



First Nations Housing Professionals Association

L'Association des professionnels de
l'habitation des Premières Nations

LE PROGRAMME
D'HABITATION ET DE
BIEN-ÊTRE



Contenu

Introduction	2
1. Éducation	3
1.1 Gardien de ma maison	3
1.2 Culture financière	3
2. Bien-être	4
3. Personnel chargé de l'habitation	5
3.1 Stress et épuisement professionnel	6
Comment les employeurs peuvent-ils prévenir l'épuisement professionnel ?	6
Reconnaître les signes de l'épuisement professionnel.....	7
Comment les employés peuvent-ils soulager leur stress ?	7
3.2 Intimidation sur le lieu de travail.....	11
Conseils pour créer un lieu de travail positif.....	11
Signes avant-coureurs d'intimidation sur le lieu de travail	11
Que faire si vous êtes victime d'intimidation sur le lieu de travail ?	12
3.3 Gestion efficace.....	16
Comment gérer efficacement vos employés	16
Comment devenir un communicateur efficace.....	16
Façons de démontrer son appréciation aux employés	18
Conseils pour améliorer la gestion du temps.....	18
3.4 Gestion des crises en santé mentale et prévention du suicide.....	20
Signes avant-coureurs d'une crise de santé mentale.....	20
Que faire en cas de crise de santé mentale	20
Signes avant-coureurs du risque de suicide	21
Que faire si vous soupçonnez une personne de penser au suicide ?.....	21
3.5 Abus de substances	26
Indicateurs de dépendance	26
Facteurs de risque de la toxicomanie.....	26



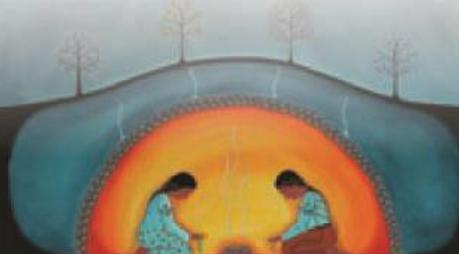
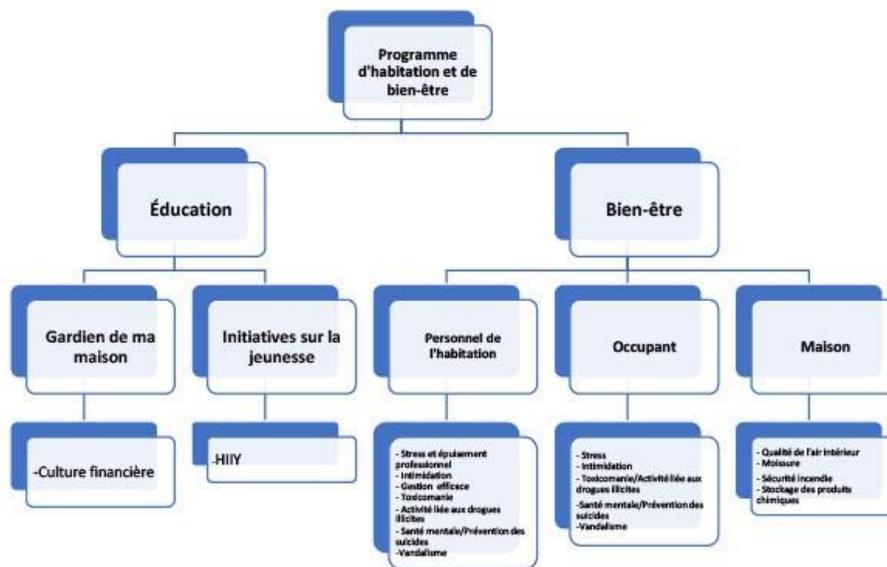


Introduction



L'Association des professionnels de l'habitation des Premières Nations (AHPN) est heureuse d'offrir le Programme d'habitation et de bien-être. L'objectif de ce programme est de fournir des informations et des conseils aux membres des Premières Nations qui vivent dans les réserves ou qui travaillent dans le domaine de l'habitation.

Les principaux domaines abordés sont l'éducation, par l'entremise de programmes, d'outils et de ressources pédagogiques, et le bien-être, en ce qui concerne le bien-être mental du personnel, des occupants et des jeunes des habitations des Premières Nations, ainsi que le bien-être de la maison elle-même. Grâce à la prestation de ce programme, nous espérons aborder les questions liées à l'habitation, à la santé et à la sécurité.





1. Éducation

Par l'entremise de programmes éducatifs, d'outils et de ressources, nous espérons sensibiliser les gens aux questions de l'habitation, de santé et de sécurité et aborder les problèmes socio-économiques actuels auxquels sont confrontés les membres des Premières Nations vivant dans les réserves.

1.1 Gardien de ma maison

Le programme « Gardien de ma maison » est une ressource gratuite pour les éducateurs qui a été développée pour sensibiliser les enfants et les jeunes à l'importance de l'habitation et de la sécurité domestique et à la manière dont cela peut contribuer à améliorer les conditions économiques et sociales. Le programme vise à créer de futurs champions de l'habitation et à susciter un changement positif grâce à une approche ascendante.

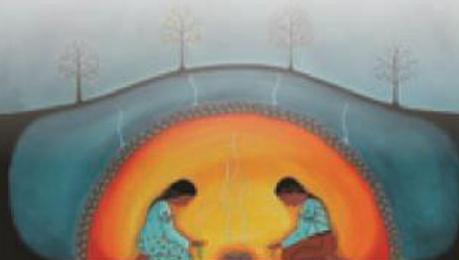
Le programme s'articule autour des quatre thèmes suivants :

- Enseignement traditionnel de la communauté
- Thèmes relatifs à l'habitation des Premières Nations
- Entretien de la maison
- Sécurité à domicile

Le programme « Gardien de ma maison » aborde bon nombre des mêmes sujets de préoccupation que le programme d'habitation et de bien-être. Ces quatre thèmes comportent des leçons sous-jacentes liées à l'éducation, ainsi qu'au bien-être.

1.2 Culture financière

Enseigner la culture financière aux enfants et aux jeunes peut leur inculquer les connaissances et les compétences nécessaires pour passer efficacement de la vie à la maison à la vie autonome pendant qu'ils suivent des études postsecondaires ou entrent sur le marché du travail. Ce cours de formation sera offert du point de vue d'un propriétaire et d'un locataire, avec des informations sur la budgétisation, l'épargne, l'investissement, les exigences des baux de location, et plus encore.

