



CASS

College of
Alberta School
Superintendents

Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta

MANUEL DE TACTIQUES

pour soutenir le guide de planification et de mise en œuvre



Août 2022

Table des matières

Remerciements	1
Introduction	2
Condition Approche globale et intégrée	5
Condition Leadership, vision commune et engagement	11
Condition Preuves et recherche	16
Condition Rôles et responsabilités	19
Condition Apprentissage professionnel systémique	24
Annexe 1 Feuille de travail sur les approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires MODÈLE - Un outil pour soutenir la condition n° 3 : Preuves et recherche	34
Annexe 2 Feuille de travail sur les approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires EXEMPLE - Un outil pour soutenir la condition n° 3 : Preuves et recherche	38



Le College of Alberta School Superintendents (CASS) remercie sincèrement les membres et les partenaires énumérés ci-dessous pour leur contribution aux activités de la communauté de pratique qui a donné lieu à ce manuel de tactiques sur le bien-être en milieu de travail.

Krystal Abrahamowicz* - Calgary Regional Professional Development Consortium

Brian Andjelic - College of Alberta School Superintendents

Robbie Charlebois* - Horizon School Division

Allen Davidson - Foothills School Division

Mark Davidson - Medicine Hat Public School Division

Dave Dempsey - Evergreen Catholic Schools

Dana Fulwiler - Consultante créative

Cynthia Glaicar* - Foothills School Division

Amber Hester - Bigstone Education Authority

Andrea Holowka - Calgary Catholic School Division

Christina Hoover - Golden Hills School Division

Kal Koch - Prairie Rose Public School Division

Jodie Mattia - Wetaskiwin Regional Public Schools

Jim McLellan - College of Alberta School Superintendents

Natalie Morris - Fort Vermilion School Division

Deb Nunziata - Golden Hills School Division

Val Olekshy - College of Alberta School Superintendents

Adelee Penner* - Edmonton Regional Learning Consortia

Heather Putio* - Peace Wapiti School Division

Barb Reaney - Wolf Creek Public Schools

Cheryl Shinkaruk - Edmonton Catholic Schools

Dr Reagan Weeks - Prairie Rose Public School Division

Ian Wilson - Wolf Creek Public School

***Présidence du comité de bien-être en milieu de travail de la communauté de pratique (CoP) :
Krystal Abrahamowicz, Robbie Charlebois, Cynthia Glaicar, Adelee Penner, Heather Putio**

Nous remercions les membres du CASS et les autres partenaires clés qui ont volontiers consacré leur temps et leurs talents à la rédaction de ce manuel de tactiques. Ils ont partagé avec audace des pratiques et des ressources fondées sur des données probantes provenant de leur propre autorité scolaire et de celles de leurs pairs, ainsi que des pratiques indiquées dans la recherche, en tenant compte du contexte albertain actuel.

Conditions du bien-être en milieu de travail : Un aperçu du cadre conceptuel du CASS

La ressource du CASS Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta - Guide de planification et de mise en œuvre (Le guide), s'est inspirée de divers documents et initiatives et a été élaborée grâce aux contributions des leaders des autorités scolaires de toute la province et de nombreux organismes en Alberta et à travers le Canada dont : CASS et son conseil d'administration ainsi que le comité consultatif sur le bien-être, le document du gouvernement de l'Alberta intitulé Travailler ensemble pour soutenir la santé mentale dans les écoles de l'Alberta, le Guide des conditions essentielles pour soutenir la mise en œuvre, le cadre de santé globale en milieu scolaire, Santé mentale en milieu scolaire Ontario, la ressource *Au-delà du cartable* élaborée conjointement par la Fondation McConnell et l'Université de l'Alberta, Alberta Health Services, Alberta School Employee Benefit Plan et Alberta Education. L'analyse des approches et des discussions a mené à l'élaboration du cadre conceptuel de CASS, axé sur les besoins des leaders du système en ce qui concerne le bien-être au travail.

Comment CASS définit-il le bien-être en milieu de travail?

Conditions du bien-être en milieu de travail

Fondées sur la recherche, la pratique et les références professionnelles, cinq conditions semblent pouvoir soutenir les leaders du système lorsqu'ils travaillent en collaboration avec leurs équipes pour créer et maintenir un environnement positif de bien-être en milieu de travail :

- 1 Approche globale et intégrée
- 2 Leadership, vision commune et engagement
- 3 Preuves et recherche
- 4 Rôles et responsabilités
- 5 Apprentissage professionnel systémique



Bien-être personnel et en milieu de travail

Les organisations et les milieux de travail obtiennent de meilleurs résultats lorsqu'ils sont composés de personnes en bonne santé. Le bien-être est un concept très personnel; il peut revêtir différentes significations selon les personnes. CASS a utilisé les dimensions originales du bien-être, telles qu'indiquées dans le guide, à savoir le **bien-être physique, mental et socio émotionnel**. Nous encourageons les personnes et les organisations à élargir ces dimensions en fonction de chaque contexte. Le guide et ce manuel de tactiques visent à initier des conversations plutôt que d'imposer des termes, des ressources et des pratiques. Ces trois dimensions sont interprétées de plusieurs manières,

ce qui peut compliquer la compréhension des concepts de bien-être individuel et organisationnel. Par exemple, de nombreuses notions de bien-être personnel résultant entre autres de la pandémie de COVID-19 englobent le concept d'efficacité, la confiance et la compétence nécessaires pour réussir. Ce concept peut à lui seul inclure diverses idées telles que l'apprentissage professionnel et la charge de travail. Ces concepts et bien d'autres ont en commun l'impact positif qu'ils peuvent avoir sur le sentiment de bien-être personnel. Plus une personne se sent confiante et compétente (efficacité), plus elle ressentira un profond sentiment de bien-être personnel (Schleicher, 2018).

La Norme de qualité pour la direction générale

Le leadership de la direction générale est de qualité lorsque l'analyse continue du contexte par celle-ci, et les décisions qu'elle prend relatives aux connaissances et aux compétences de leadership à appliquer, amènent à un leadership scolaire de qualité, à un enseignement de qualité et à un apprentissage optimal pour tous les élèves de l'autorité scolaire.

Alberta Education, février 2018



✓ Tisser des relations efficaces

✓ Donner l'exemple de l'engagement envers le perfectionnement professionnel

✓ Faire preuve d'un leadership visionnaire

✓ Mener l'apprentissage

✓ Assurer à tous les élèves de l'instruction sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits

✓ Gérer le bon fonctionnement et les ressources de l'autorité scolaire

✓ Appuyer la gouvernance efficace



Soutenir la mise en œuvre des normes de pratique professionnelle CASS 2018



L'objectif du manuel de tactiques

L'objectif principal de ce manuel de tactiques est de soutenir et compléter la ressource de CASS Bien-être en milieu de travail - Guide de planification et de mise en œuvre (Le guide). Il vise à aider les leaders des autorités scolaires de l'Alberta en leur proposant un menu de pratiques de bien-être en milieu de travail. Chaque autorité scolaire élabore son propre plan en fonction des conditions du cadre et du contexte de sa communauté. Cependant, le comité de la communauté de pratique de CASS espère qu'ensemble, la ressource Bien-être en milieu de travail - Guide de planification et de mise en œuvre, ainsi que le mur virtuel de ressources et ce manuel de tactiques, vous permettront d'avancer rapidement dans votre planification. L'initiative sur le bien-être en milieu de travail soutient la Norme de qualité pour la direction générale (NQDG) et les profils de pratique de la NQDG et des leaders en éducation du système. Afin de répondre aux normes de pratique professionnelle, CASS estime que tous les enseignants, leaders scolaires et leaders du système doivent être en bonne santé.

Pourquoi le terme « manuel de tactiques »?

Eh bien... cela apporte une touche plus ludique que « cahier d'exercices », n'est-ce pas? La métaphore fait penser à un manuel de tactiques de football qui comporte un recueil de jeux offensifs et défensifs, ou de stratégies, basés sur le contexte de jeu de l'équipe adverse. Ces jeux sont mis en œuvre, pratiqués et répétés avec une grande précision jusqu'à ce qu'ils deviennent des habitudes au fil du temps.



Pourquoi le terme « pratique » plutôt que « stratégie »?

Le terme « pratique » laisse fortement supposer une stratégie au fil du temps, formant des habitudes qui « restent ». Nous visons une approche « au-delà du cartable » plutôt que de miser sur une programme phare qui explore en supernova avant de sombrer dans le néant (ou de prendre la poussière sur une étagère).

Comment utiliser ce manuel de tactiques

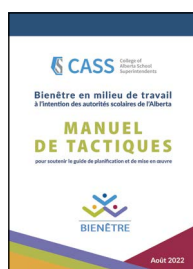
Le guide et le présent manuel d'accompagnement visent à appuyer et à informer les leaders des autorités scolaires dans le cadre de conversations collaboratives afin de les aider à élaborer un plan de bien-être en milieu de travail. Chaque plan apportera un soutien pour la mise en œuvre d'une approche globale et intégrée du bien-être en milieu de travail.

Les ressources sur la planification sont destinées à l'usage de chaque autorité scolaire en fonction de son propre contexte et selon ses besoins spécifiques en matière de planification du bien-être au travail. Le contenu ne se veut pas prescriptif ou linéaire. Le respect de toutes les conditions pour tous les membres du personnel permettra d'adopter une approche globale et intégrée du bien-être en milieu de travail.

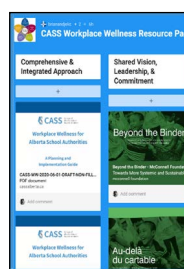
Ce manuel de tactiques vise à appuyer la ressource de CASS Bien-être en milieu de travail - Guide de planification et de mise en œuvre. Le guide se présente sous deux formats, une version PDF imprimable et une version PDF à remplir. Il est important de pouvoir facilement accéder à ce manuel de tactiques, au guide et au mur virtuel de ressources tout au long du processus de planification. Ces trois ressources sont destinées à être utilisées ensemble et doivent tenir compte de la rétroaction tel que décrit dans la ressource de CASS Wellness Environmental Scan and Needs Assessment. Cliquez sur les icônes ou les titres suivants pour accéder à chaque ressource :



[Le guide](#)



[Manuel de tactiques](#)



[Mur virtuel de ressources](#)



Les pratiques et les ressources ne seront pas toutes utilisées par chaque autorité scolaire.

Toute autorité scolaire peut inclure des pratiques et des ressources qui ne figurent pas dans ce manuel de tactiques. Nous avons voulu proposer un menu d'exemples de pratiques et de ressources en fonction du contexte de chaque autorité scolaire.



Voyez grand et commencez petit!

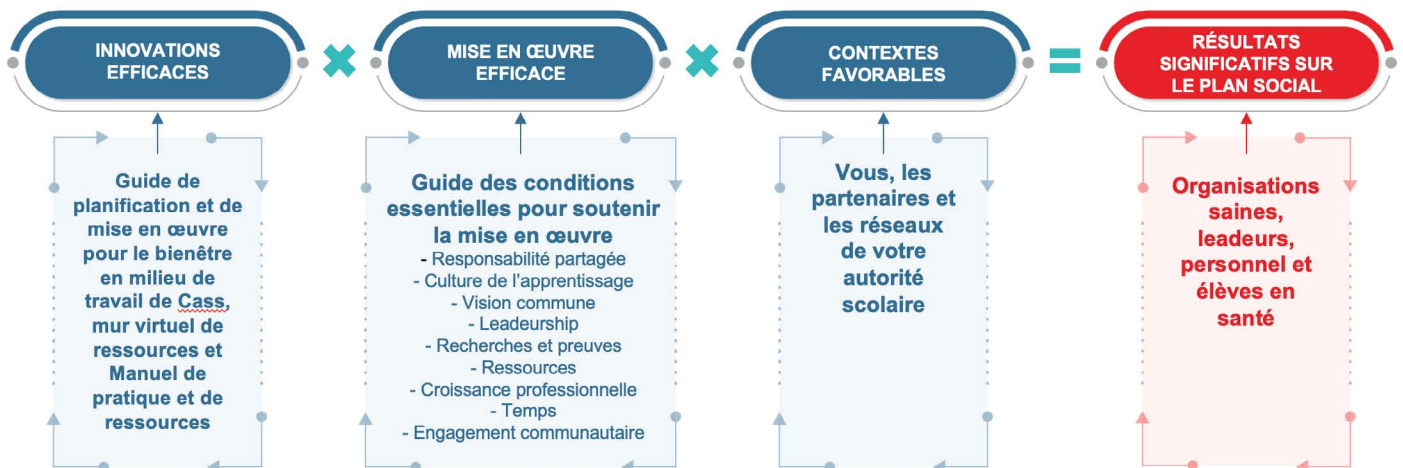
Ce manuel de tactiques contient BEAUCOUP d'informations et d'options. Nous vous suggérons de commencer par une condition qui se rapporte à l'une de vos forces et de parcourir les conditions dans l'ordre qui convient à votre équipe dans une période de temps réaliste.

Mise en œuvre - Formule du succès

L'objectif de la mise en œuvre est de créer des processus qui influenceront, maintiendront et amplifieront les résultats de votre plan de bien-être en milieu de travail.

Cadre de mise en œuvre active et formule du succès

- **CE QUI** doit être accompli (interventions et innovations efficaces pour atteindre les résultats de votre plan)
- **COMMENT** déterminer ce qui doit être fait dans la pratique
- **QUI** accomplira le travail nécessaire pour obtenir des résultats positifs (mise en œuvre efficace)
- **OÙ** une intervention et des mises en œuvre efficaces porteront leurs fruits (contextes favorables) et **QUI** est impliqué dans le processus.



