



PLAN TRIENNAL

Stratégie organisationnelle bien-être et santé mentale

2024-2027



Conseil des
écoles publiques
de l'Est de l'Ontario



CEPEO.ON.CA

TABLE DES MATIÈRES

Section 1	Vision de la Stratégie organisationnelle bien-être et santé mentale (BESM)	4
Section 2	Les fondements	6
Section 3	Priorités fondées sur les données	7
Section 4	Objectifs (activités) visant à répondre aux priorités sur une période de trois ans	10
Section 5	Plan d'action annuel	12
Section 6	Équipes de leadership en bien-être et santé mentale	13

1. Vision de la stratégie organisationnelle BESM

Adopter une approche fondée sur l'affirmation identitaire et les données probantes, afin d'outiller et d'appuyer les élèves, les apprenants et les membres du personnel du conseil pour favoriser leur bien-être et leur santé mentale.

Axe 2 - Bien-être ensemble (Plan stratégique 2020-2026)

Priorités 3: Pratiques et processus bienveillants

- 3.1 - Renforcer la synergie avec les partenaires pour faciliter une intégration scolaire et communautaire réussie;
- 3.2 - Consolider les systèmes, processus et pratiques actuels, axés sur la bienveillance, le sentiment d'appartenance et la confiance;
- 3.3 - S'engager vers des pratiques et des processus qui soutiennent la promotion et le respect de l'équité et des droits de la personne.

Priorité 4: Habitudes de vie positives

- 4.1 - Favoriser le développement des compétences socioémotionnelles de tous;
- 4.2 - Cultiver de saines habitudes de santé physique et mentale;
- 4.3 - Encourager chacun à s'exprimer, à contribuer et à collaborer au développement de conditions organisationnelles optimales.

Pourquoi?

- ▷ Rehausser le sentiment d'inclusion et d'appartenance;
- ▷ Rehausser le leadership authentique, humain et pluraliste;
- ▷ Rehausser l'intégrité, la cohérence et la cohésion;
- ▷ Rehausser l'interdisciplinarité qui fait l'excellence de nos services;
- ▷ Rehausser la sensibilité et la conscience envers les biais cognitifs.
- ▷ Rehausser l'équilibre de vie;
- ▷ Rehausser le sentiment de sécurité physique et psychologique;
- ▷ Rehausser les attentes comportementales communes et partagées;
- ▷ Rehausser les aptitudes à la régulation et à la co-régulation;
- ▷ Rehausser l'épanouissement et le bonheur de tous;
- ▷ Rehausser la reconnaissance de la contribution et de la voix de chacun.

Lien avec le développement durable (Développement durable au CEPEO)

Le bien-être et l'équité sont au cœur du développement durable. La Stratégie de développement durable (SDD) se déploie de sorte à renforcer les projets en cours pour promouvoir l'équité et l'inclusion et pour assurer **le bien-être et la santé mentale des élèves et du personnel**.

Bonne santé et bien-être

L'objectif 3.4 identifie la **promotion de la santé mentale et du bien-être**

L'objectif 3.5 cherche à renforcer la **prévention et le traitement de l'abus de substances** psychoactives (stupéfiants et alcool)



Éducation de qualité

L'objectif 4.5 vise l'élimination des inégalités entre les sexes dans le domaine de l'éducation et assurer l'**égalité d'accès des personnes vulnérables**, y compris les personnes handicapées, les autochtones et les enfants en situation vulnérable, à tous les niveaux d'enseignement et de formation professionnelle



Intention de la stratégie BESM

- ▷ Adopter une approche intentionnelle visant à favoriser le bien-être et la santé mentale des élèves, des apprenants et des membres du personnel
- ▷ Devenir la référence en matière de bien-être et de santé mentale des enfants, des élèves, des apprenants et des membres du personnel

Les résultats visés sont :

- ▷ Augmentation de la compréhension et un langage commun de la notion du bien-être ensemble à l'échelle du conseil et de la communauté
- ▷ Augmentation des compétences, attitudes et comportements favorisant le bien-être et la santé mentale (ouverture d'esprit)
- ▷ Transformation durable des structures, des pratique et des processus pertinents

2. Les fondements

Au CEPEO, les équipes de mise en œuvre travaillent de concert afin de mettre en œuvre les fondements qui vont appuyer la santé mentale et le bien-être de chaque élève et membre du personnel. Entre autres, ils travaillent à assurer un langage commun et une approche qui s'aligne afin d'assurer une cohérence à l'ensemble du conseil.