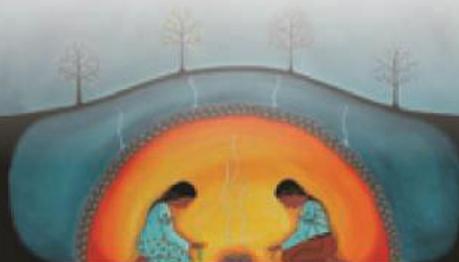




2. Bien-être

Le bien-être façonne de nombreux aspects de notre vie et joue un rôle crucial dans notre santé et notre bien-être. Cependant, il est souvent négligé, ce qui a conduit à un manque d'informations disponibles pour les membres des Premières Nations vivant dans les réserves.

Grâce à la fourniture d'outils et de ressources, nous espérons aborder les problèmes communs rencontrés par le personnel et les locataires des logements des Premières Nations en ce qui concerne leur bien-être mental et le bien-être de leur maison. La résolution de ces problèmes permettra non seulement de sensibiliser les gens à l'importance du bien-être, mais aussi de promouvoir une santé et un fonctionnement optimaux.

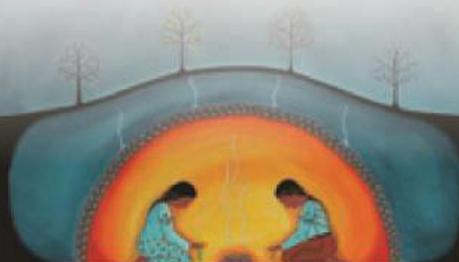




3. Personnel chargé de l'habitation

Accorder la priorité à la santé mentale et au bien-être du personnel de l'habitation favorise la réussite de l'organisation et améliore le rendement global du lieu de travail. Investir dans le bien-être en milieu de travail démontre des valeurs et une éthique fortes et peut améliorer la rétention du personnel, accroître son engagement et améliorer sa réputation. En offrant du soutien et des ressources au personnel, les employeurs peuvent contribuer à favoriser une culture de travail positive qui, à son tour, mène à des employés plus heureux, plus épanouis et plus productifs.

Il ne fait pas partie du rôle du personnel de l'habitation de traiter directement certains des problèmes suivants. Cependant, la formation et les ressources disponibles pour aider à reconnaître les problèmes de santé mentale et de bien-être constituent une mesure importante pour s'assurer qu'il a les connaissances et le soutien nécessaires pour prendre des mesures afin d'aborder ces situations de manière appropriée et respectueuse.





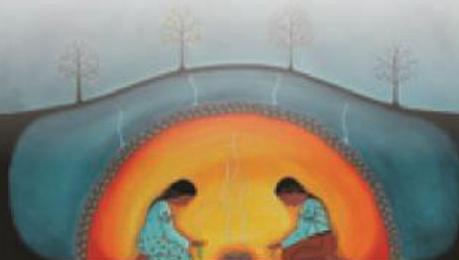
3.1 Stress et épuisement professionnel

L'épuisement professionnel est un état d'épuisement physique et émotionnel résultant d'un stress professionnel chronique qui n'a pas été géré avec succès. Les employeurs doivent être en mesure de reconnaître les signes d'épuisement professionnel, savoir comment le prévenir et fournir à leur personnel les ressources nécessaires pour atténuer le stress.

Les leaders sont responsables de la création d'expériences positives pour les employés. Il est de leur devoir de fixer des attentes claires et de s'assurer que les employés se sentent soutenus pour faire de leur mieux. Une relation professionnelle entre l'employé et le gestionnaire peut constituer le fondement d'une organisation prospère et contribuer à atténuer le stress au travail plutôt que d'en être la source.

Façons dont les employeurs peuvent prévenir l'épuisement professionnel

- **Communiquer avec vos employés**
S'assurer que chacun se sente entendu et motivé. N'oubliez pas de vous concentrer sur les points positifs avant de communiquer les points négatifs et montrez votre appréciation.
- **Faire du bien-être une partie de la culture du lieu de travail**
En faisant du bien-être une priorité de la culture du lieu de travail et en fournissant un soutien et des ressources aux employés, vous pouvez les encourager à mener une vie professionnelle saine, utile et productive.
- **Contrôler les charges de travail et la programmation**
Les leaders doivent s'assurer que leurs employés ne se voient pas imposer des charges de travail déraisonnables ou des horaires rigoureux prolongés.
- **Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**
Fixez des limites claires pour le travail après les heures de travail, les congés et la disponibilité. Les leaders doivent définir la valeur de l'amélioration du bien-être par leurs exemples personnels et leur renforcement.
- **Encourager les employés à utiliser leurs jours de vacances**
Il est important de favoriser une culture d'entreprise qui aime que les employés prennent du temps et utilisent leurs jours de vacances.





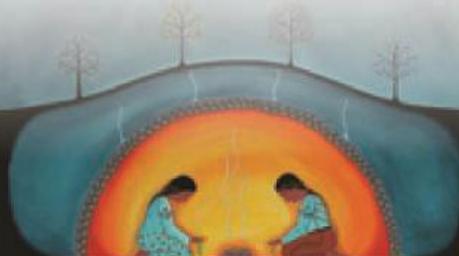
Reconnaître les signes de l'épuisement professionnel

- Sentiment d'épuisement ou de fatigue
- Attitude négative à l'égard du lieu de travail
- Réduction du rendement et de la productivité
- Anxiété
- Sentiment d'être débordé ou surchargé de travail
- Perte de motivation pour leur travail

Les moyens par lesquels les employés peuvent soulager le stress

- **Établir des relations positives**
Partagez vos réflexions, développez des liens d'amitié avec vos collègues de travail et comptez sur le soutien de vos amis et de votre famille.
- **Établir et organiser les priorités**
L'organisation de vos tâches peut contribuer à réduire le niveau de stress en vous aidant à éviter le travail précipité de dernière minute dans diverses situations quotidiennes. Essayez de classer vos tâches et vos projets les plus importants par ordre de priorité.
- **Exercice**
L'exercice est connu pour aider à soulager le stress, augmenter l'énergie et améliorer la concentration. Faites de courtes promenades tout au long de la journée de travail ou essayez des exercices de yoga de respiration profonde.
- **Mangez des aliments sains et nutritifs**
Notre alimentation joue un rôle important dans la façon dont nous nous sentons. Évitez les stimulants comme la caféine ou la nicotine et essayez de manger plus d'acides gras oméga-3 pour améliorer votre humeur.
- **Dormez suffisamment**
Essayez de dormir 8 heures par nuit et de réduire le temps passé devant un écran une heure avant d'aller vous coucher.
- **Communiquez avec vos leaders**
Il peut être très utile de faire savoir à votre employeur ou à votre responsable que vous vous sentez stressé ou épuisé. Les véritables leaders comprendront que le bien-être a un impact sur les résultats de l'entreprise, et ils voudront travailler avec vous pour vous aider à résoudre le problème.
- **Se concentrer sur les aspects positifs**
Pensez positivement et ne vous culpabilisez pas pour de petites choses. N'oubliez pas que vous ne pouvez pas tout contrôler dans votre vie.

