé mentale offerts aux membres du corps professoral et au personnel de l'Université d'Ottawa

Programme d'aide aux employés et à la famille

Le [Programme d'aide aux employés et à la famille](#) (PAEF) est un service de soutien confidentiel et volontaire offert aux employés ou leur famille. Le PAEF aide les employés à trouver des solutions à toutes sortes de changements, à tout âge et à toute étape de vie. Les employés et leur famille peuvent recevoir ce soutien par téléphone, en personne, en ligne et au moyen de diverses ressources autoguidées.

Ressources hebdomadaires

De janvier 2018 à novembre 2019, les Ressources humaines ont donné au corps professoral et au personnel quelque 43 ateliers sur divers sujets en lien avec la santé mentale et le mieux-être. Fort populaires, ces ateliers ont attiré un total de 1 529 personnes. Voici certains thèmes abordés : Comprendre et contribuer à une bonne santé mentale au travail, Le travail et l'équilibre de vie, et Introduction à la diversité

Les Ressources humaines s'attachent aussi à aider les membres du personnel à rester en santé et productifs au travail. Le secteur Santé et mieux-être offre des programmes et des ressources comme le Programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) et Retour au travail, qui promeut des milieux de travail sains et sûrs et la diminution des blessures et des maladies professionnelles.

Zoothérapie

Des équipes de bénévoles autorisés par des organismes bénévoles locaux offrent régulièrement un service de zoothérapie à l'Université pendant l'année universitaire. Les activités de [zoothérapie](#), très populaires, attirent parfois en une heure plus de 100 participants qui viennent passer du temps avec les chiens. En 2018-2019, 1 682 personnes ont participé à ces séances. L'Université a été l'un des premiers établissements à offrir cette activité pour soutenir sa communauté, et aujourd'hui, de nombreuses universités et autres établissements postsecondaires ont des programmes similaires.



Photo : zoothérapie

Un campus actif et en santé

[Un campus actif et en santé](#) est une initiative du personnel; on y organise des événements et des activités pour aider les employés à rester en santé et actifs sur le campus. Son réseau de plus de 50 « champions » dans toute l'Université contribue tout au long de l'année à organiser de nombreux événements comme des dîners-causeries, le défi des escaliers, le défi des podomètres, des marches sur le campus et des activités sociales.

Autres ressources

D'[autres ressources](#) dans la communauté – sur le campus et ailleurs – sont offertes aux membres du personnel qui n'ont pas accès au PAEF de l'Université en raison de leur condition d'emploi.

Annexe 4 : Possibilités de formation sur le campus – Prendre soin des autres et de la communauté

Les possibilités de formation ci-dessous ne sont pas des cours en vue d'obtenir une accréditation ou un diplôme; ce sont des cours de développement des compétences pour aider ses pairs et ses collègues quant aux questions de santé mentale et de mieux-être.

Plus forts ensemble

Qu'est-ce que c'est?

[Plus forts ensemble](#) est un site Web éducatif gratuit qui explique l'approche « reconnaître, intervenir et aiguiller » à employer auprès des étudiants qui éprouvent des problèmes de santé mentale. Les maladies mentales frappent souvent pendant les études universitaires, mais le dépistage et le traitement précoces peuvent changer la vie de ces étudiants du tout au tout. Plus forts ensemble vise à fournir aux autres membres de la population étudiante les outils et le soutien nécessaires pour les aider.

Qui peut en bénéficier, et combien ça coûte?

Tout le monde peut suivre les modules et répondre aux questionnaires gratuitement sur le site Web.

safeTALK

Qu'est-ce que c'est?

[safeTALK](#) est un atelier destiné au grand public qui prépare les participants à reconnaître les personnes ayant des pensées suicidaires, à les inciter à en parler, puis à les mettre en contact avec des ressources en mesure de les aider davantage. Il est offert par l'Association canadienne pour la santé mentale.

Qui peut en bénéficier, et combien ça coûte?

Cette formation doit être organisée par les départements directement avec un formateur de safeTALK. L'atelier est d'une durée approximative de 3,5 heures.