(National Implementation Research Network)

 **CASS** College of Alberta School Superintendents 

Au bout du compte, nous souhaitons que toutes les personnes associées aux autorités scolaires de l'Alberta puissent travailler dans un milieu de travail sécuritaire et sain. Nous espérons que ce manuel de tactiques pourra contribuer à la réalisation de cet objectif. Nous reconnaissons que ce rêve ne peut devenir réalité qu'avec une appropriation déterminée au fil du temps.

Les membres de la communauté de pratique (CoP) ont présenté des observations liées aux processus et aux pratiques dans leur contexte, en se basant sur leur interprétation de chacune des cinq conditions suivantes, telles qu'exprimées dans la ressource de CASS Bien-être en milieu de travail – Guide de planification et de mise en œuvre.

Jim McLellan et Brian Andjelic
Directeur de Leadership de CASS pour le Bien-être



Condition n° 1 du bien-être en milieu de travail

Approche globale et intégrée

Description

Lorsque les leaders des autorités scolaires allouent du temps, fournissent des ressources et démontrent un engagement envers une approche **globale** et **intégrée** du bien-être en milieu de travail, cela s'avère bénéfique pour le personnel, l'organisation et la communauté. Vous trouverez ci-dessous les définitions pertinentes tirées du [guide](#). Dans le contexte de ce document :



Le terme « globale » fait référence à une planification qui répond aux besoins de bien-être de tous les leaders, enseignants, membres du personnel et élèves en ce qui concerne les dimensions physique, mentale et socioémotionnelle.



Le terme « globale » fait référence à la planification qui rassemble les personnes et les ressources nécessaires pour élaborer le plan de bien-être de l'autorité scolaire.

Indicateurs

Les leaders des autorités scolaires élaborent une approche cohérente de la planification du bien-être en milieu de travail lorsque :

Indicateur 1

Le plan répond aux besoins de bien-être de tous les leaders, enseignants, membres du personnel et élèves en ce qui concerne les dimensions physique, mentale et socioémotionnelle.

Indicateur 2

Le plan rassemble les personnes et les ressources nécessaires pour élaborer le plan de bien-être en milieu de travail de l'autorité scolaire.

La description et les indicateurs ci-dessus sont tirés directement du [guide](#).

Les processus, les pratiques et les ressources qui suivent reflètent les interprétations de ces indicateurs par les membres de la communauté de pratique (CoP) en fonction du contexte de leur autorité scolaire.

Introduction

Un milieu de travail sain est un lieu où les employeurs :

- travaillent avec les employés pour atteindre une vision commune du bien-être.
- intègrent les résultats du bien-être dans les opérations organisationnelles et la culture d'entreprise.
- fournissent un environnement sécuritaire et établissent des processus de travail pour protéger et favoriser le bien-être physique, mental et socioémotionnel de leurs employés. Les autorités scolaires de l'Alberta développent ces dimensions en fonction de leur contexte et de leur processus de planification.
- donnent aux leaders, aux employés et aux élèves les moyens d'accroître leur efficacité en ce qui concerne leur bien-être.

Les liens ci-dessous fournissent des informations supplémentaires sur les dimensions originales du bien-être de l'OMS :

- Bien-être physique : [Milieu scolaire sain, personnel et élèves en bonne santé](#)
- Bien-être mental : [Commission de la santé mentale du Canada – Changer les orientations, changer des vies](#)
- Bien-être socioémotionnel : [WellAhead](#)
- [Solutions Mieux-être LifeWorks](#) (anciennement Morneau Shepell) est une entreprise de services en ressources humaines et de technologie dont le siège social est situé à Toronto. Leur site Web propose un certain nombre de ressources sur une grande variété de dimensions liées au bien-être, notamment ce rapport : [Comprendre la santé mentale, la maladie mentale et leur incidence en milieu de travail](#)

Afin d'aller de l'avant avec l'élaboration d'un plan de bien-être en milieu de travail, les leaders du système devront d'abord faciliter une réflexion collective au sein de l'organisation pour définir le « pourquoi ». Cela commence par l'engagement de toutes les personnes qui seront concernées par un plan de bien-être en milieu de travail. Lorsqu'un groupe se réunira, vous entendrez parler de programmes, de pratiques ou de stratégies que certaines personnes souhaitent préconiser. Il est essentiel qu'un plan de bien-être en milieu de travail au sein d'une autorité scolaire soit global et intégré. Cela signifie que vous intégrerez divers programmes, pratiques et stratégies qui s'adressent à tous les publics et abordent toutes les dimensions du bien-être.

LE SAVIEZ-VOUS?

Le bien-être est une industrie de 4,5 trillion de dollars par an (Cederström & Spicer, 2015). Il est essentiel de savoir clairement sur quoi vous mettez l'accent et pourquoi, car il est facile de se laisser distraire par de bonnes idées et par des éléments auxquels l'industrie estime qu'il est important de prêter attention.

Des plans de bien-être en milieu de travail bien conçus et mis en œuvre efficacement peuvent réduire :

- l'absentéisme
- le présentéisme le roulement du personnel
- les coûts des prestations de santé
- les coûts d'invalidité de longue durée
- ET favoriser une culture globale d'efficacité et de bien-être.

“

Au Canada, le système d'éducation de la maternelle à la 12^e année a un rôle clé à jouer dans l'élaboration de stratégies visant à favoriser la santé mentale et le bien-être des élèves et du personnel enseignant. Il est vrai que des programmes indépendants ont aidé les éducateurs à aborder la question de la santé mentale et du bien-être. Toutefois, **afin d'aborder cette question à plus long terme**, il est de plus en plus reconnu que **les solutions doivent être mises en œuvre de manière systémique et durable... Le bien-être des enseignantes et des enseignants, du personnel et des membres de la direction doit être vu comme faisant partie d'une approche à l'échelle de l'école et du système.**

Au-delà du cartable (2020)

”

Indicateur 1

Le plan répond aux besoins de bien-être de tous les leaders, enseignants, membres du personnel et élèves en ce qui concerne les dimensions physique, mentale et socioémotionnelle.

Indicateur 2

Le plan rassemble les personnes et les ressources nécessaires pour élaborer le plan de bien-être en milieu de travail de l'autorité scolaire.

Créer une culture du bien-être

Considérations relatives aux indicateurs 1 et 2 (ci-dessus) pour une approche globale et intégrée :

Pratiques
à envisager

Naviguer dans le paysage politique

La capacité d'une organisation à créer une vision commune et une « adhésion » est essentielle à la réussite de toute mise en œuvre. Si certaines de vos parties prenantes ne se voient pas représentées ou n'entendent pas leur voix dans la conversation, elles peuvent choisir de saper la réussite ou de trouver des moyens de l'entraver. Les opinions des personnes présentes à la table et la façon dont elles ont été invitées à participer peuvent être aussi importantes pour votre réussite que le plan lui-même. Voici quelques façons de naviguer dans votre paysage politique :

- ➔ Il est important d'avoir le soutien de votre conseil scolaire lors de la planification. Votre conseil scolaire peut allouer des fonds, éliminer les obstacles, communiquer avec les parties prenantes et plaider au niveau provincial pour assurer la réussite de votre plan. Alors que vous concrétisez la vision de l'éducation du conseil scolaire, il est important qu'il considère votre plan de bien-être en milieu de travail comme faisant partie intégrante de sa vision.
 - Le personnel opérationnel et les leaders de la gouvernance assument collectivement les responsabilités liées au bien-être.
- ➔ Envisagez une représentation formelle de **tous les groupes** dans votre autorité scolaire (p. ex., ATA, CUPE). Il ne suffit pas d'inviter des personnes passionnées par le travail à entreprendre si les principales parties prenantes ne sont pas formellement présentes à la table.
- ➔ Faites participer des partenaires communautaires du bien-être à la planification et à la mise en œuvre. Ils peuvent en effet s'accorder avec vos objectifs pour favoriser la cohérence du langage et des actions dans votre communauté ou votre municipalité. Ils peuvent également être en mesure d'accéder à des subventions que vous ne pouvez pas obtenir.
 - [AHS](#), [Wellness Sandbox d'ASEBP](#), [Moving and Choosing of South East Alberta](#), Chambre de commerce, Southern Alberta Assault Response Center et bien d'autres encore!



Ressources et exemples

- La division Medicine Hat Public School estime que lorsqu'on travaille à intégrer le bien-être dans une autorité scolaire, il est important de tenir compte du plus grand nombre de voix possible dans la création d'une vision commune, d'un processus d'action et de l'exécution d'un plan. Voir les liens pour découvrir son travail :
 - [Comité consultatif sur le bien-être.](#)
 - [Comité de la voix des enseignants.](#)
 - [Données sur le bien-être des employés.](#)
- [Procédure administrative pour le bien-être de Elk Island Catholic Schools](#)
- [Tableau de bord d'assurance de la qualité de Elk Island Catholic Schools](#)

Pratiques à envisager

Pour commencer

- Outil de préparation hexagonal : [Mur virtuel](#), Colonne 2, « Approche globale et intégrée ».
- [Idea Readiness Tool](#) de Place Research Lab, School of Public Health, University of Alberta.
- Outil d'autoévaluation des autorités scolaires : Page 23 du [guide](#).

Pratiques à envisager

Faites aboutir votre initiative

- Commencez par un objectif ou un résultat commun.
- Offrez à tous les groupes d'employés des occasions de participer à la vision, à la conception du plan et aux processus de mise en œuvre et d'amélioration pour accroître leur engagement.
- Envisagez de créer un échéancier basé sur le résultat escompté ou sur votre « pourquoi ».
- Intégrez le bien-être dans le plan d'éducation de l'autorité scolaire en incluant un budget afin d'assurer sa durabilité et son intentionnalité.

Pratiques à envisager

Politique cohérente et harmonisée

Pour créer une culture du bien-être, il est essentiel que l'engagement envers les résultats imprègne tous les aspects du fonctionnement du système. Bien que les initiatives de bien-être autonomes puissent s'avérer bénéfiques pour certains, les effets les plus marquants s'observent lorsque les structures du système, et les attitudes des personnes chargées de les orienter et de les appuyer, sont harmonisées pour être respectueuses, cohérentes, compétentes, intégrées et globales. L'impact le plus important qu'une autorité scolaire puisse avoir sur le bien-être concerne la nature même du milieu de travail.

[Tony Robbins](#) a identifié six besoins humains fondamentaux : la certitude, l'aventure, l'amour, la reconnaissance, la contribution et la croissance. Bien que l'on puisse être enclin à rejeter les réflexions d'une personne qui gagne de l'argent en donnant prodiguant des conseils sur la vie et la prospérité, cette liste résume les conclusions de nombreux chercheurs sur les organisations saines et leurs membres. Les organisations saines veillent à ce que leur travail, et la manière dont il est effectué, appuie les efforts de chacun afin de répondre à ces besoins fondamentaux; elles cherchent, tout au moins, à ne pas nuire aux efforts de leurs employés par manque de considération.

Un engagement soutenu envers le bien-être en milieu de travail comprend l'harmonisation des politiques, des processus et des pratiques qui aident les employés à atteindre un bien-être personnel. Voici des exemples d'engagements de conseils scolaires qui s'harmonisent avec le bien-être en tant qu'élément de l'éthique organisationnelle :

- Des politiques et des pratiques en matière de perfectionnement, de supervision et d'évaluation fondées sur un dialogue continu et constructif, dirigé par les enseignants, sur la pratique professionnelle (efficacité).
- Un engagement significatif et transparent avec le personnel sur des questions essentielles pour leur travail; cet engagement doit produire des changements réels et pertinents qui soutiennent le personnel et profitent aux élèves.
- Des processus de dotation en personnel et de mutation prévisibles, opportuns et transparents.
- Des pratiques de leadership fondées sur des principes qui incluent une rétroaction honnête et opportune sur les performances professionnelles.
- Des politiques et des pratiques favorisant l'équité dans la répartition de l'autorité formelle et informelle.
- Une ouverture à la recherche qui a encouragé la prise de risque et qui s'est accompagnée d'un véritable soutien pour le preneur de risque.
- Un engagement actif avec les travailleurs de première ligne pour comprendre les répercussions différentielles des variables communautaires (race, socio économie, démographie) sur leur travail et une volonté de fournir différentes ressources aux individus et aux écoles qui tiennent compte des réalités de chacun.

- Maintenir des liens (volontaires) avec les membres du personnel en congé afin qu'à leur retour, ils aient le sentiment de faire pleinement partie de l'organisation.
- Harmoniser les divers projets de santé et de bien-être en cours au sein de l'autorité scolaire avec le plan de bien-être en milieu de travail.