Les ressources suivantes sont des affiches infographiques qui peuvent être mises à disposition gratuitement pour aider le personnel de l'habitation à gérer le stress et à éviter l'épuisement professionnel.





Qu'est ce l'épuisement professionnel?

L'épuisement professionnel est un état d'épuisement physique et/ou émotionnel résultant d'un stress professionnel chronique qui n'a pas été géré avec succès.



Sentiment d'épuisement ou de fatigue



Attitude négative à l'égard du lieu de travail



Réduction du rendement et de la productivité



Anxiété



Se sentir débordé ou surchargé de travail



Perte de motivation pour leur travail

Reconnaître les signes de l'épuisement professionnel :

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



Qu'est ce l'épuisement professionnel?

Rôle de l'employeur :

Les leaders sont responsables de la création d'expériences positives pour les employés. Il leur incombe de fixer des attentes claires et de s'assurer que les employés se sentent soutenus pour faire de leur mieux. Une relation professionnelle entre l'employé et le gestionnaire peut être le fondement d'une organisation prospère et peut contribuer à atténuer le stress au travail plutôt que d'en être la source.

Comment les employeurs peuvent-ils prévenir l'épuisement professionnel ?



Communiquer avec vos employés

Assurez-vous que chacun se sente entendu et motivé. N'oubliez pas de vous concentrer sur les points positifs avant de communiquer les points négatifs et montrez votre appréciation.



Faire du bien-être une partie de la culture du lieu de travail

En faisant du bien-être une priorité de la culture du lieu de travail et en fournissant un soutien et des ressources aux employés, vous pouvez les encourager à mener une vie saine, significative et productive.



Contrôler les charges de travail et la programmation

Les leaders doivent s'assurer que leurs employés ne se voient pas imposer des charges de travail déraisonnables ou des horaires rigoureux et prolongés.



Promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Fixez des limites et des attentes claires en matière de travail après les heures de travail, de congés et de disponibilité. Les leaders doivent définir la valeur de l'amélioration du bien-être par leurs exemples personnels et leur renforcement.



Encourager les employés à utiliser leurs jours de vacances

Il est important de favoriser une culture d'entreprise qui reconnaisse que les employés prennent du temps et utilisent leurs jours de vacances.

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



Qu'est ce que l'épuisement professionnel?

Les moyens par lesquels les
employés peuvent soulager
le stress :



Établir des relations positives

Partagez vos réflexions, développez des liens d'amitié avec vos collègues de travail et comptez sur le soutien de vos amis et de votre famille.



Exercice

L'exercice est connu pour aider à soulager le stress, augmenter l'énergie et améliorer la concentration. Faites de courtes promenades pendant votre journée de travail ou essayez des exercices de yoga à respiration profonde.



Dormez suffisamment

Essayez de dormir 8 heures par nuit et de ne pas passer de temps devant un écran une heure avant d'aller vous coucher.



Se concentrer sur les aspects positifs

Pensez positivement et ne vous culpabilisez pas pour de petites choses. N'oubliez pas que vous ne pouvez pas tout contrôler dans votre vie.



Établir et organiser les priorités

L'organisation de vos tâches peut contribuer à réduire votre niveau de stress en vous aidant à éviter le travail précipité de dernière minute dans diverses situations quotidiennes. Essayez de classer vos tâches et vos projets les plus importants par ordre de priorité.



Mangez des aliments sains et nutritifs

Notre alimentation joue un rôle important dans la façon dont nous nous sentons. Évitez les stimulants comme la caféine ou la nicotine et essayez de consommer davantage d'acides gras oméga-3 pour améliorer votre humeur (poisson, noix, graines,



Communiquez avec vos leaders

Il peut être très utile de faire savoir à votre employeur ou à votre responsable que vous vous sentez stressé ou épuisé. Les véritables leaders comprendront que le bien-être a un impact sur les résultats de l'entreprise, et ils voudront travailler avec vous pour vous aider à résoudre le problème.

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868

Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177





3.2 Intimidation sur le lieu de travail

L'intimidation est définie comme des actes ou des commentaires verbaux susceptibles de blesser ou d'isoler psychologiquement ou mentalement une personne sur le lieu de travail. Parfois, l'intimidation peut également impliquer un contact physique préjudiciable. L'intimidation implique généralement des incidents répétés ou un modèle de comportement visant à intimider, offenser, dégrader ou humilier une personne ou un groupe de personnes. Elle a également été décrite comme l'affirmation du pouvoir par l'agression. Les victimes d'intimidation au travail ont souvent du mal à donner le meilleur d'elles-mêmes.

Un bon moyen d'éviter l'intimidation et la violence latérale au travail est de créer un environnement de travail positif. Voici quelques moyens d'y parvenir :

Conseils pour créer un lieu de travail positif

- Créer une politique de lutte contre l'intimidation
Cette politique doit comporter une définition claire de ce qui est considéré comme de l'intimidation, ainsi qu'une liste des comportements indésirables qui correspondent à cette définition, un aperçu de la manière dont les employés peuvent signaler l'intimidation, une explication détaillée de la procédure de plainte et de la procédure d'enquête, une clause « d'absence de représailles » pour aider les employés à se sentir en sécurité lorsqu'ils signalent un comportement problématique, et une liste de conséquences en cas de violation de la politique anti-intimidation.
- Promouvoir une culture positive sur le lieu de travail
Cela peut se faire en fixant des attentes et des objectifs clairs pour le lieu de travail, en établissant la confiance, en reconnaissant et en récompensant le bon travail, en se concentrant sur l'engagement, en mesurant les objectifs et en fournissant une rétroaction fréquente.
- Fournir une formation sur les politiques du lieu de travail, la violence au travail et le harcèlement au travail. La formation peut contribuer à garantir que tous les employés connaissent les politiques et les aider à comprendre ce qu'est le harcèlement au travail et quelles en sont les conséquences.
- Adopter un environnement politique de tolérance zéro
Il est nécessaire d'avoir une politique stricte de tolérance zéro pour que l'environnement de travail reste sûr pour tous les employés.