Les membres de la population étudiante et du public peuvent s'inscrire directement auprès de safeTALK (coût : 60 \$). Les participants doivent être âgés d'au moins 15 ans.

ASIST

Qu'est-ce que c'est?

Offerte en collaboration avec LivingWorks, l'[ASIST](#) (Formation appliquée en techniques d'intervention face au suicide) est la formation officielle en prévention du suicide dans la région.

Qui peut en bénéficier, et combien ça coûte?

Cette formation de deux jours est offerte selon le principe du recouvrement des coûts (environ 100 \$ pour les participants de l'Université d'Ottawa et 180 \$ pour les autres). Les quatre animateurs qualifiés du Service du logement de l'Université d'Ottawa peuvent indiquer la marche à suivre pour s'inscrire et donner des formations de groupe (à organiser au préalable).

Les étudiants et les membres du public qui fournissent des soins (officiellement ou non) peuvent recevoir la formation (coût : 250 \$, 200 \$ pour les étudiants). Consulter le [site de l'Association canadienne de la santé mentale](#) pour obtenir de plus amples renseignements. Les participants doivent être âgés d'au moins 16 ans.

Premiers soins en santé mentale

Qu'est-ce que c'est?

[Premiers soins en santé mentale](#) est un atelier qui aide les employés à acquérir des connaissances de base sur les problèmes de santé mentale et la société et offre des astuces simples sur le concept des premiers soins en santé mentale.

Qui peut en bénéficier, et combien ça coûte?

La formation est offerte gratuitement aux employés qui occupent un poste de supervision à l'Université d'Ottawa. Pour s'inscrire, ils doivent présenter une demande à leur supérieur et la faire approuver. Les activités d'apprentissage s'échelonnent sur 12 heures (l'équivalent de deux jours de travail en général).

Ressources gratuites et documents imprimables

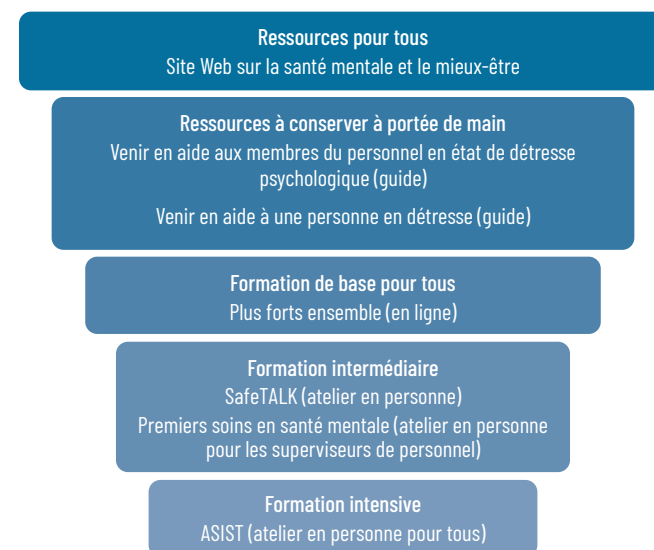
- Le guide [Venir en aide à une personne en détresse](#) de l'Université d'Ottawa est une référence imprimable rapide à consulter pour savoir comment aider les étudiants ayant un problème de santé mentale.
- Le guide de référence rapide à imprimer et à publier [Venir en aide aux membres du corps professoral et aux membres du personnel en état de détresse psychologique](#) de l'Université d'Ottawa sert à s'informer sur les façons d'aider les membres du corps professoral et les employés ayant un problème de santé mentale.

Autres options

Certains groupes d'étudiants, d'employés ou de membres de la communauté élargie offrent aussi des formations de sensibilisation à la santé mentale et de lutte contre la stigmatisation. Consulter le site Web sur la [santé mentale et le mieux-être](#) pour prendre connaissance de groupes étudiants qui œuvrent à favoriser la santé mentale sur le campus.