Structures et processus

Établir les [structures et processus pour des pratiques efficaces en matière de santé mentale](#). Voici les éléments sur lesquels il faut mettre l'accent au cours des trois prochaines années afin de renforcer les domaines prioritaire de notre conseil de manière durable et en profondeur :

- ▷ Engagement du leadership
- ▷ Engagement et collaboration
- ▷ Processus et structure
- ▷ Communication interne et externe
- ▷ Données probantes et monitoring

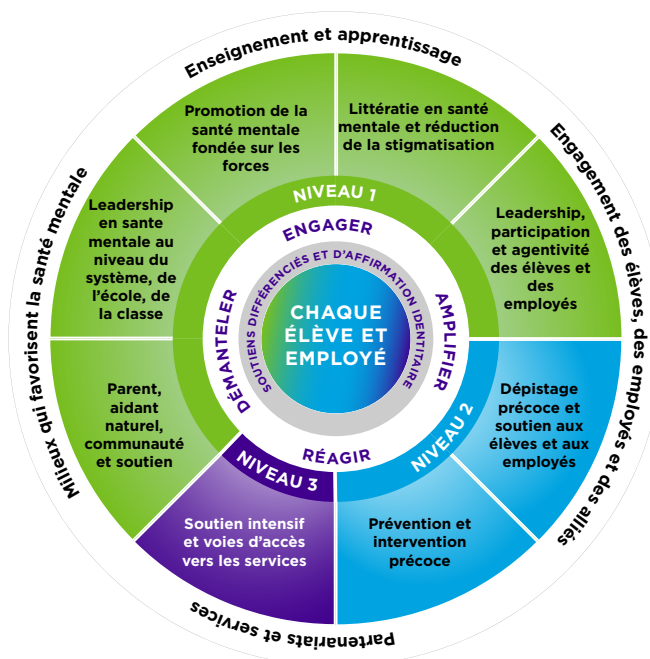


Approche échelonnée

L'adoption d'une [approche échelonnée](#) (modèle harmonisé et intégré) - c'est un modèle qui reconnaît que les besoins, ressources et appuis diffèrent pour chacun et d'en faire une planification proactive pour assurer que le CEPEO rencontre ces besoins de promotion, prévention et d'intervention.

Cadre d'affirmation identitaire en santé mentale

L'ancrage du travail dans le [cadre d'affirmation identitaire en santé mentale](#) - est une manière d'assurer une approche équitable pour tout un chacun. La stratégie souligne que les mesures de soutien en matière de santé mentale doivent être **différenciées** et **favoriser l'affirmation identitaire** pour répondre réellement aux besoins de chaque élève/chaque employé. Ce cadre pour la réflexion et l'action permet de décrire et de rendre prioritaire l'intersection entre l'équité et la santé mentale, et aussi d'encourager cette différenciation et cette affirmation à tous les niveaux de l'approche échelonnée. Le cadre d'AI-SMS se trouve à l'intersection de la réconciliation, de l'équité et de la santé mentale.



Modèle de soutien échelonné adapté du modèle développé par Santé mentale en milieu scolaire Ontario (smho-smso.ca).

3. Priorités fondées sur les données

3.1 Domaines de forces contribuant à la santé mentale des élèves et des membres du personnel dans notre conseil

À la lumière d’une variété de sources de données, nous remarquons ce qui suit :

DOMAINES DE FORCES	SOURCES DES DONNÉES
Engagement et appui du leadership quant à la santé mentale favorisant l’affirmation identitaire des élèves et du personnel	Plan stratégique organisationnel 2020-2026 (CEPEO) ➤ Axe du bien-être ensemble (comprenant 2 priorités)
	Identification de la Stratégie organisationnelle du bien-être et santé mentale comme une priorité du plan stratégique du CEPEO
	Vision et approche commune pilier élèves et pilier membre du personnel (langage commun, approche échelonnée, cadre d’affirmation identitaire)
Collaboration, partage de leadership et de responsabilités pour une mise en oeuvre durable et en profondeur	Comité directeur BESM
	Équipe bien-être et sécurité des élèves (travailleurs sociaux, conseillers pédagogiques et techniciens en éducation spécialisés) qui appuie la mise en oeuvre
	Équipe du Service des ressources humaines ainsi que l’équipe de santé et sécurité au travail qui appuient la mise en oeuvre
	Outils, formations et appuient systémiques qui appuient les directions d’école dans l’identification et la mise en oeuvre de stratégies qui favorisent la santé mentale et l’apprentissage socioémotionnel dans un contexte d’affirmation identitaire.