Signes courants d'intimidation sur le lieu de travail

- Langage abusif ou offensant
- Des exigences professionnelles irréalistes
- Insultes ou critiques déraisonnables





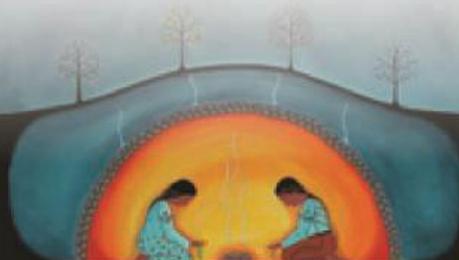
- Banaliser l'accomplissement du travail
- Exclusion ou isolement
- Insultes, dénigrement, cris, microagressions ou autres comportements abusifs.

Que faire si vous êtes victime d'intimidation sur le lieu de travail ?

- Documentez l'abus
Le fait de documenter tout ce qui concerne vos interactions avec l'intimidateur permet d'établir une chronologie des événements et peut vous aider à vous souvenir plus facilement des informations en cas de besoin. Conservez tous les échanges de courriels, les captures d'écran et un journal des moments où votre collègue vous a intimidé.
- Dites-le à vos supérieurs ou aux RH
Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour parler directement à l'intimidateur, il peut être utile d'en parler à un responsable ou aux ressources humaines.
- Exprimez-vous
Abordez leurs comportements, attirez l'attention sur leurs valeurs et expliquez pourquoi c'est un problème.
- Recherchez les politiques de votre entreprise
La recherche des politiques de l'entreprise peut vous aider à déterminer les protocoles appropriés pour signaler de telles activités. De nombreuses organisations ont des directives de signalement que vous pouvez suivre lorsque vous en êtes l'objet ou le témoin.

Si vous êtes victime d'intimidation au travail, n'oubliez pas de documenter l'abus, d'en parler et de vous adresser à vos supérieurs ou aux RH. L'intimidation peut avoir un impact négatif sur votre bien-être général, il est donc important de prendre soin de vous et de ne pas craindre de demander de l'aide si vous en avez besoin.

Les ressources suivantes sont des affiches infographiques qui peuvent être mises à disposition gratuitement pour soutenir les occupants qui subissent de l'intimidation et des violences latérales au travail.





Qu'est ce que l'intimidation sur le lieu de travail ?

L'intimidation sur le lieu de travail est la maltraitance répétée d'un employé, par un ou plusieurs employés. La maltraitance est généralement une forme de violence psychologique et est souvent un mélange d'insultes verbales et stratégiques empêchant la victime d'être performante.

-  Langage abusif ou offensant
-  Des exigences professionnelles irréalistes
-  Insultes ou critiques déraisonnables
-  Banaliser l'accomplissement du travail
-  Exclusion ou isolement
-  Insultes, dénigrement, cris, microagressions ou autres comportements abusifs.

Voici quelques signes courants d'intimidation sur le lieu de travail :

NEED SUPPORT?





Qu'est ce que l'intimidation sur le lieu de travail ?

Conseils pour créer un lieu de travail positif :



Créer une politique contre le harcèlement

Cette politique devrait avoir une définition claire de ce qui est considéré comme de l'intimidation, ainsi qu'une liste des comportements indésirables qui répondent à la définition, un aperçu de la façon dont les employés peuvent signaler l'intimidation, une explication détaillée du processus de plainte et d'enquête, une « non-représailles » clause pour aider les employés à se sentir en sécurité lorsqu'ils signalent un comportement problématique, et une liste des conséquences en cas de violation des règles contre le harcèlement



Encouragez un environnement de tolérance zéro

Avoir une politique stricte de tolérance zéro est nécessaire pour assurer la sécurité de l'environnement de travail pour tous les employés.



Promouvoir une culture de travail positive

Cela peut être réalisé en définissant des attentes et des objectifs clairs pour le lieu de travail, en établissant la confiance, en reconnaissant et en récompensant le bon travail, en se concentrant sur l'engagement, en mesurant les objectifs et en fournissant des



Offrir une formation sur les politiques en milieu de travail, la violence au travail et le harcèlement au travail

La formation peut aider à s'assurer que tous les employés connaissent les politiques et les aider à comprendre ce qu'est l'intimidation au travail et quelles en sont les conséquences.

NEED SUPPORT?





Qu'est ce que l'intimidation sur le lieu de travail ?

Que faire si vous êtes victime d'intimidation sur le lieu de travail?



Documentez l'abus

Le fait de documenter tout ce qui a trait à vos interactions avec l'intimidateur crée une chronologie des événements et peut vous aider à vous souvenir plus facilement des informations en cas de besoin. Conservez tous les échanges de courriels, les captures d'écran et un journal des moments où votre collègue vous a intimidé.



Recherchez les politiques de votre entreprise

Une recherche sur les politiques de l'entreprise peut vous aider à déterminer les protocoles appropriés pour signaler de telles incidents. De nombreuses organisations ont des directives de signalement que vous pouvez suivre lorsque vous êtes victime ou témoin d'intimidation au travail.



Dites-le à vos supérieurs ou aux RH

Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour parler directement à l'intimidateur, il peut être utile d'en parler à un gestionnaire ou aux ressources humaines.



Parlez-en

Abordez leurs comportements, attirez l'attention sur leurs valeurs et expliquez pourquoi c'est un problème.



Prenez soin de vous en dehors du travail

L'intimidation peut avoir un impact négatif sur votre bien-être général. Il est important de prendre soin de vous en cherchant du soutien et en vous rappelant que vous êtes digne de respect.

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



3.3 Gestion efficace

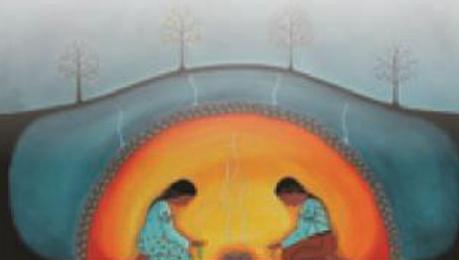
La gestion efficace consiste à atteindre les objectifs et les cibles de l'organisation en encourageant les employés à développer leurs compétences et à accroître leur productivité. Il est essentiel que les gestionnaires de l'habitation soient capables de gérer efficacement leur personnel afin de disposer d'un environnement de travail hautement fonctionnel qui favorise le bien-être au travail et la satisfaction professionnelle.