Éventail de formations et de ressources

Selon son rôle dans la communauté universitaire, chacun a différentes occasions d'apprendre, de développer ses compétences et d'aider une personne en détresse en appliquant l'approche « reconnaître, intervenir et aiguiller. » Voyez ce qui convient le mieux à votre rôle :



Annexe 5 : Documents, travaux et stratégies consultés

Vous trouverez ci-dessous une liste des stratégies internes de l'Université d'Ottawa, des ressources en matière de pratiques exemplaires et des documents du secteur postsecondaire consultés pendant la rédaction du présent rapport. Les travaux sont présentés par ordre alphabétique.

LIENS AVEC LES STRATÉGIES UNIVERSITAIRES CONNEXES

Un plan en matière de santé mentale et de mieux-être ne peut exister en vase clos. Des travaux et des projets stratégiques internes touchant eux aussi à la santé mentale et au mieux-être s'arriment aux initiatives décrites dans le présent rapport; ils ont été consultés pendant le processus de rédaction.

Analyses contextuelles (documents internes)

- Analyse du mieux-être des employés (2017)
- Analyse universitaire des ressources de santé mentale (2017)
- Site Web sur la santé mentale et le mieux-être de l'U15, survol des actions de sensibilisation et des stratégies (projets internes, 2016-2017)
- Analyse des ressources de santé mentale de l'Université de la Saskatchewan (2018)
- Stratégies de santé mentale et de mieux-être de tout l'U15 et de divers collèges et universités au Canada

Ensembles de données et sondages internes

- Sondage sur le climat parmi les employés
- Sondage sur le logement
- Données internes des ressources humaines
- Données du Programme d'aide aux employés et à la famille
- Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA), 2019
- Données internes sur l'utilisation des services du SASS et de la Vie étudiante
- Sondage sur le mieux-être des étudiants aux cycles supérieurs
- Données internes de Promotion de la santé
- Tables rondes, consultations et groupes de discussion internes de nombreux événements liés à la santé mentale et au mieux-être (tables rondes de la Semaine du mieux-être, groupes de discussion de la Vie étudiante, activités et événements de représentation étudiante)
- Neuvième rapport annuel du Bureau de l'Ombudsman, du 1^{er} juin 2018 au 31 mai 2019 : *Construire un environnement juste*
- Sondage de référence *GradMinds* de l'Université d'Ottawa, initiative de leadership étudiant de la Faculté de médecine, 2019
- Université d'Ottawa – sondage sur le mieux-être des étudiants aux cycles supérieurs du campus Roger-Guindon, 2017
- CENTRE DE RECHERCHE SUR LES SERVICES ÉDUCATIFS ET COMMUNAUTAIRES. *Graduate Students in Psychology's Mental Health: Needs Assessment Findings*, 2019. Comité spécial et groupe de travail sur la santé mentale

Documents internes de l'Université d'Ottawa et stratégies connexes

- Imagine 2030 ([Transformation 2030](#))
- Stratégie de bien-être et de loisirs
- Planification stratégique autochtone
- Gestion stratégique des effectifs

Documents externes et travaux consultés

- Academica Top Ten – articles sur la santé mentale et le mieux-être des étudiants et des employés et sur les faits saillants des stratégies des autres établissements.
- ALLIANCE CANADIENNE DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES. *Shared Perspectives : A Joint Publication on Student Mental Health*, 2017. Consulté le 12 novembre 2019 au https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/ousa/pages/464/attachments/original/1501593637/Shared_Perspectives_Joint_Publication_on_Student_Mental_Health_document.pdf?1501593637.
- COMMISSION DE LA SANTÉ MENTALE DU CANADA. *Norme provisoire – Santé et sécurité psychologiques pour les étudiants de niveau postsecondaire* (document de travail), CSA Z2003:20, 2019. Distribution exclusive par Universités Canada. La norme finale sera publiée en 2020.
- Documents de planification stratégique en matière de santé mentale et site Web des ressources de l'ASEUCC, dont : ASSOCIATION DES SERVICES AUX ÉTUDIANTS DES UNIVERSITÉS ET COLLÈGES DU CANADA (AESUCC/CACUSS). *Post-Secondary Student Mental Health: Guide to a Systemic Approach*, 2014. Consulté le 4 juin 2019 au <https://healthcampuses.ca/wp-content/uploads/2014/09/The-National-Guide.pdf>.
- Higher Education Mental Health Alliance (HEMHA)
- Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA) – Échantillons représentatifs du pays et de la province, 2016 et 2019
- Ressources de [Prévention du suicide Ottawa](#)
- Site Web des formations et ressources de Plus forts ensemble
- Site Web des ressources du Centre d'innovation en santé mentale sur les campus