3.2 Besoins qui ont été identifiés pour les élèves

Besoins identifiés au niveau <u>élémentaire</u> par thème		Besoins identifiés au niveau <u>secondaire</u> par thème	
▷ Relations saines (général, diversité et inclusion) ▷ Besoins liés à la santé mentale (anxiété, humeur, gestion des émotions, motivation, général) ▷ Compétences (gestion du stress, gestion des émotions, optimisme, fonctions exécutives)	▷ Connaissances (recherche d'aide, Faire face aux problèmes de sm, prévention du suicide, littératie en sm, aider un ami) ▷ Adulte bienveillant ▷ Appartenance ▷ Équité ▷ Accueil ▷ Engagement	▷ Relations saines (général, diversité et inclusion, familiale) ▷ Besoin lié à la santé mentale (général, l'humeur, anxiété, gestion des émotions, gestion du stress, motivation) ▷ Appartenance ▷ Adulte bienveillant ▷ Recherche d'aide (général, navigation du système)	▷ Compétences (gestion du stress, gestion des émotions, optimisme, fonctions exécutives) ▷ Connaissances (recherche d'aide, Faire face aux problèmes de sm, prévention du suicide, littératie en sm, aider un ami) ▷ Équité ▷ Accueil ▷ Engagement

3.3 Besoins qui ont été identifiés pour les membres du personnel

BESOINS IDENTIFIÉS SELON LE RAPPORT SYNTHÈSES SUR L'ANALYSE DES DONNÉES - ABSENTÉISME, BIEN-ÊTRE ET INDICATEURS DE MESURE AU CEPEO	
▷	Sentiment de sécurité
▷	Sentiment d'inclusion/équité
▷	Sentiment d'appartenance

3.4 Définir les priorités de votre stratégie des élèves et des membres du personnel

Voici le tableau qui identifie les priorités sur lesquelles nous nous concentrons dans le cadre de notre plan triennal. Ces priorités ont été définies en tenant compte des besoins spécifiques de notre communauté scolaire et des objectifs globaux de notre établissement.

1) Fondements/Amélioration continue
2) Soutenir le leadership au niveau du système, de l'école et services
3) Promotion de la santé mentale fondée sur les forces
4) Littératie en santé mentale et réduction de la stigmatisation
5) Leadership et agentivité des élèves et membres du personnel
6) Parents, aidants naturels, communauté et soutiens *
7) Dépistage précoce et soutien
8) Prévention et intervention précoce
9) Soutien intensif et voies d'accès vers les services

4. Objectifs (activités) visant à répondre aux priorités sur une période de trois ans

Toutes les priorités et objectifs ci-dessous (sauf le point 6) s'adressent à la fois au pilier élèves et celui du personnel. La différenciation selon chaque public cible va se faire par l'entremise d'activités spécifiques détaillées des plans d'action annuels.

Priorités santé mentale et bien-être favorisant l'affirmation identitaire	Objectifs (activités)
1) Fondements (Pilier amélioration continue)	Engager et travailler collaborativement avec le comité directeur
	Partager le plan de communication BESM systémique
	Transférer l'expertise du pilier élèves vers le pilier personnel (pilier membre du personnel uniquement)
	Revoir les politiques RH et assurer qu'il y a un alignement avec la vision BESM (pilier membre du personnel uniquement)
	Suite au diagnostic RH individualisé par école et service, identifier leurs indicateurs de performances appropriées. Ces indicateurs seront ajoutés par la suite au TDB des services et écoles (pilier membre du personnel uniquement)
2) Soutenir le leadership au niveau du système, de l'école et des services	Accompagner les membres de la haute gestion et des directions pour diriger la santé mentale affirmant l'identité au sein de leurs écoles et des services
3) Promotion de la santé mentale fondée sur les forces	Appuyer le personnel scolaire et les élèves afin de renforcer l'accès et l'utilisation des outils et stratégies visant à favoriser la santé mentale affirmant l'identité.
4) Littératie en santé mentale et réduction de la stigmatisation	Appuyer le personnel et les élèves afin de renforcer les compétences et les connaissances (littératie) en santé mentale affirmant l'identité.
6) Parents, aidants naturels, communauté et soutiens*	Outils, formations et appuis systémiques qui appuient les directions d'école dans l'identification et la mise en œuvre de stratégies qui favorisent la santé mentale et l'apprentissage socioémotionnel dans un contexte d'affirmation identitaire.

