

CONGRÈS  
RÉGIONAL

LES RENDEZ-VOUS

**féminins**

POUR UNE SANTÉ  
MENTALE OPTIMALE

LE 28 SEPTEMBRE 2023

## BILAN DES ÉCHANGES

Lors du Congrès, les participantes se sont prononcées sur la santé mentale des intervenantes et ont énoncé diverses pistes de solution pour la soutenir et l'améliorer

1

### Quelles sont les pistes de solution qui sont importantes pour améliorer la santé mentale des intervenantes?

La responsabilité relève de trois groupes distincts :

#### A. PAR LES PERSONNES ELLES-MÊMES ET ENTRE COLLÈGUES

- Offrir son aide aux collègues, s'écouter, partager, être présente, échanger, soutenir et mettre les forces en communs
- Faire des espaces d'échanges où on se dit comment ça va, de souligner les bons coups, les moments de gratitude
- Se donner des moments pour rire, dédramatiser
- Créer des moments de sororité où on ne parle pas de travail
- Pauses, dîner Zen
- Pas de temps supplémentaire/Éliminer l'urgence en acceptant de ne pas faire plus avec moins/  
Respecter ses limites

On peut donc conclure que les solutions émises ici sont de l'ordre de la posture de la personne et des membres de l'équipe entre elles. Avoir plus de bienveillance pour soi et les autres, de l'écoute, s'accorder du temps et de l'espace pour respirer, éprouver du plaisir ensemble, entretenir un esprit d'équipe positif et soutenant.

Également, on constate une conscientisation des limites et un désir du respect de celles-ci. Le milieu communautaire a, par définition le cœur sur la main et veut sauver sa clientèle, ce qui peut mener à l'épuisement. Après la pandémie, il faut d'autant plus réviser les limites qui se sont rétrécies en raison du contexte d'inquiétude généralisée, de l'incertitude à bien des égards et de la pénurie de main-d'œuvre.



## B. PAR LES ORGANISATIONS

### Ressourcement pour l'équipe :

- Organiser des activités d'équipe à l'externe (Activités de Team Building, Souper de Noël, etc) et à l'interne (yoga, méditation, moments légers, bas de Noël, etc)
- Prévoir des journées de ressourcement
- Mettre sur pied des comités : social, bonheur, plaisir

### Soutien aux travailleuses :

- Reconnaissance du travail et de l'expertise des travailleuses
- Offrir de la supervision, du soutien clinique et psychologique
- Permettre des rencontres d'équipe début ou fin de journée pour décanter
- Fermer le bureau 30 minutes au début et en fin de journée pour une activité d'équipe
- Rencontres d'équipe régulières avec moments pour s'écouter et se soutenir
- Permettre que les travailleuses aient accès à de la formation, ateliers, conférences, congrès, colloques et de le partager ensuite avec l'équipe
- Établir un fonds pour la santé et le bien-être des travailleuses qui permet de payer certaines consultations (PAE)
- Établir des moments pour faire des mises au point et des partages entre collègues
- Permettre le co-développement
- Rencontrer la coordonnatrice une fois par mois/supervision individuelle
- Offrir formation/journée sur le sujet de la santé mentale (comment en prendre soin)
- Être à l'écoute des besoins des travailleuses

### Consultation/contribution des membres de l'équipe :

- Prévoir des Lacs-à-l'épaule
- Permettre la présence des travailleuses au CA afin qu'elles expliquent la réalité et sensibiliser les administratrices aux enjeux que l'équipe vit
- Consultation de l'équipe pour certaines décisions

### Conciliation travail/vie privée :

- Permettre une flexibilité dans la gestion des horaires (pauses, rencontres, télétravail, conciliation travail-vie personnelle, vacances, etc)
- Offrir des congés de santé mentale ou personnels