Stratégies d'établissements postsecondaires et site Web de ressources

- Université Carleton (2009 et 2017)
- Université de Calgary
- Université de Guelph
- Université de la Colombie-Britannique
- Université de la Saskatchewan
- Université de Toronto
- Université de Waterloo
- Université Queen's
- Université Simon-Fraser
- Université York
- L'U15 et diverses stratégies de santé mentale et de mieux-être d'universités et de collèges canadiens, à l'échelle nationale et internationale
- Voir par exemple *Post-Secondary Mental Health Strategies* de Best Practices in Canadian Higher Education, 2018

Annexe 6 : Notes et références

- 1 Association canadienne pour la santé mentale, Ontario, Mental Health Works. (2017). *Mental Health in the Workplace: An Accommodation Guide for Managers and Staff*, 2017. Consulté le 4 juin 2019 au https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2018/10/CMHA_Mental-Health-Works-Guidebook-8.5-x1r.pdf
- 2 Association canadienne pour la santé mentale, Ontario, Mental Health Works. (2017). *Mental Health in the Workplace: An Accommodation Guide for Managers and Staff*, 2017. Consulté le 4 juin 2019 au https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2018/10/CMHA_Mental-Health-Works-Guidebook-8.5-x1r.pdf
- 3 Association canadienne pour la santé mentale. *Faits saillants sur la maladie mentale*, 2019. Consulté le 4 juin 2019 au <https://cmha.ca/fr/faits-saillants-sur-la-maladie-mentale>. Rapport original du N.-B. dans le rapport de 2010 commandé par la Commission de la santé mentale du Canada (Annexe 3). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*, 2016. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf.
- 4 Association canadienne pour la santé mentale. *Faits saillants sur la maladie mentale*, 2019. Consulté le 4 juin 2019 au <https://cmha.ca/fr/faits-saillants-sur-la-maladie-mentale>. Rapport original du N.-B. dans le rapport de 2010 commandé par la Commission de la santé mentale du Canada (Annexe 3). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*, 2016. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf.
- 5 Association canadienne pour la santé mentale. *Faits saillants sur la maladie mentale*, 2019. Consulté le 4 juin 2019 au <https://cmha.ca/fr/faits-saillants-sur-la-maladie-mentale>. Rapport original du N.-B. dans le rapport de 2010 commandé par la Commission de la santé mentale du Canada (Annexe 3). *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*, 2016. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf.
- 6 Association canadienne pour la santé mentale, Mental Health Works. (2017). *Mental Health in the Workplace: An Accommodation Guide for Managers and Staff*, 2017. Consulté le 4 juin 2019 au https://ontario.cmha.ca/wp-content/uploads/2018/10/CMHA_Mental-Health-Works-Guidebook-8.5-x1r.pdf.
- 7 Commission de la santé mentale du Canada. *La nécessité d'investir dans la santé mentale au Canada*, 2016, page 2. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/Investing_in_Mental_Health_FINAL_FRE_0.pdf.
- 8 Best Practices in Canadian Higher Education. *Post-Secondary Mental Health Strategies*, 6 septembre 2018. Consulté le 8 octobre 2019 au <https://bp-net.ca/program/post-secondary-mental-health-strategies/>.
- 9 Université de Calgary. *Campus Mental Health Strategy: Implementation Advisory Committee*, 2016. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.ucalgary.ca/live-uc-ucalgary-site/sites/default/files/teams/148/15-unv-018-mental_health_strategy_final.pdf.
- 10 Université de Calgary. *Campus Mental Health Strategy: Implementation Advisory Committee*, 2016. Consulté le 4 juin 2019 au https://www.ucalgary.ca/live-uc-ucalgary-site/sites/default/files/teams/148/15-unv-018-mental_health_strategy_final.pdf.
- 11 Canadian Health Promoting Universities & Colleges Network. *Okanagan Charter: An International Charter for Health Promoting Universities and Colleges*, 2015. Consulté le 31 mai 2019 au <http://www.healthpromotingcampuses.ca/okanagancharter/>. Nouveaux organismes ajoutés dans une mise à jour le 10 décembre 2019.
- 12 Les deux spécialistes de la promotion de la santé du Centre de ressources de la Promotion de la santé ont participé à l'élaboration de la charte.
- 13 Par exemple : occasions d'apprentissage sur la pleine conscience et la méditation; augmentation de 250 % de la participation à la longue nuit anti-procrastination; nouveau programme d'orientation estival et modèle de prestation des services.
- 14 L'évaluation nationale de la santé collégiale (National College Health Assessment II – ACHA-NCHA II) est un sondage de recherche national organisé par l'American College Health Association (ACHA), lancé en 2000, conçu pour être mené de manière longitudinale environ tous les trois ans. L'Université d'Ottawa y a participé pour la première fois en 2019, avec la cohorte du printemps.