7) Dépistage précoce et soutien	Renforcer les compétences des membres du personnel ciblé afin d'assurer l'identification et le soutien précoce auprès des élèves et des membres du personnel ayant des signes de difficultés socioémotionnelles/de santé mentale.
8) Prévention et intervention précoce	L'offre de service en santé mentale qui tient compte de l'affirmation identitaire pour les élèves et le personnel va continuer à être bonifiée pour répondre aux besoins identifiés.
9) Soutien intensif et voies d'accès vers les services	Clarifier, communiquer et faciliter les voies d'accès aux services des piliers élèves et membres du personnel
	Réviser le protocole de prévention du suicide et promotion de la vie des élèves et membres du personnel.

5. Plan d'action annuel

Pour consulter les rapports d'action annuels, veuillez visiter la page "[Bien-être et santé mentale des élèves et du personnel](#)" présente sur le site web du CEPEO (cepeo.on.ca).

6. Équipes de leadership en bien-être et santé mentale

La stratégie organisationnelle du bien-être et de la santé mentale du CEPEO a été élaborée en collaboration avec les équipes de leadership en bien-être et santé mentale. Voici une liste de tous les membres du Comité Directeur et du groupe d'intervenants représentés par cette équipe pour reconnaître leur contribution et leur engagement.

Membres de l'équipe de leadership	Proche collaborateurs	Comité Directeur
▷ Claude Camirand Surintendance de l'éducation responsable du dossier santé mentale ▷ Nicholas Cardinal Direction exécutive en gestion des talents et du développement organisationnel ▷ Annie Coderre Direction adjointe du service des ressources humaines ▷ Chantal Wade Leader en santé mentale ▷ Caroline Ringuet Gestionnaire des services cliniques en travail social ▷ Mélissa-Anne Leduc Travailleuse sociale systémique ▷ Mélanie Charest Conseillère pédagogique Service éducatif - Bien-être et sécurité	▷ Geneviève Breton Directrice exécutive Service des communications ▷ Boni Pierre Mambo Direction adjointe du développement organisationnel ▷ Julie Clément Analyste financier Service des finances ▷ Annie Deveau Adjointe administrative - Bureau de la direction de l'éducation ▷ Soraya Meziani Adjointe administrative Bureau de la direction de l'éducation	▷ Claude Camirand Surintendant de l'éducation responsable du dossier santé mentale ▷ Nicholas Cardinal Directeur exécutif de la gestion des talents et du développement organisationnel (GTDO) ▷ Annie Coderre Direction adjointe RH ▷ Chantal Wade Leader en santé mentale ▷ Carole Myre Directrice artistique Centre d'excellence artistique de l'Ontario ▷ Céline Labrèche Directrice école élémentaire publique Mamawi ▷ Dominique Vielleuse Direction des services éducatifs-volet Pédagogie ▷ Hakima Boucheniata Gestionnaire, Service éducatif-Volet Petite Enfance ▷ Hans Schryburt Direction volet bien-être et sécurité des élèves

		▷ Hélène Lafleur Gestionnaire TI- Service clients/support technique ▷ Elisa Gilet Conseillère en communications multimédias ▷ Karine Lampron-Comtois Directrice École élémentaire publique Francojeunesse ▷ Marie-Eve Faucher Direction volet EABP ▷ Marie-France Harvey Directrice École élémentaire publique Grande-Ourse ▷ Noémie Castonguay Gestionnaire SST - Ressources humaines ▷ Rabah Iddir Directeur École élémentaire publique Trille des Bois ▷ Sofia Meslouhi Gestionnaire Imputabilité organisationnelle et des ressources
--	--	---



Conseil des
écoles publiques
de l'Est de l'Ontario

CEPEO.ON.CA