Comment gérer efficacement vos employés

- **Découvrez votre style de gestion**
Une fois que vous aurez découvert votre style de gestion, vous pourrez déterminer vos points forts et vos points faibles et renforcer vos compétences en matière de leadership.
- **Soyez conscient**
Être conscient vous permet de bâtir et de renforcer vos relations et de réfléchir à la façon dont les autres vous perçoivent.
- **Créer un environnement de collaboration**
Fixez des attentes, récompensez les employés, faites preuve de respect, offrez une formation et soyez présent.
- **Démontrez votre appréciation**
En démontrant votre appréciation des compétences et des attributs de chacun, vous améliorerez leur estime de soi tout en contribuant à prévenir l'épuisement professionnel. Reconnaître et récompenser les employés pour leur travail et leur loyauté est une excellente façon de montrer votre gratitude.
- **Communiquez efficacement**
Pour être un bon leader qui gère avec succès ses employés, vous devez communiquer efficacement. Deux facteurs essentiels à cet égard sont l'écoute active et la disponibilité pour les conversations avec les employés.
- **Gérez efficacement les réunions**
Lorsque vous gérez des réunions, commencez la discussion en énonçant son but et ses objectifs et en permettant à chacun de contribuer.
- **Créez un système de gestion du rendement**

Comment devenir un communicateur efficace

- **Écoute active**
 - L'écoute active est une stratégie essentielle pour améliorer la communication et la compréhension sur le lieu de travail.
 - Lorsque vous écoutez les autres, vous devriez :





- Être attentif et vous concentrez sur l'orateur
- Poser des questions si nécessaire
- Répondre fréquemment et lorsque cela est approprié
- Porter attention aux indices non verbaux
- Report du jugement
- Éviter d'interrompre
- Résumer

les propos

Engagez-vous auprès de vos employés

- Rester engagé et informé auprès de vos employés vous permet de rester dans le coup et leur montre que vous vous intéressez à eux.

Communiquez avec les employés à un niveau personnel

- Le fait de nouer des liens avec vos employés et de créer des amitiés peut déboucher sur une communication plus honnête et un environnement de travail plus favorable.

Comprendre la communication non verbale

- Le langage corporel et les expressions faciales constituent une part importante de la communication. Lorsque vous communiquez avec d'autres personnes, utilisez ces indices positifs du langage corporel pour montrer que vous êtes engagé :
 - Maintenez un bon contact visuel
 - Posture droite et ouverte
 - Bras non croisés
 - Des expressions faciales minimales

Encouragez vos employés

- Les leaders devraient toujours chercher à motiver et à inspirer leurs employés. N'oubliez pas de leur montrer votre appréciation et de les féliciter.

Fournir de la rétroaction

- Donner de la rétroaction aux employés est une partie essentielle de la communication de gestion. Cela permet non seulement de favoriser le perfectionnement professionnel, mais aussi de donner aux employés le sentiment d'être soutenus dans leur rôle sur le lieu de travail.

Prévoyez du temps pour des réunions individuelles avec les employés

- Certains employés peuvent trouver plus facile de communiquer avec vous dans un cadre plus privé. Prendre le temps de se réunir de façon individuelle crée un espace sûr pour la communication sur le lieu de travail et encourage la confiance et le dialogue ouvert.

Organisez des réunions d'équipe fréquentes

- Les réunions d'équipe sont un élément essentiel de la constitution d'une équipe et de la réalisation des objectifs. Ces réunions permettent aux individus d'exprimer leurs préoccupations, ce qui se traduit par une plus grande transparence et une amélioration de la communication et de la collaboration.





Façons de démontrer son appréciation aux employés

Reconnaître et récompenser les employés pour leur travail acharné présente de nombreux avantages. Démontrer aux employés que vous les appréciez peut :

- Améliorer l'engagement
- Augmenter la satisfaction au travail
- Stimuler la motivation
- Augmenter la productivité
- Favoriser la loyauté
- Prévenir l'épuisement professionnel

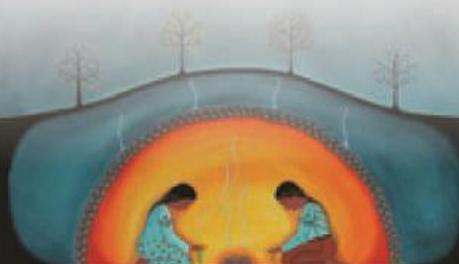
Voici cinq façons de faire en sorte que vos employés se sentent appréciés :

- Offrez des cadeaux tels que des cartes-cadeaux ou des récompenses
- Saisissez les opportunités de croissance
- Donnez une rétroaction équilibrée
- Exprimez votre reconnaissance par une note personnelle
- Reconnaissance publique parmi leurs pairs

Conseils pour améliorer la gestion du temps

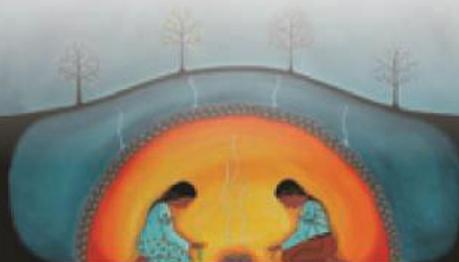
La gestion du temps est le processus d'organisation et de planification de la répartition de votre temps entre différentes activités. Une gestion du temps efficace permet aux individus d'attribuer des créneaux horaires spécifiques à chaque activité en fonction de leur importance, d'améliorer la productivité, de réduire le stress et d'ouvrir davantage de possibilités pour atteindre leurs objectifs de vie et de carrière.

- Fixez des objectifs **SMART** (de l'acronyme anglais)
 - La fixation d'objectifs est un excellent moyen de structurer votre stratégie de gestion du temps. En substance, assurez-vous que les objectifs que vous fixez sont :
 - Spécifique : Que voulez-vous accomplir et réaliser ?
 - Mesurable : Comment saurez-vous qu'il a été réalisé ?
 - Réalisable : Dans quelle mesure cet objectif est-il réaliste ?
 - Pertinent : Cela correspond-il à vos priorités générales ?
 - En temps voulu : Quel est votre délai de réalisation ?