Le but de l'évaluation est d'aider les fournisseurs de services, les éducateurs pédagogiques ou en santé, les conseillers et les administrateurs à recueillir des données sur les habitudes, les comportements et les perceptions de leurs étudiants en ce qui a trait aux sujets d'actualité sur la santé qui ont des répercussions sur leur vie.

Au Canada, le NCHA est pris en charge par l'Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (ASEUCC), qui coordonne la diffusion des résultats nationaux et les questions propres au Canada.
- 15 Données internes de la consultation Imagine 2030, hiver 2019 (rapport interne de Transformation 2030).
- 16 Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA), Université d'Ottawa, mars 2019. Données internes.
- 17 Centre de recherche sur les services éducatifs et communautaires. *Graduate Students in Psychology's Mental Health: Needs Assessment Findings*, 2019. Comité spécial et groupe de travail sur la santé mentale, données internes avant publication, Université d'Ottawa
- 18 Évaluation nationale de la santé collégiale (NCHA), Université d'Ottawa, mars 2019. Données internes.
- 19 L'Université d'Ottawa donne les vaccins nécessaires de différentes manières, par exemple à l'aide de la clinique du Service de santé. Le programme annuel de vaccination contre la grippe est un projet très réussi qui réunit de nombreux intervenants du campus, notamment le secteur de la santé et du mieux-être aux Ressources humaines ainsi que le Département de Promotion de la santé. En 2019, sur une période de trois jours au début de novembre, 1 530 étudiants et 590 employés ont visité la clinique du campus.
- 20 C'est le mandat actuel de l'équipe de santé mentale de Promotion de la santé.
- 21 Voir, par exemple, le 2017 Graduate Wellness Survey (enquête de 2017 sur le mieux-être des diplômés), dans lequel 80 % des diplômés du campus Roger-Guindon ont donné des informations sur une partie ou l'ensemble des services en santé mentale de l'Université d'Ottawa.
- 22 Par exemple, indicateurs du NCHA, données de sondages internes, etc.
- 23 Données internes du NCHA, 2019.
- 24 Centre de recherche sur les services éducatifs et communautaires. *Graduate Students in Psychology's Mental Health: Needs Assessment Findings*, 2019. Comité spécial et groupe de travail sur la santé mentale, données internes avant publication, Université d'Ottawa
- 25 L'Université d'Ottawa, le site Web sur la santé mentale et le mieux-être et l'équipe de promotion de la santé ont tous instauré les mercredis mieux-être sur leurs médias sociaux. Par exemple, jusqu'à présent, en 2019-2020, l'équipe de promotion de la santé a eu à elle seule 303 vues ou interactions sur ses médias sociaux.
- 26 Baladodiffusion abordant les problèmes liés à la santé mentale et à la vie étudiante à l'Université d'Ottawa. Par le journal étudiant *Fulcrum* et CHUO 89.1 FM. <https://share.transistor.fm/s/8cf8d243>.
- 27 Données pour l'année 2018-2019.
- 28 1 000 étudiants y ont participé depuis 2017.
- 29 La promotion de la santé a atteint 1 753 étudiants en 2019-2020.
- 30 Données internes du Centre de ressources de la Promotion de la santé.
- 31 Lancement public en décembre 2019 au <https://transformation2030.uottawa.ca/fr/home>.
- 32 Des données récentes du NCHA ont démontré que la stratégie a été particulièrement efficace en ce qui concerne l'orientation obligatoire des étudiants internationaux dans les dernières années : la connaissance de ces derniers des sujets en lien avec la santé est semblable à celle des étudiants à temps plein.
- 33 Commission de la santé mentale du Canada. Norme provisoire – Santé et sécurité psychologiques pour les étudiants de niveau postsecondaire (document de travail), CSA Z2003:20, 2019. Distribution exclusive par Universités Canada. La norme finale sera publiée en 2020.