Pratiques à envisager

Structures du système pour soutenir la planification du bien-être

Outre la politique, l'organisation et la mise en œuvre de notre système jouent un rôle dans la réussite ou l'échec d'un plan de bien-être en milieu de travail. Existe-t-il des obstacles inhérents à votre cadre qui s'opposeront à votre plan? Avez-vous tenu compte de votre culture dans la planification de votre système? Voici quelques éléments à prendre en compte pour évaluer si votre système est capable de soutenir votre plan de bien-être :

- Que normalisons-nous dans le comportement en milieu de travail? Si vous avez banalisé un comportement qui érode le sentiment de sécurité, cela ruinera tous vos efforts pour créer un lieu de travail sécuritaire et bienveillant qui favorise le bien-être de tout le personnel. Par exemple, quand on dit « Margaret est comme ça » en pensant que c'est une réponse appropriée au harcèlement sur le lieu de travail et que, par ailleurs, on tient une autre personne responsable de son comportement, cela peut engendrer une division entre collègues. Les comportements qui sont acceptés, défendus et tolérés sur un lieu de travail refléteront le niveau de bien-être auquel l'organisation peut prétendre.
- Les leaders doivent s'engager à respecter les structures qu'ils ont créées pour le système. Ils doivent faire face aux lourdes conséquences liées à la mise en place d'un processus, qu'il s'agisse d'une évaluation, d'une enquête ou d'une obligation de rendre des comptes. Votre capacité à créer une culture de bien-être sera réduite à néant si certaines personnes dans l'organisation semblent pouvoir vivre en dehors des politiques et des procédures.
- TOUS les membres de votre organisation doivent être tenus responsables du bien-être. Il existe de merveilleux exemples où c'est le concierge qui apportait de la joie dans l'école. Quelles sont les personnes qui apportent de la joie au sein de votre organisation et comment les célébrez-vous? Un système peut créer des cadres pour favoriser le bien-être, mais l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est une responsabilité personnelle. Chaque personne doit être responsable de son propre bien-être et prendre conscience que chacun est capable d'apporter de la joie dans l'organisation.

Pratiques à envisager

Communication

Le bien-être est un continuum dynamique et connecté à travers de multiples dimensions telles que définies par CASS ou par votre autorité scolaire. CASS définit le bien-être en se basant sur les dimensions de l'Organisation mondiale de la santé : physique, mentale et socio émotionnelle. Les autorités scolaires sont encouragées à appliquer des dimensions du bien-être supplémentaires lorsqu'elles prennent des décisions en fonction de leur contexte local leur contexte local.

Les stratégies de communication doivent prendre en compte le bien-être lié au travail effectué au sein de chaque autorité scolaire. Le bien-être en milieu de travail n'est pas isolé des facteurs contextuels. Il existe un besoin de soutien intégré, efficace et efficient en matière de bien-être sur le lieu de travail, notamment en communication.

- La constitution d'un réseau de bien-être ayant des liens étroits au sein de la communauté pourrait potentiellement créer un système de soutien fiable et préventif qui permettrait d'identifier les personnes ayant besoin d'une thérapie et d'une intervention en santé mentale plus intensives. Recherchez activement des partenariats avec des organisations à but non lucratif et des organisations communautaires engagées dans ce travail.

Communication (suite)

- Soutenez une approche communautaire, collaborative et entrepreneuriale pour la prestation de services : détection précoce, prévention et traitement pour éviter tout double emploi et réduire les coûts.
- Assurez-vous que l'équipe des RH, l'équipe de bien-être et les leaders du système ont une excellente compréhension des plans de bien-être mis en œuvre et qu'ils les appuient.
- Offrez des occasions de poser des questions et d'exprimer des idées ou des préoccupations de manière réactive et collaborative.
- Le bien-être n'est pas quelque chose que l'on fait directement à quelqu'un, mais plutôt quelque chose que l'on met en place avec lui.
- Le contenu doit être attrayant (c'est-à-dire conseil ou accompagnement plutôt que thérapie), la culture doit susciter l'enthousiasme, la communication doit être personnalisée pour attirer des groupes d'employés spécifiques.
- [Ever Active Schools](#) propose une trousse d'outils de communication dans le cadre de son cours en ligne sur la santé globale en milieu scolaire. Cet outil se trouve sur le [mur virtuel de ressources](#) dans la colonne 2, « Approche globale et intégrée ».
- [L'initiative WellAhead](#) de La Fondation McConnell a testé deux pratiques innovantes de communication concernant le bien-être en milieu de travail. Ce rapport peut être consulté ici.
- [Making the Case for Workplace Wellbeing in K-12 Education](#) comprend un résumé d'une étude récente qui présente des façons de communiquer plus efficacement sur le bien-être des enseignants et du personnel afin d'augmenter l'adhésion.



Condition n° 2 du bien-être en milieu de travail

Leadership, vision commune et engagement

Description

Les leaders des autorités scolaires apportent leur leadership lorsqu'ils soutiennent le développement d'une vision commune et démontrent un engagement envers le bien-être en milieu de travail.

Indicateurs

Les leaders des autorités scolaires démontrent leur engagement envers une approche de bien-être en milieu de travail quand :

Indicateur 1

Créer et harmoniser la vision : appuyer et communiquer une vision commune et conforme élaborée en collaboration.

Indicateur 2

Engagement envers la vision : préconiser et élaborer le plan de bien-être en milieu de travail de l'autorité scolaire.

La description et les indicateurs ci-dessus sont tirés directement du [guide](#).

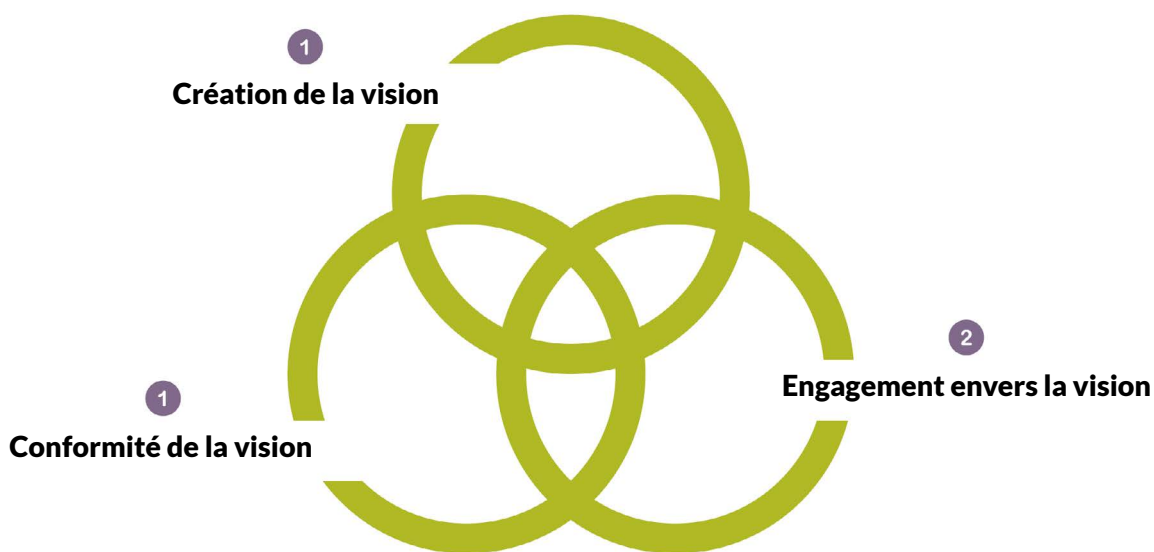
Les processus, les pratiques et les ressources qui suivent reflètent les interprétations de ces indicateurs par les membres de la communauté de pratique (CoP) en fonction du contexte de leur autorité scolaire.

Introduction

La création et la conformité de la vision du bien-être en milieu de travail ainsi que l'engagement continu envers cette vision sont trois composantes interconnectées et en constante évolution que les leaders du système mettent en place lorsqu'ils font preuve de leadership dans ce domaine.

Évaluer la situation actuelle par rapport aux indicateurs de la condition Leadership, vision commune, et engagement, permet aux équipes de planification du bien-être de comprendre sur quel aspect il faudra ensuite se concentrer. Voyez ces indicateurs comme étant un ensemble de domaines d'intérêt interdépendants plutôt que comme un processus linéaire.

Considérez les indicateurs comme un inventaire des besoins auquel il faut revenir régulièrement. Au fur et à mesure que les contextes changent et que de nouvelles compréhensions voient le jour, les équipes de planification doivent revenir à ces indicateurs pour déterminer la meilleure façon d'aller de l'avant dans la création et le maintien d'une vision du bien-être au travail qui imprègne la culture. Les politiques, les procédures et les pratiques de la division témoigneront de l'adoption de cette vision.



ÉTAPE 1 : AUTOÉVALUATION

Utilisez les indicateurs du Guide de CASS sur le bien-être en milieu de travail pour faire le point sur les forces et les besoins de votre autorité scolaire en ce qui concerne la condition *Leadership, vision commune et engagement* en vous servant des évaluations sur votre situation actuelle.

Pratiques à envisager : Organisez un comité au sein de l'autorité scolaire qui pourrait être composé de personnel de soutien, d'enseignants, de champions du bien-être, de leaders scolaires, de leaders au niveau du système, de membres d'un conseil d'administration, de représentants du conseil scolaire et de partenaires communautaires pertinents tels que AHS, ASEBP, Ever Active Schools, des universités ou autres.

ÉTAPE 2 : DÉFINIR UN OBJECTIF

Compte tenu des résultats de l'autoévaluation, qui figure à la page 23 du guide, l'identification ou l'amélioration d'un problème de pratique que vous espérez résoudre vous aide à concentrer vos efforts et à identifier la vision que vous souhaitez concrétiser.

La recherche sur les résultats et la mise en œuvre montre clairement que la non-obtention des résultats escomptés résulte probablement d'une mauvaise compréhension du problème. Lors du processus d'identification du problème, réfléchissez :

- aux obstacles systémiques à la bonne santé des employés
- à ce que votre comité de bien-être est capable d'influencer
- au climat et à la culture scolaires que vous souhaitez créer
- aux résultats ou à la vision que vous souhaitez concrétiser

Examinez les données disponibles et recherchez des thèmes avec votre comité de bien-être en milieu de travail. Vous pouvez vous inspirer des thèmes, ainsi que de leur interprétation afin d'affiner un objectif, en utilisant les ressources de la condition 2 sur [ce mur virtuel](#).

QUESTION DE RÉFLEXION :

Les données semblent-elles refléter votre perception du bien-être du personnel dans votre conseil scolaire?

ÉTAPE 3 : DÉFINIR LES RÉSULTATS

Définissez ce que vous espérez faire ou accomplir :

Quels seront les résultats de la prise en charge et de la facilitation du bien-être en milieu de travail?

Examinez les résultats de votre plan d'éducation triennal et la façon dont ils s'harmonisent avec le thème du bien-être en milieu de travail.

Examinez les « questions » du [rapport de synthèse de Wasan Island](#) (2018) ci-dessous :

1. Comment pouvons-nous aller au-delà de la simple promotion de stratégies de santé personnelle pour les employés afin de reconnaître le contexte plus large de la vie professionnelle et privée?
2. En matière de santé personnelle, comment pouvons-nous passer d'un événement limité dans le temps à un véritable mode de vie?
3. Quels sont les obstacles systémiques et personnels auxquels le personnel enseignant peut être confronté et qui l'empêchent de participer à des activités de bien-être?

Définissez le contexte unique que votre organisation apporte aux résultats identifiés.

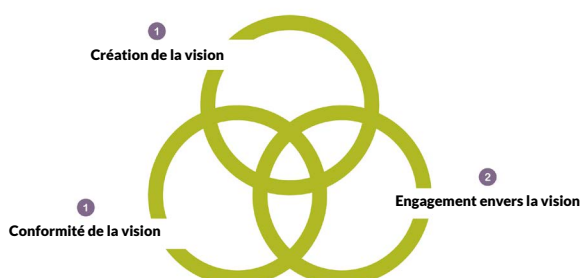
Si nous examinons les pratiques actuelles, la plupart des autorités scolaires suivent la même liste de contrôle prescrite en matière de bien-être. Avons-nous le sentiment que, dans l'ensemble, notre personnel se sent bien grâce à ces efforts? Pourquoi votre organisation réussira-t-elle là où d'autres ont échoué? Que ferez-vous différemment? Questions supplémentaires à examiner :

- Comment pouvons-nous créer, dans une perspective humaniste, un environnement sécuritaire propice à l'acceptation de la vulnérabilité dans le leadership?
- Selon un récent [rapport de l'ATA](#) sur l'étude de recherche *Compassion Fatigue, Emotional Labour and Educator Burnout* (3 phases) conduite par l'Université de Calgary, Werklund School of Education, les membres du personnel éducatif ne se sentent pas souvent à l'aise pour exprimer leurs véritables sentiments. Comment pouvons-nous atteindre un sentiment de bien-être si nous ne créons pas un climat sécuritaire pour exprimer notre mal-être sans que cela ne soit perçu comme un signe de faiblesse ou de critique?
- Comment pouvons-nous célébrer un rituel de lâcher prise avant d'ajouter un nouvel élément? Un plan de bien-être pourrait tout simplement permettre d'examiner les pratiques administratives actuelles qui augmentent inutilement la charge de travail du personnel scolaire afin de les abandonner (efficacité). Comment passer du simple bien-être des élèves à l'inclusion de tous les adultes du bâtiment et du système?

ÉTAPE 4 : AGIR

En fonction de votre domaine d'intérêt, sélectionnez dans les pages qui suivent les pratiques à envisager pour inciter votre communauté scolaire à passer à l'action.

AGISSEZ



Indicateur 1

Créer et harmoniser la vision : appuyer et communiquer une vision commune et conforme élaborée en collaboration.

**Pratiques
à envisager**

Créer la vision : la première étape d'un processus organisé et ciblé de mise en œuvre d'une vision systémique du bien-être au travail consiste à explorer de multiples perspectives pour comprendre les valeurs fondamentales de votre organisation et de ses employés.

→ **Identifiez les valeurs fondamentales**

- *Trier ou classer les valeurs* - chaque membre du comité choisit et classe les cinq valeurs principales de l'autorité scolaire. Explorez les thèmes, les cas particuliers et discutez ouvertement pour parvenir à un consensus. Envisagez de le faire également avec les parents ou les conseils d'école.