- Donner la priorité à :
 - Classez vos tâches par ordre de priorité en fonction de leur importance et de leur urgence afin de vous assurer que vous utilisez votre temps efficacement. Le principe d'Eisenhower de l'urgence versus l'importance est un excellent principe à suivre, qui permet de distinguer les demandes afin de les hiérarchiser judicieusement.
 - Important et urgent : Effectuez ces tâches immédiatement.
 - Important mais pas urgent : Décidez quand effectuer ces tâches.
 - Urgent mais pas important : Déléguez ces tâches si possible.
 - Pas urgent et pas important : mettez-les de côté pour les faire plus tard.
- Gestion des tâches
 - Planifier et rester organisé sont les éléments clés d'une bonne gestion du temps à long terme. L'utilisation de votre calendrier et la création de listes de tâches sont d'excellents moyens de décider du temps à allouer à chaque tâche et de vous aider à respecter les délais.
 - Le blocage de plage de temps est un moyen productif d'éviter qu'une tâche ne prenne le dessus sur l'ensemble de votre journée et vous empêche d'effectuer des tâches multiples.
- Suivez votre temps
 - Le suivi de votre temps vous permet d'avoir une vision et une conscience de vous-même pour effectuer des changements efficaces et créer des modèles productifs.





3.4 Gestion des crises en santé mentale et prévention du suicide

Le maintien d'une bonne santé mentale et du bien-être est essentiel à la réussite de la vie personnelle et professionnelle de chacun. C'est pourquoi les employeurs devraient offrir un soutien à leurs employés et être en mesure d'identifier les signes de maladie mentale ou de crise de santé mentale. Une crise de santé mentale désigne une situation dans laquelle le comportement d'une personne peut l'amener à se blesser ou à blesser autrui et/ou à risquer d'être incapable de prendre soin d'elle-même ou de fonctionner efficacement dans la communauté. Les situations qui peuvent conduire à une crise de santé mentale peuvent inclure le stress, comme le stress au travail et l'épuisement professionnel, ainsi que d'autres facteurs environnementaux.

Signes avant-coureurs d'une crise de santé mentale

- Ne plus être capable d'effectuer des tâches quotidiennes typiques.
- Manque d'énergie extrême
- Agitation, agressivité et/ou violence accrues
- Pensée confuse ou pensées irrationnelles
- S'isoler des autres
- Changements dans les habitudes alimentaires et le poids
- Changements dans les habitudes de sommeil
- Changements d'humeur rapides
- Paranoïa ou méfiance envers les autres
- Violence envers les autres ou envers soi-même

Que faire en cas de crise de santé mentale

- En cas de danger immédiat, composez le 911
- Utiliser des techniques de désescalade
Une personne en pleine crise de santé mentale ne peut pas toujours communiquer clairement ses pensées, ses sentiments et ses émotions. Dans cette situation, vous devez utiliser des techniques pour tenter de désamorcer la crise. Ces techniques consistent notamment à utiliser un ton de voix calme, à éviter de réagir de manière excessive, à écouter activement, à exprimer votre soutien et à faire preuve de patience.
- Appelez une ligne de crise de santé mentale
Les lignes de crise en santé mentale sont dotées d'un personnel qualifié qui peut vous aider. Toutes les provinces disposent d'une ligne de crise en santé mentale.





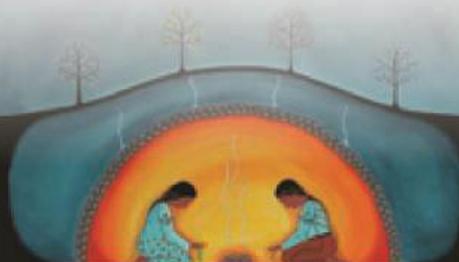
Signes avant-coureurs du risque de suicide

- Donner ses biens personnels
- Faire ses adieux
- Prendre des mesures pour régler les derniers détails
- Retrait des amis, de la famille et des activités normales.
- Augmentation de l'utilisation de substances
- La préoccupation de la mort

Que faire si vous soupçonnez une personne de penser au suicide ?

- Exprimez votre inquiétude et offrez votre soutien
- Écoutez
- Rassurez-les
- Encouragez-les à demander l'aide d'un professionnel de la santé.
- Soyez attentifs aux signes de détresse et aux changements de comportement.
- Si la conversation vous inquiète encore plus, appelez un professionnel, une ligne de prévention **du** suicide ou composez le 911.

Les ressources suivantes sont des affiches infographiques qui peuvent être mises gratuitement à la disposition du personnel de l'habitation qui cherche un soutien en matière de santé mentale.





Crise de santé mentale et prévention du suicide

Qu'est-ce qu'une crise de santé mentale ?

En cas de danger immédiat, composez le 911

Une crise de santé mentale est toute situation dans laquelle le comportement d'une personne lui fait courir le risque de se blesser ou de blesser autrui, et/ou l'empêche de prendre soin d'elle-même ou de fonctionner efficacement dans la communauté.

Signes avant-coureurs indiquant qu'une personne peut être en train de vivre une crise de santé mentale :

- Ne plus être capable d'effectuer des tâches normales et quotidiennes.
- Manque extrême d'énergie.
- Agitation, agressivité et/ou violence accrues.
- Pensée confuse ou pensée irrationnelle.
- S'isoler des autres.
- Changement des habitudes alimentaires et du poids.
- Changements dans les habitudes de sommeil.
- Des changements d'humeur rapides.
- Paranoïa ou méfiance envers les autres.
- Violence envers les autres ou envers soi-même.

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 696868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



Crise de santé mentale et prévention du suicide

Que faire en cas de crise de santé mentale : En cas de danger immédiat, composez le 911

Utiliser des techniques de désescalade

Une personne en proie à une crise de santé mentale ne peut pas toujours communiquer clairement ses pensées, ses sentiments ou ses émotions. Il est important de faire preuve d'empathie envers les sentiments de la personne et d'essayer de désamorcer la crise.

Ces techniques consistent notamment à utiliser un ton de voix calme, à éviter de réagir de manière excessive, à écouter activement, à exprimer son soutien et à faire preuve de patience.

Appelez une ligne de crise en santé mentale

Les lignes de crise en santé mentale sont dotées d'un personnel qualifié qui peut vous aider. Toutes les provinces disposent d'une ligne de crise en santé mentale.



NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



Crise de santé mentale et prévention du suicide

Comment se préparer à une crise de santé mentale ?

En cas de danger immédiat, composez le 911

Créer un plan de crise en matière de santé mentale

Un plan de crise est un plan écrit élaboré par la personne atteinte d'un trouble de santé mentale en collaboration de son équipe de soutien. Il est conçu pour traiter les symptômes et les comportements et aider à se préparer à une crise.

Il doit comprendre des informations personnelles générales, des informations sur la famille, les comportements présents avant la crise, les médicaments et les dosages actuels, les diagnostics actuels, les antécédents de tentatives de suicide, de consommation de drogues ou de psychose, etc.



NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



Crise de santé mentale et prévention du suicide

Risque de suicide

En cas de danger immédiat, composez le 911

Le suicide n'est pas toujours un danger potentiel lors d'une crise de santé mentale, mais il peut l'être.

Signes avant-coureurs du risque de suicide

- Donner ses biens personnels.
- Faire ses adieux
- Prendre des mesures pour régler les derniers détails (organiser les papiers personnels, payer les dettes, etc.).
- Augmentation de la consommation de substances psychoactives.
- Se retirer des amis, de la famille et des activités normales.
- Préoccupation à l'égard de la mort (dire des choses comme « plus rien ne compte » ou « tu serais mieux sans moi »).

Que faire si vous soupçonnez une personne de penser au suicide :



Exprimez votre inquiétude et offrez votre soutien

« Je ne comprends peut-être pas exactement ce que vous ressentez, mais je me soucie de vous, et je m'inquiète pour vous. »



Rassurer

« Nous allons traverser ça ensemble. »
« Je suis là pour vous et je veux vous aider. »



Soyez attentif aux signes de détresse et aux changements dans leur comportement.



Écoutez

« Pensez-vous au suicide ? » « Avez-vous des pensées suicidaires ? »



Encouragez-les à demander l'aide d'un professionnel de la santé.



Si la conversation vous laisse encore plus inquiet, appelez un professionnel ou une ligne de prévention du suicide, ou encore composez le 911.

NEED SUPPORT?

Bullying Canada
Call (877) 352-4497
Text (877) 352-4487
support@bullyingcanada.ca

Kids Help Phone
Call 1-800-668-6868
Text 686868



Canada Suicide
Prevention Service
Call 1-833-456-4566
Text 45645

Youthspace Text Line
Text 778-783-0177



3.5 Toxicomanie

Les substances, comme les drogues et l'alcool, peuvent entraîner une dépendance psychologique et physique qui peut déboucher sur une utilisation problématique de substances et/ou un trouble de l'utilisation de substances. On parle de l'utilisation problématique de substances lorsqu'une personne utilise des drogues ou de l'alcool de façon nocive, ce qui a un impact négatif sur sa santé et sa vie. Le trouble lié à l'utilisation d'une substance, également connu sous le nom de dépendance, est la dépendance chronique à une substance ou à une activité, indépendamment du risque de préjudice.

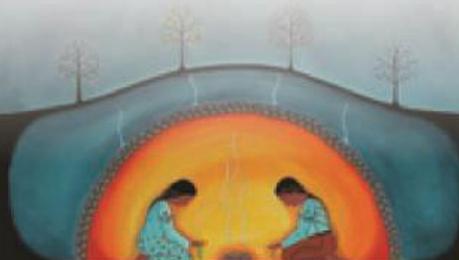
Un trouble lié à l'utilisation d'une substance peut entraîner de nombreuses conséquences négatives. Ces conséquences peuvent inclure des complications physiques, psychologiques et personnelles. Si une personne est aux prises avec une dépendance, elle fait souvent preuve d'un mauvais rendement au travail, ce qui peut entraîner une perte d'emploi. Connaître les indicateurs de dépendance et les facteurs de risque peut contribuer à sensibiliser le personnel sur le lieu de travail et lui permettre de se sentir soutenu s'il cherche de l'aide.

Indicateurs de dépendance

- Recherche compulsive de la substance
- Changements d'apparence
- Prise de risque accrue
- Des envies constantes d'utiliser la substance
- S'engager de façon répétée dans un comportement nuisible
- Incapacité d'arrêter d'utiliser la substance malgré les méfaits qu'elle cause, par exemple :
 - Effets négatifs sur la santé (tant physique que mentale)
 - Absence du travail ou de l'école
 - Mauvais résultats au travail ou à l'école
 - Isolement des amis et de la famille
 - Difficultés dans les relations
 - Changements extrêmes de comportement et d'humeur

Facteurs de risque de la toxicomanie

- Des antécédents familiaux de problèmes de toxicomanie
- Expérience passée de traumatisme ou d'abus
- Traumatisme intergénérationnel
- Problèmes de santé émotionnelle ou mentale existants





Si vous, ou quelqu'un que vous connaissez, êtes confronté à des problèmes de toxicomanie, voici quelques ressources utiles :

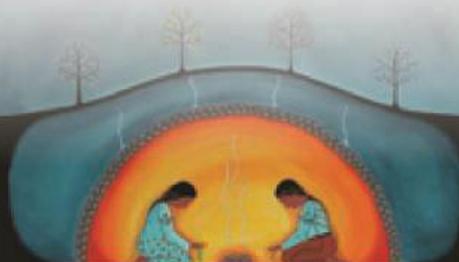
Espace Mieux-Être Canada
1-866-585-0445

Jeunesse,
J'écoute 1-800-
668-6868

Programme national de lutte contre l'abus d'alcool et de drogues chez les autochtones
[Programme national de lutte contre l'abus d'alcool et de drogues chez les Autochtones \(sac-isc.gc.ca\)](http://sac-isc.gc.ca)

Ressources provinciales et territoriales
[Obtenez de l'aide concernant la consommation de substances - Canada.ca](http://Canada.ca)

[À propos de la consommation de substances - Canada.ca](http://Canada.ca)





3.6 Querelle domestique

La violence domestique, également appelée violence d'un partenaire intime, comprend la violence physique, la violence sexuelle, le harcèlement et l'abus psychologique par un partenaire actuel ou ancien. Les femmes et les filles autochtones courent un risque disproportionné et sont confrontées à des taux de violence parmi les plus élevés de tous les groupes de population au Canada.

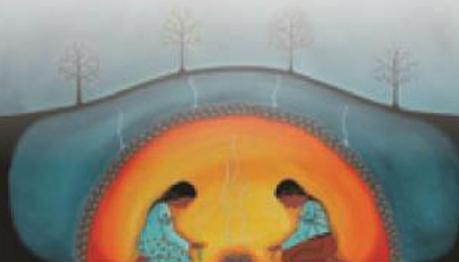
La violence peut entraîner des conséquences à court et à long terme sur la santé physique et mentale d'un survivant. Certains effets liés à la violence sont l'anxiété, la dépression, la détresse, les perturbations des habitudes alimentaires et du sommeil, et la douleur physique. Il est également essentiel de reconnaître que la violence domestique a un impact sur la victime, ainsi que sur sa famille et sa communauté.

Signes avant-coureurs de la violence domestique

- La victime s'excuse ou cherche souvent des excuses pour le comportement de son partenaire.
- La victime montre des changements dans sa personnalité
- La victime s'isole de ses amis et de sa famille
- La victime a des blessures inexplicables
- La victime craint constamment de contrarier son partenaire.