L'article 5.4.3 précise que le niveau de littéracie en santé mentale est un facteur contributif d'un environnement sain, encourageant et inclusif. La promotion de la santé mentale joue un rôle dans la réduction de la stigmatisation autour des problèmes de santé mentale et contribue à créer une culture de recherche d'aide et de soutien.
- 34 1 682 participants en 2018-2019.
- 35 Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (AESUCC/CACUSS). (2014). *Post-Secondary Student Mental Health: Guide to a Systemic Approach*, 2014, page 10. Consulté le 4 juin 2019 au <https://healthycampuses.ca/wp-content/uploads/2014/09/The-National-Guide.pdf>.
- 36 Les récentes recommandations à l'endroit de l'ensemble des établissements postsecondaires en sont un exemple. Réponse et recommandations à la suite de l'enquête du coroner en chef d'une mort par suicide dans un établissement postsecondaire. Consulté le 20 novembre 2019 au https://www.mcscs.jus.gov.on.ca/french/Enqu%C3%A4tesurlesd%C3%A9c%C3%A8s/Enqu%C3%A4tes/VerdictsetRecommandations/BCCEnqu%C3%A4teSimon2019_fr.html.
- 37 *Okanagan Charter: An International Charter for Health Promoting Universities and Colleges* (charte de l'Okanagan), 2015. Consulté le 31 mai 2019 au <http://www.healthpromotingcampuses.org/okanagan-charter>.
- 38 Commission de la santé mentale du Canada et Groupe CSA. *Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes* (Norme nationale du Canada), 2019. Consulté le 27 novembre 2019 au https://www.mentalhealthcommission.ca/sites/default/files/MHCC_Standard_FA0_FRE_0_1.pdf.
- 39 Université de Calgary – Personnel des relations universitaires. *UCalgary succeeds at achieving silver-level certification for workplace mental health: Continuing to implement the National Standard of Canada for Psychological Health and Safety in the Workplace*, 17 juillet 2017. Consulté le 27 novembre 2019 au <https://ucalgary.ca/news/ucalgary-succeeds-achieving-silver-level-certification-workplace-mental-health>.
- 40 Université Carleton. *Carleton's Excellence Journey*, 2017. Consulté le 27 novembre 2019 au <https://carleton.ca/healthy-workplace/journey/>.