→ **Soyez à l'écoute**

- *Sonder les perceptions et les besoins* - envisagez de collaborer avec les membres du personnel pour comprendre leurs besoins et leurs perceptions. Impliquez tous les membres de votre conseil scolaire, du personnel de soutien aux conseillers scolaires. Ce [guide de l'animateur](#) élaboré par Canada Vie fournit un exemple de cadre de discussion.

→ **Observez pour comprendre**

- *Marche pour observer le climat scolaire* - Que révèle l'environnement physique actuel de nos bureaux et de nos écoles sur nos valeurs? Correspond-il à nos valeurs fondamentales? Envisagez d'utiliser l'un des outils suivants pendant votre visite d'observation de l'environnement physique et lors de votre compte rendu.
- [Understanding Map](#) du projet Cultures of Thinking
- [La tournée d'observation : Guide à l'intention des directions d'école](#) (Alberta Education)

→ **Manifestez la vision**

- *Créez un énoncé de vision commune* - comme activité de départ, envisagez d'utiliser les données de l'étape 2 ci-dessus et de commencer par un protocole [Mot-Expression-Phrase](#) pour identifier les thèmes.
- Comparez les énoncés de vision et recherchez les points communs, les formulations qui trouvent un écho dans le groupe, les idées clés. (Ce processus doit se dérouler sans jugement). Créez un énoncé de vision du bien-être collectif. Quelques exemples :
 - En travaillant en collaboration avec l'ensemble du personnel éducatif, nous allons cocréer les conditions qui favorisent le bien-être en milieu de travail.
 - Les employés auront envie de faire partie de notre système scolaire.
 - Nous mettrons tout en œuvre pour fournir les ressources adéquates à l'ensemble du personnel, au bon moment et de la bonne façon, afin de favoriser le bien-être en milieu de travail.
- L'ASEBP a créé un [modèle de vision et de mission](#) qui peut également servir à élaborer une philosophie collective du bien-être en milieu de travail.

1

Pratiques à envisager

Conformité de la vision : La vision du bien-être en milieu de travail est-elle appuyée par d'autres documents d'orientation de votre autorité scolaire?



Examinez les plans d'éducation, les politiques et les procédures

- *Vérification de la conformité* - en gardant votre vision à l'esprit, travaillez en petits groupes pour examiner les plans d'éducation triennaux, les politiques et les procédures. Travaillez par sections. Pour chaque section, commencez par demander aux équipes de mettre en évidence les mots ou les expressions qui contredisent la vision du bien-être. Comparez pour trouver des thèmes. Est-il nécessaire d'actualiser le langage ou de réécrire certaines sections? Que faudrait-il ajouter, le cas échéant, pour appuyer la vision?



Définissez la culture nécessaire à la vision

- *Visualisation « si - alors »* - les membres du comité réfléchissent à la vision et complètent des énoncés « si-alors » pour manifester la réalisation de cette vision au sein de la division. Sur la base de cet exercice de visualisation, le comité formule des recommandations à l'intention des publics appropriés (le changement doit-il se produire au niveau du conseil scolaire ou au niveau de l'école, etc.)

Indicateur 2

Engagement envers la vision : préconiser et élaborer le plan de bien-être en milieu de travail de l'autorité scolaire.

2

Pratiques à envisager

Créez un langage commun pour bâtir une compréhension du bien-être au travail commune à toutes les parties prenantes et concrétiser la vision.



Faites passer le mot

- *Organisez un événement de lancement pour tout le personnel* - qu'il s'agisse d'une journée de célébration ou d'une journée d'apprentissage pour partager des idées clés, invitez tous les membres du personnel à participer et à partager leur vision du bien-être en milieu de travail. Voici un exemple de diapositives créées pour la Journée du bien-être d'une autorité scolaire.



Faites à nouveau passer le mot

- *Repenser de façon ciblée* - encouragez les leaders scolaires à inclure le bien-être en milieu de travail comme point permanent à l'ordre du jour des réunions, et à inclure des mises à jour dans les communications avec les parents. Montrez la voie par vos propres actions et aidez les administrateurs scolaires à montrer également l'exemple à leur personnel.



Condition n° 3 du bien-être en milieu de travail

Preuves et recherche

Description

Les approches de bien-être au travail des autorités scolaires sont efficaces lorsqu'elles sont fondées sur des données probantes et la recherche.

Indicateurs

Les leaders des autorités scolaires adoptent une approche fondée sur des données probantes et la recherche lorsque le plan de bien-être en milieu de travail :

Indicateur 1

Est fondé sur des données recueillies qui informent sur les pratiques à mettre en œuvre.

Indicateur 2

Intègre des preuves recueillies au fil du temps permettant de mieux comprendre l'impact des pratiques de bien-être en milieu de travail.

La description et les indicateurs ci-dessus sont tirés directement du [guide](#).

Les processus, les pratiques et les ressources qui suivent reflètent les interprétations de ces indicateurs par les membres de la communauté de pratique (CoP) en fonction du contexte de leur autorité scolaire.

Introduction

Les preuves et la recherche permettent de comprendre « pourquoi » il est important de se concentrer sur le bien-être. La recherche et les preuves de l'impact de vos pratiques sont essentielles pour renforcer l'assurance de la qualité. La collecte de données pertinentes apporte les preuves nécessaires pour appuyer les choix d'orientation, les prises de décisions et les prochaines étapes pour atteindre vos résultats. Il existe un nombre croissant de recherches qui explorent un large éventail de sujets liés au bien-être à tous les niveaux.

Les preuves et la recherche expliquent pourquoi il est important de se concentrer sur le bien-être. Elles fournissent également les données nécessaires pour appuyer les choix d'orientation et les prises de décisions. Sans ces deux éléments, les bonnes idées peuvent rater leur cible. Le bien-être dans l'éducation fait l'objet d'un nombre croissant de recherches qui explorent un large éventail de sujets liés au bien-être à tous les niveaux. Comment prendre les meilleures décisions fondées sur des preuves qui appuient notre « pourquoi »? En utilisant des données applicables et pertinentes.

Il existe différentes de façons de recueillir des données telles que les enquêtes, les groupes de discussion, les entretiens individuels et les observations. Les preuves varient en fonction de votre « pourquoi ». Quelles sont les preuves nécessaires pour appuyer votre « pourquoi »? Quelles sont les données requises pour comprendre le « pourquoi »? Quels outils permettraient de fournir des renseignements contextuels et des données pour orienter la prise de décisions?

Explorer l'importance du bien-être dresse les bases de ce travail (Condition 1 : Approche globale et intégrée et condition 2 : Leadership, vision commune et engagement) et permet de définir vos résultats. Vous avez besoin de résultats pour votre programme afin de pouvoir recueillir des données qui démontrent les répercussions de vos efforts.

1. Sur la base de vos résultats, comment, selon vous, se manifestera la réussite une fois les résultats atteints?
2. L'étape suivante consiste à identifier les données à recueillir, ainsi que le mode de collecte, pour répondre à cette question.
3. Une fois que vous aurez recueilli et analysé les données, vous créerez l'ensemble de preuves qui vous aideront à déterminer comment votre plan de bien-être en milieu de travail permettra d'atteindre les résultats escomptés.

Pratiques à envisager

Processus d'analyse des pratiques et des programmes

Le choix d'un instrument de collecte des données qui s'harmonise avec la ressource de CASS Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta - Guide de planification et de mise en œuvre est un processus qui est plus facile à entreprendre une fois qu'une équipe collaborative a établi sa définition du bien-être et a clairement défini son « pourquoi ». Ce processus clarifie ce qui doit être évalué et peut varier en fonction de chaque contexte qui est unique. L'identification des programmes, des pratiques et des outils de collecte de données à utiliser permet d'élaborer votre plan global et d'intégrer le bien-être en milieu de travail.

Étapes pour évaluer un outil de collecte de données :

- ✓ Assurez-vous de bien connaître la ressource de CASS [Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta - Guide de planification et de mise en œuvre](#).
- ✓ Consultez le [tableau récapitulatif du cadre du bien-être en milieu de travail de CASS](#). Voir le [mur virtuel](#), colonne 1, « Documents de planification du bien-être en milieu de travail de CASS. »
- ✓ Vérifiez s'il existe d'autres mandats ou exigences qui pourraient bénéficier de la collecte de données pour le bien-être. La collecte de données peut être un processus long et coûteux. Si les données collectées peuvent contribuer à appuyer des exigences supplémentaires en matière de rapports, elles peuvent également vous aider à choisir l'outil le mieux adapté à vos besoins. Domaines à examiner :
 - Attentes en matière de responsabilisation et d'assurance de la qualité : Les données collectées pourraient-elles également appuyer des mesures locales ou requises?
 - Normes professionnelles : Les données recueillies témoignent-elles des progrès réalisés en matière des normes de qualité pour l'enseignement, pour le leadership ou pour la direction générale?
- ✓ Concentrez-vous à nouveau sur le « pourquoi » de votre système.
 - Quelles données sont importantes pour le conseil scolaire?
 - L'alignement sur les conditions nécessite l'analyse :
 - des données qui évaluent la façon dont l'environnement favorise le bien-être, telles que les processus, les politiques, les procédures et les pratiques du système.
 - des données qui évaluent le niveau de bien-être des personnes au sein du système.

De nombreux outils de collecte de données sur le bien-être évaluent certaines composantes du bien-être. Les composantes évaluées peuvent ou non correspondre aux besoins du système. Il est essentiel de fournir une toile de fond et de préciser clairement ce que vous souhaitez accomplir en tant que système afin de sélectionner un outil approprié à votre contexte.

Pratiques à envisager

Explorer les ressources et les pratiques existantes

- ➔ Consultez le [mur virtuel de CASS sur le bien-être en milieu de travail](#) pour explorer les ressources recommandées.
- ➔ Examen des programmes, des pratiques ou des outils de collecte de données
 - À l'aide du document « Feuille de travail sur les approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires », examinez en collaboration l'outil de collecte de données, le programme ou la pratique - **voir annexes 1 et 2**.
 - Le document contient une variété de questions et de catégories à prendre en compte lors de l'examen de l'outil.
 - Comparez divers outils pour déterminer celui qui répond le mieux à vos besoins.



MODÈLE - Feuille de travail sur les approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires
Annexe 1



EXEMPLE - Feuille de travail sur les approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires
Annexe 2

Explorer les ressources et les pratiques existantes (suite)

- ➔ Reportez-vous à l'annexe 2, page 23, dans la ressource de CASS [Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta - Guide de planification et de mise en œuvre](#) (Le guide) afin de vérifier que le programme, la pratique ou l'outil de collecte de données est conforme aux conditions indiquées dans le Guide.

La feuille de travail fournie ici vise à identifier les approches à utiliser. Une fois que vous avez choisi des pratiques ou des programmes spécifiques, vous devez ramasser des données sur une certaine période afin de déterminer si vos choix ont un impact sur le bien-être en milieu de travail.

Données des autorités scolaires disponibles auprès de l'ASEBP :

- Le rapport sur le profil de santé de l'ASEBP
- Le rapport d'expérience de l'ASEBP
- Rapports trimestriels du PAEF de Homewood Santé

Pratiques à envisager

Analyse de données - Et maintenant?

- ➔ **Analyse**
 - Vous souvenez-vous de votre « pourquoi »?
 - Quel processus sera utilisé pour analyser les données?
 - Qui doit participer au processus?
 - Quels sont les catégories, les thèmes et les résultats?
 - Existe-t-il des données qui nécessitent une action immédiate pour assurer la sécurité?
- ➔ **Prochaines étapes**
 - L'analyse des données vous permettra d'étoffer votre « pourquoi »
 - Quels sont les résultats escomptés du programme ou de la pratique?
 - Qu'est-ce qui doit être accompli pour que la pratique ou le programme soit perçu comme une réussite?
 - Comment les priorités seront-elles établies à partir des données collectées?
- ➔ **Passer à l'action**
 - Référez-vous au Guide pour élaborer votre plan de bien-être en milieu de travail de l'autorité scolaire.
 - Examinez la science ou les processus de la mise en œuvre
 - Examinez l'alignement sur les processus de planification du système et de planification scolaire
 - Examinez la durabilité
 - Suivi, analyse et révision
 - Après examen des programmes, des pratiques et des données recueillies, comparez les résultats obtenus aux résultats définis pour les conditions correspondantes dans la ressource de CASS [Bien-être en milieu de travail à l'intention des autorités scolaires de l'Alberta - Guide de planification et de mise en œuvre](#)

Références et ressources sélectionnées Condition N°3 - Preuves et recherche

Pollock, K. 2017. Directeurs en santé, écoles en santé : Soutenir le bien-être des directeurs. Education Canada.
Provient de <https://www.edcan.ca/articles/healthy-principals-healthy-schools/?lang=fr>



Condition n° 4 du bien-être en milieu de travail

Rôles et responsabilités

Description

Le bien-être en milieu de travail peut être atteint lorsque tous les partenaires partagent la responsabilité et l'appropriation de la planification et de la mise en œuvre.

Indicateurs

Les leaders des autorités scolaires travaillent avec leur communauté pour partager la responsabilité du plan de bien-être au travail lorsque :

Indicateur 1

Les rôles et les responsabilités au sein de l'autorité scolaire et parmi les partenaires clés favorisent la collaboration permettant ainsi une planification et une mise en œuvre conjointes.