### Bien-être au travail/autres avantages :

- Offrir des espaces de travail aménagés selon les goûts de chacune avec coin zen et musique douce
- Offrir gâteries, collations, petites douceurs pour les travailleuses
- Souligner les anniversaire (en allant au restaurant, en offrant une carte, etc)
- Offrir des services professionnels de massothérapie, acupuncture sur les lieux du travail
- Permettre un congé payé lors des anniversaires
- Possibilité de partir plus tôt lors d'événements sans coupure de salaire
- Établir une politique de santé/bien-être au travail

### Conditions de travail :

- Offrir de meilleurs salaires, des assurances collectives, un régime de retraite
- Mettre une politique salariale en place
- Payer la pause du dîner
- Respecter le nombre d'heures de travail (pas de temps supplémentaire ni de fin de semaine)
- Réviser le temps de travail alloué et demandé vs la charge de travail

Les organisations constatent et subissent les effets de la détérioration de la santé mentale de toutes les personnes, notamment celles qui interviennent en première ligne. Plusieurs des initiatives nommées ici sont à leur portée afin de prendre part au filet de soutien pour la santé des intervenantes.

## C. PAR LE SOCIAL/POLITIQUE (ÉLU·ES, LOIS, INSTITUTIONS)

Pour améliorer la santé mentale, la classe sociale/politique pourrait :

- Être à l'écoute lorsque les personnes sont interpellées par les représentant·es du communautaire et prendre action
- Reconnaître l'importance, l'apport et la qualité des services offerts dans les organismes communautaires comme filet social indispensable dans la région
- Éviter la vision en silo dans l'établissement des services en santé mentale

On peut résumer les solutions émises par la reconnaissance du travail fait par les organismes et par cette reconnaissance, augmenter le financement pour pouvoir offrir des salaires adéquats et des conditions de travail intéressantes. Ce faisant, le milieu communautaire pourrait attirer et retenir ses travailleuses·eurs, encore mieux répondre aux besoins grandissants de la population en évitant l'épuisement découlant du manque de personnel.



## 2

### Comment résumez-vous le message à transmettre aux gestionnaires et élu-es pour soutenir la santé mentale des intervenantes?

Qui voudrait d'un milieu communautaire affaibli? Qui serait prêt à assumer le déclin des organismes communautaires? Évidemment, la réponse est simple; personne. Sachant que le milieu communautaire est un service essentiel de plus en plus en demande, ce dernier devrait donc être reconnu à sa juste valeur.

Les intervenantes qui y œuvrent sont les premières répondantes et agissent comme filet social d'un système fragilisé. Le manque de reconnaissance de leur travail et de leur expertise affecte d'ailleurs de plus en plus la santé mentale des travailleuses. Sachant que le milieu est à majorité féminine, il est essentiel de remettre en priorité la valorisation de leur travail et de voir à l'amélioration de leurs conditions en leur offrant des avantages sociaux plus attractifs et des salaires décents. Le rehaussement du financement à la mission du communautaire, entre autre dans une perspective globale de santé mentale, permettrait de mettre en place des actions préventives, de donner l'accès à des services et d'offrir du soutien aux travailleuses afin de les aider à alléger leur charge mentale....ce fardeau invisible. Prendre soin des intervenantes est prioritaire afin de poursuivre positivement la mise en place des services et du soutien pour la communauté. Ces interventions permettraient également de garder le monde sur le terrain et d'attirer la relève. La pandémie a créé un essoufflement dans beaucoup d'organismes qui étaient déjà à bout de souffle.

Le réinvestissement dans les systèmes de santé et de l'éducation serait également à prioriser pour éliminer les débordements dans le milieu communautaire qui, comme mentionné précédemment, est déjà fragilisé.

La reconnaissance des réalités différentes des organismes ainsi que l'autonomie qui leur est attirée devraient leur permettre également une certaine flexibilité dans les dépenses si ces dernières visent à aider la clientèle desservie. L'équité salariale entre les différents milieux devrait être priorisée dans des contextes de travail similaire.

Invitons les gestionnaires et les élus à venir passer du temps sur le terrain. Il est impératif que les milieux communautaires soient connus et reconnus!

Ce projet est réalisé dans le cadre de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région des Laurentides 2022-2024 avec le soutien financier des partenaires suivants :