En date de juin 2017, l'Université Carleton détient le niveau platine de l'attestation *Milieu de travail sain*® (à l'échelle de l'université).
- 41 Les mentors pairs ont reçu une formation safeTALK et ont bénéficié de ressources supplémentaires sur la santé mentale dans le cadre du programme général de mentorat par des pairs.
- 42 Les éducateurs pairs en santé mentale de Promotion de la santé ont reçu une formation ciblée du conseiller principal en santé mentale ainsi que des formations supplémentaires au cours de l'année scolaire.
- 43 Le personnel étudiant (102 personnes) et professionnel (12 coordonnateurs et la direction adjointe) de Vie en résidence ont tous reçu la FATIS, la formation Plus forts ensemble ainsi que des renseignements sur les ressources et services de proximité. Beaucoup d'employés professionnels de Vie en résidence ont aussi reçu une formation sur les premiers soins en santé mentale.
- 44 Des descriptions des formations se trouvent à l'annexe 4.
- 45 122 participants en 2018-2019.
- 46 Voici certains thèmes des ateliers : *Understanding and Contributing to Mental Health in the Workplace* (comprendre la santé mentale au travail et y contribuer), *Work and Personal Life Balance* (l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle) et *Introduction to Diversity* (introduction à la diversité).
- 47 Données provenant du sondage et des données administratives des participants inscrits. Données internes de l'Université d'Ottawa en date du 10 septembre 2019.
- 48 Projet sur le mieux-être des Student Wellness Services de l'Université Queen's, décembre 2018. *Rising Demand for Campus Mental Health Services*. Consulté le 22 octobre 2019 au <https://www.queensu.ca/studentwellness/sites/webpublish.queensu.ca.swswww/files/files/Rising%20Demand%20for%20Campus%20Mental%20Health%20Services.pdf>.
- 49 Depuis la réorganisation de septembre 2019, le Service d'appui au succès scolaire (SASS) existe encore, mais sous le nom d'« Accommodements scolaires » (« accès » dans le tableau); Centre d'aide à la rédaction des travaux universitaires (« CARTU » dans le tableau); « counseling » représente l'ancien Service de counseling et de coaching; et les services de mentorat (« mentorat ») restent tels quels, mais relèvent maintenant de l'Appui aux études.
- 50 Voir l'annexe 2 pour une description d'autres initiatives semblables au café.
- 51 105 visites en 2018-2019.
- 52 En 2018-2019, 12 étudiants ont été aidés par cette politique.
- 53 La Longue nuit anti-procrastination (LNAF) est un succès depuis plusieurs années à l'Université d'Ottawa. Cette séance d'étude unique, interactive et inclusive, tenue dans plusieurs universités du Canada pour sensibiliser les étudiants aux dangers de la procrastination, vise à offrir un soutien académique et moral aux étudiants pendant une période cruciale de la session.
- 54 Association des services aux étudiants des universités et collèges du Canada (AESUCC/CACUSS). (2014). *Post-Secondary Student Mental Health: Guide to a Systemic Approach*, 2014, page 10. Consulté le 4 juin 2019 au <https://healthycampuses.ca/wp-content/uploads/2014/09/The-National-Guide.pdf>. Commission de la santé mentale du Canada. Norme provisoire – Santé et sécurité psychologiques pour les étudiants de niveau postsecondaire (document de travail), CSA Z2003:20, 2019, page 17, figure 4. Distribution exclusive par Universités Canada. La norme finale sera publiée en 2020.
- 55 Par exemple, les données du NCHA montrent que 74 % des étudiants de premier cycle, tout particulièrement dans les premières années de leurs études, souhaitent recevoir de l'information sur la prévention des infections transmissibles sexuellement, tandis que le pourcentage baisse à 51 % chez les étudiants diplômés.
- 56 La proportion recommandée dans la littérature, par exemple par l'International Association of Counselling Services (2013), est d'un conseiller pour 1 000 à 1 500 étudiants. À l'Université d'Ottawa, cela signifierait 42 conseillers équivalents temps plein (ETP) pour les 42 000 étudiants, ou 28 pour la limite inférieure de la recommandation. Chez 33 universités des États-Unis de taille similaire, la proportion moyenne est de 1 : 2 210 (comparer avec le projet sur le mieux-être de l'Université Queen's). Actuellement, le Service de counseling de la Vie étudiante, à l'Université d'Ottawa, a 18 ETP, ce qui représente environ 1 : 2 300 (en excluant le soutien non clinique offert par les conseillers pairs). Si l'on compare avec les chiffres de 2016, qui étaient de 12 ETP pour une proportion de 1 : 3 500, c'est une amélioration.
- 57 Jusqu'à 50 % des ressources de première ligne, tout particulièrement dans les services connus auparavant comme les SASS, provient de sources de financement extérieures, et non du financement de l'administration centrale.
- 58 Combinaison de Mental Health Works de l'ACSM; commentaires d'Imagine 2030.
- 59 Voir par exemple les rapports de Transformation 2030 et d'Imagine 2030 pour le personnel; sondages sur le mieux-être des étudiants, groupes de discussion, journaux étudiants et données du NCHA.



uOttawa