Indicateur 2

L'autorité scolaire et le personnel de l'école collaborent avec des partenaires communautaires afin d'identifier les meilleures pratiques prometteuses et émergentes liées au bien-être en milieu de travail en tenant compte du personnel et des élèves.

**La description et les indicateurs ci-dessus sont tirés directement du [guide](#).
Les processus, les pratiques et les ressources qui suivent reflètent les interprétations de ces indicateurs par les membres de la communauté de pratique (CoP) en fonction du contexte de leur autorité scolaire.**

Introduction

La responsabilité partagée est un engagement entre les parties prenantes en éducation. Les leaders des autorités scolaires, le personnel et les autres partenaires clés développent une compréhension commune de leurs responsabilités et de leurs rôles respectifs et s'engagent à les assumer pour soutenir la mise en œuvre d'un plan de bien-être en milieu de travail. Dans certains cas, les responsabilités de soutien à la mise en œuvre peuvent être partagées, dans d'autres cas, elles seront plus distinctes.

Afin d'aborder intentionnellement les « rôles et responsabilités », l'autorité scolaire et le personnel de l'école doivent collaborer avec des partenaires clés pour :

- ☒ Participer à la conception et à la mise en œuvre de la planification du bien-être en milieu de travail du système
- ☒ Utiliser une variété de stratégies qui permettront d'identifier les responsabilités que chacun assumera, à partir de quand et à quel prix
- ☒ Établir quelles preuves seront acceptées pour déterminer que le résultat a été atteint

Indicateur 1

Les rôles et les responsabilités au sein de l'autorité scolaire et parmi les partenaires clés favorisent la collaboration permettant ainsi une planification et une mise en œuvre conjointes.

1

Pratiques
à envisager

Harmonisez les rôles et les responsabilités avec une approche intégrée et globale.

- ➔ **Qui :** tous les individus, groupes, partenaires, intervenants clés et organismes qui contribuent au bien-être en milieu de travail de votre autorité scolaire.
- ➔ **Comment :** de quelle façon tous les partenaires partagent-ils la responsabilité et l'appropriation de la planification et de la mise en œuvre? Comment collaborent-ils?
- ➔ Y a-t-il des lacunes au sein des services? Peut-on combler ces lacunes grâce aux rôles et aux responsabilités identifiés?
- ➔ Les groupes culturels et sociaux sont-ils représentés de façon inclusive et diversifiée?



Ressources et exemples

Mur virtuel : <https://padlet.com/brianandjelic/avsknjnnzirht9qz>

- [ASEBP - Un partenariat pour le bien-être](#)
- [Homewood Santé - Ressources pour le bien-être des employés](#)
- [Soutiens pour la santé et le bien-être du personnel](#) - Infographie de Chinook's Edge
- Procédure administrative
 - [Procédure administrative relative au bien-être](#) - Elk Island Catholic Schools
 - [Communautés scolaires et milieux de travail en santé](#) - Battle River School Division
 - [Plans d'action pour la santé et le bien-être](#) - Buffalo Trail Public Schools
- Consultant en bas allemand mennonite
- Agent de liaison autochtone

1

Pratiques
à envisager

Créez un poste consacré au bien-être en milieu de travail avec un rôle bien défini.

Un poste consacré au bien-être en milieu de travail apporte un leadership supplémentaire qui permet de se concentrer davantage sur la planification et la mise en œuvre du bien-être en milieu de travail.



Ressources et exemples

- [Conseiller en santé, bien-être et assiduité](#) - Medicine Hat Public School Division
- [Rôle des aînés](#) - Wolf Creek Public Schools
- [Facilitateur de la promotion de la santé](#) - Alberta Health Services
- Coordonnateur de la sécurité et du bien-être - Wolf Creek Public Schools

1

Pratiques à envisager

Définissez les rôles et les responsabilités des membres des comités et le mandat des comités de pilotage et de travail.



Ressources et exemples

- [Champions de la santé et du bien-être](#) – Chinook's Edge School Division
- [Comité directeur de la santé et du bien-être du personnel](#) - Chinook's Edge School Division
- [Cadre de référence du Comité d'orientation de la santé et du bien-être](#) - Wolf Creek Public Schools. Consulter Terms of Reference Wellness Steering Committee sur le mur virtuel.

Indicateur 2

L'autorité scolaire et le personnel de l'école collaborent avec des partenaires communautaires afin d'identifier les meilleures pratiques prometteuses et émergentes liées au bien-être en milieu de travail en tenant compte du personnel et des élèves.

2

Pratiques à envisager

Invitez l'autorité scolaire et le personnel scolaire intéressés à se faire représenter à des comités de partenaires et communautaires.

Identifiez les éléments déjà en place au sein de l'autorité scolaire :

- Comment les comités sont-ils représentés au sein de notre division scolaire? Avons-nous inclus tous les partenaires, ainsi que tous les groupes sociaux et culturels?
- Comment les comités sont-ils représentés au sein des comités de partenaires et communautaires? L'autorité scolaire et le personnel sont-ils adéquatement représentés?



Ressources et exemples

- TCAD - Taber Community Against Drugs
- Société d'action et de prévention communautaire de Taber
- Comité d'orientation de la santé et du bien-être du personnel
- Équipe de soutien multidisciplinaire
- Centre de soutien en santé mentale et dépendances
 - Les responsables de la santé mentale des divisions scolaires du sud de l'Alberta se réunissent pour discuter des pratiques communes dans leurs divisions scolaires en ce qui concerne la formation du personnel et des élèves, et collaborent pour offrir à l'ensemble du personnel un PP sur une variété de sujets liés à la santé mentale.
- Réseau de ressources familiales et Services de soutien familial et communautaire (FCSS)
 - Les réunions interinstitutions abordent une variété de sujets et il serait bénéfique qu'un représentant de l'autorité scolaire y assiste.

2

Pratiques
à envisager

Invitez les groupes partenaires et communautaires concernés à se faire représenter à des comités de l'autorité scolaire.



Ressources et exemples

- Comité du bien-être - Chef d'équipe clinique, cadre supérieur, enseignants, administrateurs, AHS, champions du bien-être scolaire, gestionnaire du programme MHCB, visites de la police dans les écoles (Programme School Resource Officer), FCSS
- Wolf Creek Public Schools
 - AHS et ASEBP assistent également aux réunions des champions de la santé

2

Pratiques
à envisager

Créez une compréhension commune des rôles et des responsabilités de l'autorité scolaire et des partenaires en ce qui concerne le continuum de soutiens.



Ressources et exemples

- [Pyramide d'interventions sur la santé mentale et le bien-être](#) - Horizon School Division
- [Page Web sur le bien-être de la division scolaire](#) - Parkland School Division
- Thèmes mensuels sur le bien-être; Bulletins hebdomadaires sur le bien-être
- [Santé mentale sur la page Facebook de Horizon School Division](#)
- Northern Gateway [Environnement pour un apprentissage de qualité](#)
- Northern Gateway [Culture du bien-être](#), partenariat avec Jigsaw Learning

2

Pratiques
à envisager

Définissez les rôles et les responsabilités pour identifier les activités et les ressources sur la prévention de la santé mentale et des dépendances en milieu scolaire.



Ressources et exemples

- Comité de célébration de la résilience - partenariat avec FCSS, santé mentale et dépendances, enseignement de la résilience et des modèles de comportement.
- [TCAD](#) - fournit aux écoles des ressources sur la santé mentale et les dépendances. Espaces et babillards de bien-être pour le personnel, bocal de bien-être, cartes de pleine conscience dans la salle des enseignants, défis de bien-être à l'échelle de l'école (course à pied et suivi de la forme physique, défi de l'eau, défis du sommeil, 24 heures de gratitude).
- [PP Bien-être des parents - Horizon Wellness](#) - bien que destinée aux parents, cette plateforme est également accessible et recommandée au personnel de Horizon.
- Des séances de PP sur le bien-être seront proposées en soirée cette année par le programme de liaison famille-école d'Horizon.
- Les accompagnateurs en bien-être et les agents de liaison famille-école font un point hebdomadaire avec les membres du personnel sur leur bien-être. De plus, des activités de bien-être sont proposées par l'équipe du programme de liaison famille-école d'Horizon. [Exemple d'initiatives de bien-être au sein de Horizon Schools](#).
- Collaboration avec le personnel scolaire concernant les activités et les ressources qui peuvent être fournies aux enseignants par l'équipe du programme de liaison famille-école ou l'équipe de travail social scolaire pour les appuyer dans leur travail avec les élèves.

Références et ressources sélectionnées

Condition n° 4 - Rôles et responsabilités

Alberta Teachers' Association (ATA) (2019). Alberta school leadership within the teaching profession 2019: Seismic shifts and fault lines: experience the highs, lows and shadow. Edmonton, Alta: Alberta Teachers' Association.

Beusaert, S., Froehlich, D., Riley, D., et Gallant, A. (2021). What about school principals' well-being? The role of social capital. Educational Management Administration & Leadership. Consulté : février 2021. DOI : 10.1177/1741143221991853

Cherkowski, S., Kutsyruba, B., et Walker, K. (2020). Positive leadership: Animating purpose, presence, passion and play for flourishing in schools. Journal of Educational Administration, 58(4), 401-415.

Cherkowski, S. et Walker, K. (2018). Teacher wellbeing: Noticing, nurturing, sustaining, and flourishing in schools. Burlington, ON: Word & Deed Publishing Incorporated.

Maxwell, A. & Riley, P. (2017). Emotional demands, emotional labour and occupational outcomes in school principals: Modelling the relationships. Educational Management Administration & Leadership, 45(3), 484-502.

Pollock, K. (2017). Directeurs en santé, écoles en santé : Soutenir le bien-être des directeurs. Education Canada. Proviens de : <https://www.edcan.ca/articles/healthy-principals-healthy-schools/?lang=fr>

Price, D. et McCallum, F. (2016). Wellbeing in education. In F. McCallum & D. Price, Nurturing wellbeing development in education: From little things, big things grow (1-21). eBook Collection.

Shirley, D., Hargreaves, A., et Washington-Wangia, S. (2020). The sustainability and unsustainability of teachers' and leaders' well-being. Teaching and Teacher Education, 92, 1-12.



Condition n° 5 du bien-être en milieu de travail

Apprentissage professionnel systémique

Description

L'apprentissage professionnel continu et global planifié permet à tous les membres de la communauté scolaire d'acquérir les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires afin de promouvoir et mettre en œuvre des approches de bien-être, pour eux-mêmes, pour les autres et pour leurs élèves.

Indicateurs

Les leaders des autorités scolaires démontrent un engagement envers l'apprentissage professionnel systémique lorsque :

Indicateur 1

Le plan d'apprentissage professionnel de bien-être en milieu de travail est global et intégré au plan général d'apprentissage professionnel de l'autorité scolaire.

Indicateur 2

Le plan de bien-être en milieu de travail prévoit un apprentissage professionnel en santé personnelle ainsi qu'un soutien au bien-être du personnel et des élèves.

La description et les indicateurs ci-dessus sont tirés directement du guide.

Les processus, les pratiques et les ressources qui suivent reflètent les interprétations de ces indicateurs par les membres de la communauté de pratique (CoP) en fonction du contexte de leur autorité scolaire.

Introduction

Un apprentissage professionnel systémique pour le bien-être en milieu de travail se produit lorsque le plan d'apprentissage professionnel à l'échelle du système est clair et que les décisions s'appuient sur une compréhension du bien-être comme fondement de l'excellence à l'échelle du système.

Un apprentissage professionnel systémique exige l'intégration de l'apprentissage et l'actualisation des messages et de l'apprentissage communs, à tous les niveaux de l'organisation. Les structures et les systèmes visant à garantir que l'apprentissage appuie tous les membres de la communauté à travers des approches de bien-être sont essentiels à tout programme, toute pratique et tout segment d'apprentissage.



Le plan d'apprentissage professionnel de bien-être en milieu de travail est global et intégré au plan général d'apprentissage professionnel de l'autorité scolaire.

**PERFECTIONNEMENT
PROFESSIONNEL**

**Guide de
planification
globale**

Pour appuyer le programme de bien-être lors de l'élaboration d'un plan d'apprentissage professionnel pour l'année scolaire, choisissez des thèmes de bien être à examiner à long terme en suggérant plusieurs façons de s'engager.

[illegible]



Conversations pour appuyer les équipes de leadeurship :

- ☒ Il est essentiel que le bien-être apparaisse comme un fondement sur les documents d'apprentissage professionnel qui partagent les priorités de l'autorité scolaire.
 - Les visuels et les documents fondamentaux de l'autorité scolaire incluent-ils le bien-être?
 - Quelles sont les preuves recueillies pour orienter le programme de bien-être?
- ☒ L'intégration nécessite l'examen de la FAÇON dont se déroule le processus.
 - Les leadeurs disposent-ils des outils nécessaires pour créer une culture de bien-être? Sur quels éléments se concentrent-ils pour comprendre la culture de bien-être et le rôle qu'ils jouent dans sa création?
 - Existe-t-il des structures visibles dans l'ensemble du système qui démontrent un engagement envers une culture de bien-être?

1

Pratiques à envisager

Utilisez une approche globale de la planification de l'apprentissage professionnel.