Les moyens de soutenir les victimes de violence domestique

- Apportez votre soutien et écoutez
- Demandez comment vous pouvez aider
- Proposez un autre endroit comme espace sûr
- Appelez la ligne d'écoute téléphonique de votre province ou le fournisseur de services qui soutient les survivants de la violence familiale.



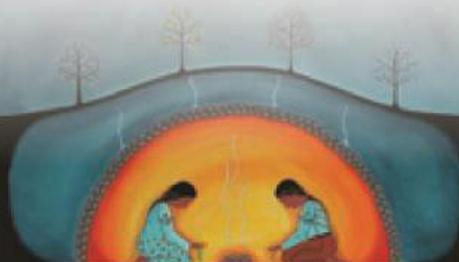


Si vous, ou quelqu'un que vous connaissez, êtes victime de violence domestique et avez besoin de soutien, voici quelques ressources et lignes d'assistance utiles :

[DAWN-RAFH : : Lignes directes de crises \(dawncanada.net\)](http://dawncanada.net)

Talk4Healing
1-855-554-HEAL (4325)
[Talk4Healing : : Accueil](#)

Ligne de soutien pour les femmes violentées
[Ligne de soutien pour les femmes
violentées \(awhl.org\)](#) 1-877-336-2433





3.7 Enfants abusés ou maltraités

L'abus des enfants est toute forme de mauvais traitement physique, émotionnel et/ou sexuel ou de manque de soins qui cause des blessures ou des dommages émotionnels à un enfant ou à un jeune. Ces abus entraînent des dommages émotionnels graves et des effets durables tout au long de la vie de l'enfant.

Le comportement abusif peut se présenter sous de nombreuses formes différentes, mais voici les cinq types les plus courants :

Abus physique - L'application délibérée d'une force déraisonnable par une personne en position de confiance ou d'autorité sur toute partie du corps d'un enfant.

Violence psychologique - Comportement qui nuit à un enfant sur le plan psychologique, émotionnel ou spirituel.

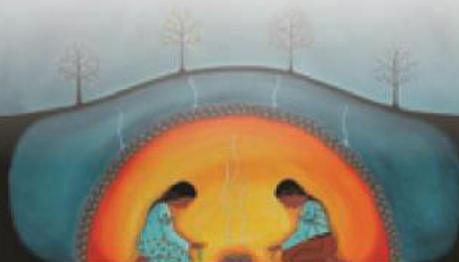
Négligence - Défaut d'un parent ou d'une personne responsable de fournir à un enfant les nécessités physiques ou psychologiques de la vie.

Abus sexuel - Fait d'impliquer un enfant dans un acte de gratification sexuelle ou d'exposer un enfant à un contact, une activité ou un comportement sexuel. L'abus peut être avec ou sans contact.

Exposition à la violence familiale - Permettre à un enfant d'être témoin ou d'être conscient de la violence qui se produit entre les membres de la famille.

Facteurs de risque individuels, familiaux et communautaires

- Présence de violence domestique dans le ménage
- Un aidant qui abuse de l'alcool ou des drogues
- Un aidant qui subit un niveau de stress élevé
- Un aidant qui a des problèmes de santé mentale.
- Taux élevés de violence et de criminalité dans la communauté
- Taux élevés de pauvreté et opportunités éducatives et économiques limitées dans la communauté
- Communautés au logement instable





Signes avant-coureurs de maltraitance des enfants

Les signes avant-coureurs de la maltraitance des enfants peuvent varier en fonction du type d'abus infligé à l'enfant.

- L'enfant présente des blessures qui ne correspondent pas aux explications données.
- L'enfant a des blessures qui sont à différents stades de guérison.
- L'enfant est extrêmement renfermé
- L'enfant est trop docile ou craintif.
- L'enfant a constamment une mauvaise hygiène
- L'enfant a un comportement inapproprié d'adulte ou d'enfant.

Si vous, ou quelqu'un que vous connaissez, êtes victime d'abus et avez besoin de soutien, voici quelques ressources et lignes d'assistance utiles :

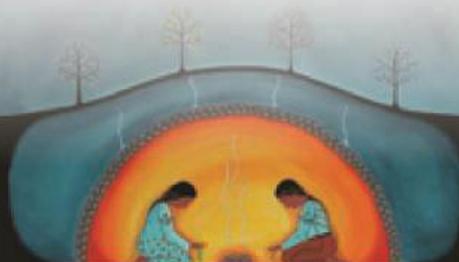
Jeunesse,
J'écoute 1-800-
668-6868

Ligne d'écoute d'espoir pour
le mieux-être 1-855-242-
3310

[Clavardage du site « Espoir pour le mieux-être »](#)

La Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations
du Canada (SSEFPN) [Bienvenue à la Société de soutien](#)
 [\(fncaringsociety.com\)](http://fncaringsociety.com)
(613) 230-5885

[Les mauvais traitements infligés aux enfants du Canada - Canada.ca](#)





3.8 Vandalisme

Le vandalisme est l'endommagement, la destruction ou la défiguration intentionnels d'un bien sans l'autorisation du propriétaire. Ces dommages peuvent prendre plusieurs formes : graffitis, vitres brisées, arbres abattus, etc. Les propriétés vacantes sont très exposées au vandalisme, et comme la plupart des logements locatifs connaissent des périodes d'inoccupation, cela peut être une préoccupation majeure pour les propriétaires. Bien que vous ne puissiez pas prévenir tous les actes de vandalisme, il existe des moyens de protéger votre propriété contre ces actes.

Conseils pour aider à protéger votre propriété contre le vandalisme

- Gardez votre propriété en ordre pour donner l'impression qu'elle est habitée. Il peut s'agir d'entretenir le gazon et les jardins, de déneiger les trottoirs ou de ramasser le courrier et les prospectus.
- Maintenez un bon éclairage pour donner l'illusion qu'il y a quelqu'un dans la maison. Pour ce faire, vous pouvez utiliser des lumières extérieures à détecteur de mouvement ou allumer quelques lumières intérieures.
- Visitez souvent la propriété, mais pas selon un horaire prévisible, pour donner l'impression que quelqu'un vit sur la propriété.
- Installez des caméras pour surveiller l'activité dans les locaux.
- Envisagez d'installer de la verdure et des clôtures pour rendre l'accès à la propriété plus difficile aux vandales.
- Obtenez une assurance d'inoccupation.
- Installez un système de sécurité en cas d'effraction.