- ➔ Quelles mesures seront utilisées pour déterminer les domaines d'intérêt et mesurer l'impact du plan et des stratégies d'apprentissage?
- ➔ Quelles structures permettent aux personnes de se rassembler pour en apprendre davantage sur le bien-être? Dans quelle mesure les groupes sont-ils en accord avec ce qu'ils apprennent?
- ➔ Les conversations créent-elles un langage et un objectif communs qui permettent aux leadeurs de collaborer pour aller de l'avant avec le développement du bien-être?
 - Leadeurship au niveau du système
 - Leadeurship au niveau de l'école
 - Leadeurship étudiant
 - Boucle de rétroaction du terrain aux leadeurs du système



Ressources et exemples

- Exemple d'outil de planification d'apprentissage professionnel global pour le bien-être en milieu travail de CASS. Consulter le [mur virtuel](#), colonne 6, « Systemic Professional Learning ».
- [CDC Healthy Schools](#)
 - Ce site Web a été inclus car il traite spécifiquement de l'importance de favoriser la santé physique et mentale du personnel scolaire. Il partage des ressources et des idées pour les programmes de bien-être du personnel scolaire. L'accent est mis sur l'importance de la modélisation des comportements sains par le personnel scolaire avant de les renforcer avec les élèves.
- [Crf Research - Employee Health and Wellbeing - Whose responsibility is it?](#)
 - Cette ressource peut servir d'amorce de conversation pour appuyer la compréhension du bien-être comme étant la responsabilité partagée de l'employeur et de l'employé. Elle peut être lue en intégralité ou utilisée pour des citations dans une présentation.

1

Pratiques à envisager

Recourez à une expertise locale pour organiser des occasions d'apprentissage professionnel sur place au besoin.

- Qui sont vos partenaires communautaires spécifiques?
 - Fournisseurs d'avantages sociaux (ASEBP ou autres)
 - [Équipe de promotion de la santé et du bien-être en milieu scolaire de AHS](#)
 - Organismes communautaires
- Comment les planificateurs et les leaders de l'apprentissage professionnel au sein de l'autorité scolaire ont-ils connaissance de ces occasions d'apprentissage professionnel? Comment les informations sont-elles partagées?
- Examinez toutes les composantes - les occasions sont-elles équilibrées? :
 - Bien-être personnel - Dimensions du bien-être - quels partenaires pourraient appuyer chacune des dimensions?
 - Appuyer le bien-être des élèves
 - Méthodes autochtones
 - Bien-être harmonisé avec la diversité culturelle et religieuse
- Évaluez les besoins en faisant appel aux parties prenantes
 - Quelles sont les informations nécessaires pour répondre aux besoins de toutes les parties prenantes?
- Disposez-vous d'une banque ou d'un site de ressources pour stocker les ressources destinées à vos employés? Disposez-vous d'un mécanisme de partage des ressources entre les leaders scolaires?



Ressources et exemples

Vous trouverez ci-dessous des sites Web basés en Alberta contenant des informations d'experts qui promeuvent la prévention et l'éducation. Les informations peuvent être partagées avec le personnel, les élèves et la communauté de parents.

- [Healthy Minds Healthy Children](#)

Ce site Web propose des formations et des consultations aux professionnels albertains travaillant dans le domaine des dépendances et de la santé mentale chez les enfants et les adolescents.

- [Teen Mental Health](#)

Ce site Web basé à Calgary vise à simplifier les meilleures preuves scientifiques disponibles en matière de santé mentale afin de les rendre accessibles à tous. Très utile pour l'apprentissage de toutes les parties prenantes, des éducateurs aux parents en passant par les élèves.

- [Webinaires de Community Education Service](#)

Community Education Service (CES) offre aux parents ou tuteurs, ainsi qu'aux autres membres de la communauté, la possibilité d'accéder **gratuitement** à des séances d'éducation publique sur des sujets liés au bien-être émotionnel et à la santé des enfants et des adolescents. Ce service est offert par Alberta Health Services et Alberta Children's Hospital.

1

Pratiques à envisager

Favorisez l'intégration d'occasions d'apprentissage professionnel liées au bien-être en milieu de travail dans les plans de croissance professionnelle, comme indiqué dans la NQE, la NQLS et les profils de pratique professionnelle de CASS pour la NQDG.

- Sur les modèles de plan de croissance, le bien-être est-il présenté comme une option à envisager?
 - Lors de la création d'un modèle de PCP à proposer au système, choisirez-vous de rendre visibles les dimensions du bien-être?



Ressources et exemples

- ASEBP [Dimensions du bien-être](#) et autres ressources : The Wellness Sandbox
- [NQE](#), [NQLS](#), [NQDG](#)
- [CASS](#)
- [Profils de pratique de CASS](#)

1

Pratiques à envisager

Offrez des occasions pour aider le personnel scolaire et les partenaires communautaires à comprendre les liens entre le bien-être, la santé mentale positive, le développement du cerveau et l'apprentissage.

- Où se déroulent les conversations qui aident les partenaires clés à comprendre les liens entre le bien-être, la santé mentale positive, le développement du cerveau et l'apprentissage?
 - Voir condition 1 - partenaires clés



Ressources et exemples

- [Certification de l'histoire du cerveau](#)
 - Un cours gratuit d'Alberta Family Wellness Initiative que l'on peut suivre à son propre rythme. Ce cours part du principe que nous dépendons les uns des autres pour notre santé et notre bien-être et constitue une excellente formation pour plusieurs groupes de parties prenantes.

L'histoire du cerveau raconte comment les expériences façonnent notre cerveau. En tant que telle, c'est aussi une histoire de relations humaines, car nous dépendons de ceux qui nous entourent pour les expériences qui construisent notre architecture cérébrale. En tant que communauté, lorsque nous déterminons comment et quand appuyer les enfants et les familles lors du développement, nous pouvons changer le cours de l'histoire afin que chacun d'entre nous, quelles que soient ses origines et ses conditions de vie, ait la chance de mener une vie plus heureuse et plus saine, de créer des communautés plus fortes et de réduire le risque de problèmes de santé mentale, notamment de dépendance.

- [Stratégies sur la santé mentale en milieu de travail](#)
 - Matériel, ressources et outils gratuits pour soutenir la santé mentale et la sécurité psychologique. Ce site comprend des stratégies organisationnelles, des outils d'évaluation et des ressources pour les employés.

1

Pratiques à envisager

Explorez les programmes proposés par AHS tels que Mental Health Curriculum, Mental Health « Go To » Educator Training, Community Helpers, ainsi que le cours Premiers soins en santé mentale.

- ➔ Le soutien aux programmes de formation pour aider les membres d'une organisation à se sentir capables d'aborder et d'appuyer la santé mentale et le bien-être doit être un élément visible du plan d'apprentissage professionnel intégré. La formation peut augmenter l'efficacité collective des équipes qui soutiennent à la fois les élèves et leurs collègues dans une optique holistique incluant le bien-être mental.
- ➔ Quel serait l'impact sur l'ensemble du système d'une compréhension et d'un langage communs pour aborder la santé mentale et le bien-être mental?
- ➔ Y a-t-il des leaders ou des champions dans chaque école dont la priorité est de promouvoir la santé mentale et le bien-être?

Exemples :

- Partenariats de subvention de Alberta Health Services
- Conseillers
- Coordonnateurs du bien-être parrainés par le conseil scolaire



Ressources et exemples

- [Go-To Educator et Go-To MHL Curriculum](#)

Go to Educator Training est un programme sanctionné par Alberta Health Services et de nombreux conseils scolaires de l'Alberta. L'objectif du programme d'une journée Go-To Educator Training est d'approfondir les connaissances en santé mentale du personnel. Il fournit des informations sur le dépistage précoce des problèmes de santé mentale et des troubles mentaux. Ces connaissances permettent aux enseignants d'orienter efficacement les élèves ayant besoin d'aide vers leur organisme local de soins de santé au sein du système scolaire et au-delà.

- [AHS Community Helpers](#)

Community Helpers est un programme de prévention du suicide qui s'adresse aux adolescents et aux adultes de 12 ans et plus. Ce programme est offert en milieu scolaire et communautaire.

- [Cours de Premiers soins en santé mentale](#)

Les Premiers soins en santé mentale constituent le soutien prodigué à une personne qui développe un problème de santé mentale ou qui traverse une crise de santé mentale. Il s'agit d'un programme fondé sur des données probantes destiné au personnel et aux gestionnaires, et d'une étape proactive vers l'intégration de la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Les employés formés aux PSSM seront capables de reconnaître et de comprendre les symptômes des problèmes de santé mentale, y compris ceux liés à l'abus d'alcool ou d'autres drogues, permettant ainsi d'augmenter la productivité et de réduire l'absentéisme et la pression sur les coûts des prestations d'assurance-santé, de réduire la stigmatisation qui entoure la maladie mentale, de créer un bien-être mental sur le lieu de travail et d'apporter une aide préventive pour les problèmes de santé mentale qui évoluent vers des états plus graves.

- Une formation de Premiers soins en santé mentale est offerte gratuitement aux employés couverts par l'ASEBP. Envoyez un courriel à MHFA@asebp.ca pour obtenir plus d'informations ou réserver un cours pour vos employés.
- [Espritau travail.ca \(Commission de la santé mentale du Canada\)](#)
 - En se concentrant sur la réduction de la stigmatisation et sur la sensibilisation à l'égard de la santé mentale, le programme L'esprit au travail (EAT) vise à changer les attitudes et les comportements de la population canadienne envers les personnes aux prises avec la maladie mentale pour qu'elles soient traitées de façon juste et en tant que citoyens à part entière, afin qu'elles puissent contribuer à la société au même titre que n'importe quel autre membre. Les participants du programme ont démontré une augmentation des compétences de résilience et de bien-être en santé mentale ainsi qu'une diminution des attitudes stigmatisantes.

1

Pratiques à envisager

Créez un comité du conseil scolaire sur le bien-être du personnel qui se réunit régulièrement et dispose d'un plan stratégique triennal axé spécifiquement sur le bien-être du personnel.

- Le fait d'avoir un comité axé sur le bien-être du personnel permet de rendre visible l'engagement envers le bien-être. Un comité permet de se concentrer sur un objectif spécifique et ciblé et fournit une orientation au conseil scolaire.
- Quels groupes doivent être représentés au sein du comité?
 - Comment les réunions seront-elles structurées afin que les conversations aient un impact sur l'ensemble du système?
 - Quels partenaires de la communauté devraient être inclus?
 - Quelle est la visibilité des directions supérieures au sein du comité?
 - Avez-vous des preuves dans vos documents d'orientation? Des plans d'assurance de la qualité?
 - Quelles sont vos sources de données ou vos mesures?



Ressources et exemples

- [ASEBP - Comité du bien-être](#)
 - Des ressources pour appuyer le développement de la structure et des rôles du comité, ainsi que des idées pour lancer de nouvelles initiatives.
- [Planification de la mise en œuvre : Guide des conditions essentielles pour soutenir la mise en œuvre](#) et [Perfectionnement professionnel - Guide de planification globale](#)

Exemples - Partage d'idées pour soutenir la planification

- Wellness on Wheels (WOW)
 - WOW est une expérience d'apprentissage professionnel qui offre aux divisions scolaires des occasions de tisser des liens et de partager des pratiques de bien-être efficaces. L'accès à des initiatives, des espaces et des programmes de bien-être dans divers contextes, ainsi qu'à des vidéos et à des recherches qui incitent à la réflexion et à l'engagement dans un processus de collaboration, crée l'inspiration nécessaire pour mettre en œuvre de nouvelles idées ou apporter des changements aux pratiques actuelles dans le contexte de chaque participant.
 - Voir ce programme en action! [Vidéo WOW 2020](#)
 - Ressources pour aider à planifier l'événement:
 - [Programme de la tournée Wellness on Wheels](#)
 - [Document de planification](#)
 - Présentations utilisées pendant le 2^e jour de planification et de mise en œuvre : [WOW mars 2019](#) et [WOW janvier 2020](#)
- **Pour avoir plus d'information sur WOW, veuillez contacter :**
 - Jill Mitchell à Evergreen Catholic Schools: jmitchell@ecsr.ca
 - Sarah Balla à Elk Island Catholic Schools: sarahb@eics.ab.ca
- Mettre le bien-être à l'ordre du jour à chaque réunion des administrateurs
 - Il est essentiel que les leaders du système servent de modèle aux leaders scolaires.
 - [How's Your 5?](#)
 - [Idées de bien-être pour les réunions](#)

Indicateur 2

Le plan de bien-être en milieu de travail prévoit un apprentissage professionnel en santé personnelle ainsi qu'un soutien au bien-être du personnel et des élèves.

La facilité d'accès et les multiples points d'entrée sont essentiels pour inciter les personnes les plus réticentes à adopter des habitudes de bien-être. Envisagez un apprentissage professionnel qui fournit des stratégies visuelles et visibles pour inciter les personnes à considérer la santé personnelle comme une priorité. Votre programme d'apprentissage du bien-être prend-il en compte les divers niveaux d'engagement des personnes, celles qui nécessitent une prise de conscience comme celles qui ont besoin d'encouragement et de soutien?



Afin d'engager un système, il est essentiel de créer de multiples occasions d'apprentissage thématiques. La diffusion de messages et d'occasions d'apprentissage similaires aura le plus d'impact si elle se fait à un rythme modéré.

Le bien-être est à la fois une responsabilité collective et individuelle. Comment allez-vous élaborer le plan d'apprentissage professionnel afin de faciliter la compréhension de la responsabilité de l'école et de la division scolaire, ainsi que la responsabilité personnelle de chaque employé, de créer une culture du bien-être?



Conversations pour appuyer les équipes de leadership :

- ☒ Les structures sont-elles harmonisées pour créer une conversation commune? L'harmonisation est essentielle afin que le bien-être ne soit pas simplement perçu comme un « ajout ».
 - Examinez les liens entre les leaders scolaires, les groupes d'enseignants et les groupes d'élèves - voient-ils et entendent-ils les mêmes messages? Disposent-ils tous d'outils similaires afin de pouvoir parler le même langage du bien-être lorsqu'ils se réunissent pour planifier l'apprentissage? Existe-t-il un lien avec les leaders permettant ainsi aux décideurs de comprendre la résonance de ce travail et les réalités actuelles du terrain, pour les élèves et le personnel?
- ☒ Quels sont vos partenaires en bien-être? Où les membres du personnel pourront-ils trouver du soutien et des ressources sur la santé personnelle? Comment y accèdent-ils ? Comment les nouveaux membres du personnel découvrent-ils ces soutiens et ces ressources?
- ☒ À quel niveau le personnel VOIT-il et EXPÉRIMENTE-t-il le bien-être dans chaque bâtiment ou site? Le bien-être est-il visible dans l'approche de l'apprentissage adoptée, même lorsque ce n'est pas l'objectif de l'apprentissage?
- ☒ Comment le lien entre l'importance de la santé personnelle et la création de salles de classe bienveillantes a-t-il été abordé? Les enseignants ont-ils conscience que leur bien-être personnel a un impact sur l'expérience d'apprentissage dans leur salle de classe?
- ☒ Comment créer une culture du bien-être et continuer à permettre aux gens d'être responsables envers la profession?
- ☒ Le bien-être est à la fois une responsabilité collective et individuelle. Comment renforcer la capacité de chaque personne à assumer la responsabilité de son bien-être personnel?

2

Pratiques à envisager

Offrez un apprentissage professionnel qui crée une prise de conscience, une compréhension et un engagement à agir axés sur la santé personnelle.

- Comment les leaders au niveau du système démontrent-ils un engagement envers la santé personnelle?
- De quelle façon les structures et les systèmes au sein desquels se produit l'apprentissage collectif, soutiennent-ils et démontrent-ils un engagement envers la santé personnelle?
- Où se trouvent les ressources pour soutenir la santé personnelle et comment sont-elles régulièrement partagées?
- Tous les membres du personnel ont-ils accès à un apprentissage professionnel centré sur la santé personnelle?



Ressources et exemples

- Étude de livre possible
 - The Ripple Effect par [Greg Wells](#)
 - [Manuel en ligne téléchargeable gratuitement](#)
- Plans de santé personnelle et de soins communautaires dans le cadre de la Journée de croissance professionnelle sur le bien-être du Calgary Catholic School District (CCSD)
 - Consulter le [mur virtuel](#), colonne 6, « Systemic Professional Learning »
- [Onglet Health Assessments de l'ASEBP](#)
 - Des idées d'évaluations de santé qui fournissent une orientation aux leaders de la division ou aux personnes au sein de votre organisation.
 - Ressources pour soutenir les programmes de bien-être en milieu de travail des employés
- [Plan de résilience](#)

2

Pratiques à envisager

Offrez un apprentissage professionnel qui répond aux besoins de bien-être de la communauté scolaire.

- L'apprentissage professionnel axé sur le bien-être est-il harmonisé dans l'ensemble du système afin d'avoir, à terme, un impact sur la communauté scolaire?
- Quelles sont les données utilisées pour indiquer les besoins de bien-être de la communauté scolaire?
- Avez-vous situé ces données dans votre planification d'assurance de la qualité?



Ressources et exemples

- [Évaluation du leader psychologiquement sécuritaire](#)
Procédez à votre évaluation, ainsi qu'à celle de votre organisation, et obtenez des outils pour améliorer votre leadership en matière de bien-être psychologique.
- [Santé publique Ottawa pour les milieux de travail](#)
Découvrez les 13 facteurs de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail afin de les intégrer à votre programme de bien-être.
- [Former des équipes plus fortes](#)



Partage d'idées pour soutenir la planification

- **Apprentissage des administrateurs pour mener le bien-être**
 - Exemples d'apprentissage réalisé lors de réunions administratives pour soutenir une culture du bien-être et mettre l'accent sur le bien-être du personnel
 - [Exemples de Foothills](#)
- **Pauses bien-être en réunion**
 - Idées de bien-être faciles à utiliser et prêtes à l'emploi pour les pauses
 - [Idées de bien-être pour les réunions du personnel](#)
- **Séances sur le bien-être personnel animées par des leaders du bien-être (en collaboration avec d'autres conseils scolaires) destinées à tous les employés**
 - Diapositives pour soutenir l'apprentissage
 - [Calming Strategies For Staff and Students](#)
 - [Finding Sunshine in the Everyday](#)
- **Conseils hebdomadaires sur le bien-être du personnel**
 - Rappels hebdomadaires de l'importance du bien-être et idées simples que le personnel peut mettre en œuvre
 - [Conseils hebdomadaires du CCSD sur le bien-être du personnel](#)
- **Astuces santé pour le bien-être du personnel**
 - Plus d'informations sur les aspects du bien-être, la prévention, le partage des ressources
 - [Édition spéciale Astuces de santé pour le personnel](#)
- **Défis de bien-être pour le personnel communautaire (mensuels)**
 - Encourager le bien-être du personnel tout au long de l'année avec des défis amusants qui renforcent la communauté.
 - [Défi de nutrition - janvier 2021](#)

Références et ressources sélectionnées

Condition n° 5 - Apprentissage professionnel systémique

Planification de la mise en œuvre de CASS <https://cassalberta.ca/planning-for-implementation/>

- Voir : *Guide des conditions essentielles pour soutenir la mise en œuvre*
- Voir : *Perfectionnement professionnel : Guide de planification globale*

Profils de pratique de CASS : <https://cassalberta.ca/resources/practice-profile/>

Les ressources indiquées dans les conditions 1 à 4 peuvent être très pertinentes dans le cadre d'un plan d'apprentissage professionnel de bien-être en milieu de travail.

MODÈLE

Approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires

Feuille de travail

Un outil pour soutenir la condition n° 3 : Preuves et recherche

Cette feuille de travail permet à votre comité de bien-être en milieu de travail d'examiner les **programmes**, les **pratiques** ou les **outils de collecte de données** que vous envisagez d'utiliser ou que vous utilisez actuellement.



- 1 Quelles données recueillies constituent les preuves qui appuient votre « pourquoi »?
- 2 Que ferez-vous des données recueillies? Quel est le public cible?
- 3 Quels programmes, pratiques ou outils de collecte de données pourraient fournir un contexte et des données permettant d'orienter la prise de décisions en ce qui concerne votre plan de bien-être en milieu de travail?

Les questions sur cette feuille de travail sont destinées à être utilisées pour examiner les pratiques et les programmes actuels et potentiels. Elles peuvent faire émerger des données supplémentaires qui soulignent les aspects à célébrer et à reproduire ou à analyser et à améliorer.

Chaque programme et pratique est examiné à l'aide des catégories suivantes :

- Nom de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Source d'information
- Description de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Population cible (par exemple, élèves, enseignants, assistants en éducation, administrateurs, zones urbaines ou rurales, niveau de revenu) pour laquelle cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace
- Contexte (p. ex., pyramidal, équipe administrative au niveau du système, par école, à l'échelle du conseil scolaire) dans lequel cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace
- Ressources : Coût de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Ressources : Temps nécessaire à la mise en œuvre
- Ressources : Formation nécessaire pour mettre en œuvre et maintenir la pratique ou le programme
- Quels types de soutiens ou de matériel sont requis? Sont-ils inclus ou nécessiteront-ils des ressources supplémentaires (c.-à-d., du temps, de l'argent)?
- Niveau de preuve démontrant l'efficacité de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données. (AB/ canadien/international)
- Contacts clés prêts à partager leur expérience.
- Correspond aux conditions du guide de CASS sur le bien-être
- Informations ou commentaires supplémentaires

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
	Quel est votre « POURQUOI »? 1 Quelles données recueillies constituent les preuves qui appuient votre « pourquoi »? 2 Que ferez-vous des données collectées? Quel est le public cible? 3 Quels programmes, pratiques ou outils de collecte de données pourraient fournir un contexte et des données permettant d'orienter la prise de décisions en ce qui concerne votre plan de bien-être en milieu de travail?		
Nom de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données			
Source d'information			
Description de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données			
Population cible (p. ex., élèves, enseignants, assistants en éducation, administrateurs, zones urbaines ou rurales, niveau de revenu) pour laquelle cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace			

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Contexte (p. ex., pyramidal, équipe administrative au niveau du système, par école, à l'échelle du conseil scolaire) dans lequel cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace			
Ressources : Coût de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données			
Ressources : Temps nécessaire à la mise en œuvre			
Ressources : Formation nécessaire pour mettre en œuvre et maintenir la pratique ou le programme			

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Quels types de soutiens ou de matériel sont requis? Sont-ils inclus ou nécessiteront-ils des ressources supplémentaires (c.-à-d.) du temps, de l'argent)?			
Niveau de preuve démontrant l'efficacité de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données. (AB/canadien/ international)			
Contacts clés prêts à partager leur expérience.			
Correspond aux conditions du guide de CASS sur le bien-être			
Informations ou commentaires supplémentaires			

EXEMPLE

Approches de bien-être en milieu de travail des autorités scolaires

Feuille de travail

Un outil pour soutenir la condition n° 3 : Preuves et recherche

Cette feuille de travail permet à votre comité de bien-être en milieu de travail d'examiner les **programmes**, les **pratiques** ou les **outils de collecte de données** que vous envisagez d'utiliser ou que vous utilisez actuellement.



- 1 Quelles données collectées constituent les preuves qui appuient votre « pourquoi »?
- 2 Que ferez-vous des données collectées? Quel est le public cible?
- 3 Quels programmes, pratiques ou outils de collecte de données pourraient fournir un contexte et des données permettant d'orienter la prise de décisions en ce qui concerne votre plan de bien-être en milieu de travail?

Les questions sur cette feuille de travail sont destinées à être utilisées pour examiner les pratiques et les programmes actuels et potentiels. Elles peuvent faire émerger des données supplémentaires qui soulignent les aspects à célébrer et à reproduire ou à analyser et à améliorer.

Chaque programme et pratique est examiné à l'aide des catégories suivantes :

- Nom de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Source d'information
- Description de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Population cible (par exemple, élèves, enseignants, assistants en éducation, administrateurs, zones urbaines ou rurales, niveau de revenu) pour laquelle cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace
- Contexte (p. ex., pyramidal, équipe administrative au niveau du système, par école, à l'échelle du conseil scolaire) dans lequel cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace
- Ressources : Coût de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données
- Ressources : Temps nécessaire à la mise en œuvre
- Ressources : Formation nécessaire pour mettre en œuvre et maintenir la pratique ou le programme
- Quels types de soutiens ou de matériel sont requis? Sont-ils inclus ou nécessiteront-ils des ressources supplémentaires (c.-à-d., du temps, de l'argent)?
- Niveau de preuve démontrant l'efficacité de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données. (AB/canadien/international)
- Contacts clés prêts à partager leur expérience.
- Correspond aux conditions du guide de CASS sur le bien-être
- Informations ou commentaires supplémentaires

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
	Quel est votre « POURQUOI »? 1 Quelles données collectées constituent les preuves qui appuient votre « pourquoi »? 2 Que ferez-vous des données collectées? Quel est le public cible? 3 Quels programmes, pratiques ou outils de collecte de données pourraient fournir un contexte et des données permettant d'orienter la prise de décisions en ce qui concerne votre plan de bien-être en milieu de travail?		
Nom de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données	 Outil de collecte de données	 Outil de collecte de données	
Source d'information	Information sur Beacon4+ Beacon 4+ est un outil disponible auprès d'une entreprise appelée Blulantern.ca	Information sur Protégeons la santé mentale au travail	
Description de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données	Beacon 4+ est un outil de collecte et d'analyse de données sur le bien-être et la diversité. Il vise à aider les écoles, les entreprises et les organisations dans les domaines qui évaluent la sécurité, le respect, l'inclusivité et le bien-être général, en évaluant les environnements sécuritaires, bienveillants, accueillants et respectueux ainsi que la santé mentale, les impacts de la COVID-19 et le bien-être général. Le processus comprend également des enquêtes et des entretiens menés au niveau de l'école auprès des élèves, du personnel et des parents. Les informations sont ensuite compilées dans un rapport qui est partagé avec les écoles afin qu'elles puissent examiner les données, célébrer ce qui fonctionne bien et se focaliser sur les domaines à améliorer. Des catégories supplémentaires peuvent être sélectionnées, notamment : santé mentale, bien-être et impacts de la Covid-19. Il est possible de personnaliser les questions en fonction du contexte local. Le BIENÊTRE et la DIVERSITÉ sont intégrés dans chaque catégorie car ils ont un impact direct sur le bien-être des élèves et du personnel. Cela permet aux écoles de mettre l'accent sur les efforts d'amélioration lorsqu'elles s'attellent à créer des environnements d'apprentissage sécuritaires, bienveillants, respectueux, accueillants et sains pour les élèves, le personnel et la communauté.	Protégeons la santé mentale au travail est un ensemble complet de ressources gratuites permettant d'évaluer et d'aborder la santé et la sécurité psychologiques dans votre milieu de travail. Cet outil a été utilisé comme référence pour la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Il permet aux employeurs d'évaluer et d'aborder efficacement les 13 facteurs psychosociaux connus pour avoir de fortes répercussions sur la santé de l'organisation et des employés. Les outils d'évaluation sont pratiques et conviviaux, notamment un processus d'examen organisationnel pour les leaders et une enquête en ligne auprès des employés. Protégeons la santé mentale au travail fournit un rapport complet (qui peut être segmenté par groupes) pour identifier les domaines à améliorer. L'outil inclut un processus de planification des actions, ainsi qu'un processus d'évaluation pour mesurer les progrès et les résultats. Les objectifs et les résultats pour les dimensions du bien-être sont appuyés par les phases d'action sur lesquelles les organisations peuvent se focaliser grâce à des efforts d'amélioration liés aux 13 facteurs psychosociaux.	

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
	Un rapport est fourni qui présente les prochaines étapes pratiques, des ressources fiables et un point de départ pour l'amélioration et la croissance des écoles. Ce n'est pas un domaine où le personnel scolaire a accès à une abondance de formations ou de ressources; les rapports permettront aux enseignants et aux leaders de se concentrer sur la sélection et l'harmonisation de leurs ressources et de leur perfectionnement professionnel afin d'avoir un grand impact au niveau de l'école.		
Population cible (p. ex., élèves, enseignants, assistants en éducation, administrateurs, zones urbaines ou rurales, niveau de revenu) pour laquelle cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace	• Écoles, conseils scolaires et communautés scolaires : Élèves, enseignants, personnel de soutien, employés, gestion et leadership, personnel d'entretien et de gestion des installations, personnel des transports, personnel du bureau central, par lieu de travail/école • Adapté à tous les publics et à tous les contextes, car l'outil est personnalisé selon le contexte • Adapté actuellement pour les Premières Nations, mais peut être adapté pour n'importe quel groupe ethnique • Lieux de travail, entreprises, gouvernement et autres organisations • Les données peuvent être désagrégées par catégorie, ce qui permet d'obtenir des informations importantes sur n'importe quel groupe d'employés • La génération de rapports fournit des suggestions fondées sur la recherche, qui se concentrent principalement sur les ressources locales, ainsi que sur les ressources provinciales et canadiennes. La direction utilise les données pour élaborer les plans d'amélioration de l'entreprise, de l'organisation ou de l'école, ainsi que les rapports au niveau du système, tels que les rapports annuels et les plans de responsabilisation et d'assurance de la qualité	• Lieux de travail • Pour les conseils scolaires, des rapports segmentés sont générés pour cibler divers groupes d'employés • Enseignants • Personnel de soutien • Personnel d'entretien et de gestion des installations • Personnel des transports • Personnel du bureau central • Par lieu de travail/école	

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Contexte (p. ex., pyramidal, équipe administrative au niveau du système, par école, à l'échelle du conseil scolaire) dans lequel cette pratique ou ce programme s'est avéré efficace	• Peut être mené dans une ou plusieurs écoles ou à l'échelle du système. • Le leadership au niveau de l'école ou du système fournit une orientation à Blulantern Inc afin qu'ils élaborent un plan de collecte de données adapté à chaque site. • La génération de rapports fournit des suggestions pour l'Alberta ou le Canada. • La direction utilise les données pour élaborer les plans d'amélioration des écoles, ainsi que les plans de responsabilisation et d'assurance de la qualité du système	• Peut être mené au niveau du site ou à l'échelle d'un système. • Il est important d'obtenir l'adhésion de la direction supérieure et, idéalement, d'effectuer un examen organisationnel préalable. • Avant l'enquête, engagez le dialogue et collaborez avec les syndicats et les associations partenaires afin de recueillir leur adhésion et leur participation. • Assurez-vous que vous êtes prêt à partager les résultats et à œuvrer collectivement à l'amélioration.	
Ressources : Coût de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données	• Le coût dépend de la taille de l'école ou du conseil scolaire, ainsi que du nombre de personnes interrogées. • Cela dépend également si l'école ou le système choisit d'évaluer les 4 domaines de base normalisés ou souhaite ajouter des catégories supplémentaires. • Blulantern détermine les besoins avec les clients et établit un devis.	• Il s'agit d'une ressource gratuite et il n'y a aucun coût associé à l'administration de l'enquête. • Le coût du temps accordé aux employés pour répondre à l'enquête est à prendre en considération. • Le coût total de votre initiative de santé et de sécurité psychologiques dépendra des actions que vous choisirez d'entreprendre à des fins d'amélioration. Les actions et les ressources suggérées comprennent de nombreux outils et stratégies peu coûteux ou gratuits, qui s'inscrivent dans le contexte canadien.	
Ressources : Temps nécessaire à la mise en œuvre	• Échéancier : 3 à 5 semaines selon le contexte • Les enquêtes sont effectuées pendant une certaine période auprès des élèves, du personnel et de la communauté. Les données d'enquête sont généralement collectées dans un délai de 1 à 2 semaines. • Les entretiens se déroulent en personne ou virtuellement pendant 2 à 3 jours selon le nombre. Un minimum de 10 entretiens est requis. • Collecte des données - 2 jours • Génération et partage du rapport avec la direction - 1 à 2 semaines.	• L'échéancier sera en fonction de la portée de l'enquête et des groupes d'employés concernés. • L'enquête initiale effectuée pendant 2 à 4 semaines avec des rappels et des mises à jour hebdomadaires sur le taux de participation permettra d'obtenir un taux de participation élevé. • La collecte des données et la génération de rapports sont immédiates à la clôture de l'enquête • Résumé des rapports et communication aux employés - jusqu'à 2 semaines après la clôture de l'enquête.	

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Ressources : Formation nécessaire pour mettre en œuvre et maintenir la pratique ou le programme	Si un conseil scolaire souhaite effectuer une évaluation dans une ou plusieurs de ses écoles ou dans l'ensemble du conseil, il faut contacter Blulantern.ca. Il existe plusieurs endroits pour demander des renseignements sur l'outil ou demander une consultation. • Les représentants de Blulantern expliquent les détails, les échéanciers, la logistique et les résultats attendus à la direction d'école, au groupe de directeurs, au personnel du conseil scolaire ou à tout autre public qui souhaite ou nécessite davantage de détails et d'informations. • Une équipe Beacon 4+ sera affectée à votre école ou votre conseil scolaire. • La direction d'école ou le leader du système devra faciliter la planification des entretiens et des enquêtes, fournir des informations de base et s'assurer que ses élèves et son personnel participent pleinement. • Une série d'entretiens est menée avec le personnel, incluant : l'administration, les enseignants et le personnel de soutien • Des enquêtes seront menées auprès des élèves, du personnel et des parents. • Les informations recueillies sont envoyées à l'Université de l'Alberta où les rapports sont générés. • Le rapport comprend les données qualitatives et quantitatives. • Les données sont ensuite analysées et interprétées par le comité de vérification qui prépare collectivement le rapport et les recommandations. • Le rapport générera des informations sur les stratégies potentielles à utiliser pour améliorer les domaines ayant obtenu des résultats plus faibles. • L'école recevra ensuite un compte rendu du rapport. Le processus scolaire prend entre 4 et 5 jours du début à la fin. • Le rapport sera remis aux écoles dans un délai de 3 à 4 semaines.	Évitez de vous précipiter avant d'être suffisamment préparé pour mener une enquête et mettre en œuvre des actions d'amélioration. Examinez attentivement la ressource État de préparation de Protégeons la santé mentale au travail, qui peut être téléchargée ici avant d'aller de l'avant avec l'enquête. Estimez le temps et les efforts nécessaires pour effectuer l'évaluation, analyser les résultats et mettre en œuvre les changements. La taille et la portée de votre plan dépendront de la complexité de votre organisation et des initiatives que vous choisissez de mettre en œuvre. Certaines organisations peuvent mener une enquête auprès de leur personnel et mettre en œuvre des changements limités une fois par an, tandis que d'autres créeront un processus d'amélioration continu. Estimez le temps dont votre organisation pourrait avoir besoin pour les tâches suivantes : • Constituer le dossier d'analyse, en incluant les mesures de base. • Assurer l'engagement de la haute direction, tant syndicale que patronale. • Créer un plan de communication qui répond à toutes les préoccupations potentielles. • Mettre en place le processus d'enquête en choisissant le moment et la façon dont il se déroulera, les personnes qui y participeront et les options qui y seront incluses. • Administrer l'enquête de Protégeons la santé mentale au travail • Analyser les résultats de l'enquête. • Communiquer les résultats, célébrer les réussites et identifier les domaines à améliorer. • Impliquer le personnel dans la proposition de plans d'action. Cette participation est essentielle à la réussite. • Impliquer un groupe de travail dans la mise en œuvre de plans qui pourraient faire partie d'une routine quotidienne.	

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Quels types de soutiens ou de matériel sont requis? Sont-ils inclus ou nécessiteront-ils des ressources supplémentaires (c.-à-d.) du temps, de l'argent)?	Chaque rapport fournit des informations qui donnent lieu à des recommandations et des suggestions. Certaines recommandations sont des actions, des processus ou des structures qui nécessitent une attention particulière. D'autres peuvent nécessiter plus de temps ou de financement, mais les écoles et les systèmes ne sont PAS OBLIGÉS de passer aux étapes coûteuses. Chaque site doit consulter les données et déterminer ses prochaines étapes à partir des informations fournies qui correspondent à sa vision, ses priorités et son budget.	La santé et la sécurité psychologiques sont un processus d'amélioration continu. Le fait d'en faire trop à la fois peut avoir un impact négatif si cela augmente le stress et la pression chez les employés. Envisagez plutôt de mettre en œuvre des changements progressifs au fil du temps. L'idéal serait de se concentrer sur une à trois initiatives à la fois. Une fois que ces initiatives sont intégrées ou ne sont plus nécessaires, vous pouvez en ajouter d'autres. Téléchargez et utilisez les guides et les ressources de la planification des actions de Protégeons la santé mentale au travail pour soutenir les efforts de croissance. Vous découvrirez de nombreuses ressources gratuites et peu coûteuses issues du contexte canadien. Collaborez avec votre fournisseur de prestations (p. ex., ASEBP) pour partager les résultats et présenter aux employés les soutiens et les ressources existantes.	
Niveau de preuve démontrant l'efficacité de la pratique, du programme ou de l'outil de collecte de données. (AB/canadien/international) Contacts clés prêts à partager leur expérience.	• Contexte albertain et canadien - L'outil a été créé en Alberta et recueille des données dans les domaines requis ou mandatés par Alberta Education dans le contexte des Écoles sécuritaires et bienveillantes. • Il peut être utilisé pour les données d'engagement ou les données locales dans le nouveau modèle de responsabilisation et d'assurance de la qualité. • Créé localement avec des personnes des systèmes scolaires de l'Alberta, des partenaires et l'Université de l'Alberta • Contexte canadien • Données hébergées à l'Université de l'Alberta • Axé sur la recherche • Recommandations locales, nationales et quelques recommandations internationales • Témoignages de directions d'école et de leaders du système	• Protégeons la santé mentale au travail a été élaboré par des chercheurs du Centre for Applied Research in Mental Health and Addiction (CARMHA) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser sur la base de recherches approfondies, incluant l'analyse des données d'un échantillon national et l'examen des meilleures pratiques nationales et internationales, ainsi que de la jurisprudence et de la législation canadiennes existantes et émergentes	

	Pratique / Programme 1	Pratique / Programme 2	Pratique / Programme 3
Correspond aux conditions du guide de CASS sur le bien-être	Beacon4+ s'harmonise avec les cinq composantes du cadre du bien-être de CASS. • Les questions sélectionnées correspondent aux composantes en ce sens qu'elles évaluent les pratiques, les processus et les politiques, ainsi que la manière dont les individus et les groupes prennent en charge leur bien-être personnel dans leur environnement. • Il fournit un aperçu global du bien-être. Il fournit également des données triangulées qui montrent les perspectives des élèves, du personnel et des parents. Les rapports fournissent des informations, mais offrent également la possibilité de ventiler les données en fonction de divers indicateurs démographiques tels que le sexe, l'âge et l'origine ethnique. Cela permet d'analyser en profondeur les informations recueillies lors des entretiens et des enquêtes. • La flexibilité et l'adaptation à chaque site, ainsi que la possibilité de créer des banques de questions pour les domaines où c'est nécessaire permettent à chaque école de disposer d'un véritable outil personnalisé.	• L'outil mesure et recueille des données qui serviront de guide et soutiendront une approche globale et intégrée du bien-être en milieu de travail. Les résultats et les ressources de planification des actions se prêtent bien à l'approfondissement des partenariats avec les soutiens d'AHS en matière de bien-être, les PAEF (programmes d'aide aux employés et à la famille) tels que celui d'ASEBP, et autres partenaires et organisations de promotion de la santé tels que Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale et le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. • L'outil, la communication des résultats et les phases d'action associées témoignent de l'engagement de l'organisation envers le bien-être en milieu de travail. • Il fournit des résultats fondés sur des données probantes pour faciliter la planification stratégique de l'organisation. • Lorsque l'outil est mis en œuvre à l'avance chez tous les intervenants, il offre la possibilité de travailler à l'amélioration du bien-être en milieu de travail avec les parties prenantes à tous les niveaux du système. • Les résultats et les ressources suggérées pour soutenir les efforts d'amélioration offrent tous des possibilités globales d'apprentissage professionnel continu, collectif et individuel, qui sont systémiques et ciblées.	
Informations ou commentaires supplémentaires			



2021. Cet outil a été élaboré par CASS. Il est fourni gratuitement pour soutenir l'amélioration de l'enseignement et de l'apprentissage sous la licence Creative Commons suivante.

Nous apprécions tout partage d'adaptations pour approfondir notre apprentissage. admin@cass.ab.ca

Outil traduit par le Consortium provincial francophone pour le perfectionnement professionnel (CPFPP)