

S'ACCEPTER

c'est être soi-même, ensemble



S'accepter

Dès l'enfance

À l'adolescence

En milieu de travail

Tout au long de

la vie d'adulte

En société

7 ASTUCES
POUR SE RECHARGER

**Ensemble
pour une bonne
santé mentale**

MOUVEMENT
SANTÉ MENTALE
QUÉBEC



Promouvoir. Soutenir. Outiller.

Dans ce numéro

Écriture inclusive

Parce que la santé mentale de chaque personne lui importe, le Mouvement Santé mentale Québec a choisi d'adopter une écriture inclusive dans l'ensemble de ses outils. L'exercice est parfois complexe et sa maîtrise nous demandera du temps. Nous avons aussi partiellement adopté la nouvelle orthographe. Merci de votre compréhension.

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-9822011-0-1



Le Mouvement Santé mentale Québec	4
À propos	4
Qu'est-ce que la santé mentale ?	4
La campagne « 7 astuces pour se recharger »	4
· L'astuce « S'ACCEPTER »	5

L'estime de soi	6
Composantes de l'estime de soi	7
Des hauts et des bas	7

S'accepter, ça commence dès l'enfance	8
Pour aider les enfants à développer leur estime de soi	9
· L'importance des règles	9
· Encourager ou complimenter ?	10
· Protéger sans surprotéger	10
L'enfant et la diversité	11





S'accepter à l'adolescence

Exploration et engagement !

- Identités
- La connaissance de soi
- L'image corporelle
- Médias sociaux et estime de soi
- L'anxiété de performance

S'accepter tout au long de la vie d'adulte

Une nouvelle transition vers l'âge adulte

- Devenir la meilleure version de soi-même ?
- Les stéréotypes liés aux genres existent encore
- Une masculinité en mutation
- Une féminité en mutation
- L'autocompassion, ça se cultive
- Dire non sans culpabiliser
- Estime de soi et vieillissement
- L'âgisme



13 S'accepter dans un contexte professionnel

- 14 La reconnaissance 31
- 14 La gestion par les forces 31
- 17 · Comment déterminer les forces requises derrière une réalisation ? 32
- 18 · Le fameux « mot en P » 33
- 20

21 S'accepter les uns, les unes et les autres 34

- 22 Pourquoi est-il si difficile d'accepter la différence ? 36
- 22 Des pistes de solutions pour créer un « ensemble » 37
- 24 · L'approche ÉDI – équité, diversité et inclusion 38
- 25
- 25

26 En conclusion, notre souhait 39

26 Remerciements 40

28



Le Mouvement Santé mentale Québec

À propos

Le Mouvement Santé mentale Québec est un regroupement d'organismes communautaires œuvrant en promotion et prévention en santé mentale.

SMQ – Bas-Saint-Laurent | SMQ – Chaudière-Appalaches | SMQ – Côte-Nord | SMQ – Haut Richelieu | SMQ – Lac-Saint-Jean | SMQ – Pierre-De-Saurel | SMQ – Rive-Sud | ACSM – Filiale Québec | ACSM – Filiale Saguenay | CAP Santé Outaouais | Centre Accalmie | Comité Prévention Suicide Lebel-sur-Quévillon | Perspective Communautaire en Santé Mentale | RAIDDAT

Sa vision : Que toutes les personnes et toutes les collectivités aient les capacités et les ressources nécessaires pour entretenir et améliorer leur santé mentale. À cette fin, le Mouvement crée chaque année une campagne de promotion de la santé mentale sur un thème particulier.

Qu'est-ce que la santé mentale ?

100 % des gens ont une santé mentale !

La santé mentale se trouve dans un équilibre dynamique entre les différentes composantes de la vie humaine : les sphères sociale, physique, spirituelle, économique, émotionnelle et psychologique.

Elle permet d'agir, de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie et d'apporter une contribution à la communauté. Elle est influencée par les conditions de vie, les valeurs collectives dominantes ainsi que les valeurs propres à chaque personne.

La santé mentale est une richesse individuelle et collective. C'est pourquoi il est important d'en prendre soin et de la nourrir tout au long de la vie.

La campagne « 7 astuces pour se recharger »

En 2016, le Mouvement Santé mentale Québec a lancé la campagne parapluie « 7 astuces ». Ces astuces favorisent le bien-être mental et la résilience. Elles sont issues d'une vaste revue de littérature sur les facteurs de protection en santé mentale. Elles peuvent être utilisées par les individus ou collectivement. Chacune d'elles est intimement liée aux autres. C'est pourquoi nous nous y référerons dans le document qui suit.

L'astuce « S'ACCEPTER »



Pour le Mouvement Santé mentale Québec, s'accepter, c'est...

- être soi-même, ensemble ;
- reconnaître, chez soi comme chez les autres, le potentiel, les forces, les habiletés et les difficultés ;
- réaliser qu'on n'a pas besoin d'être une personne exceptionnelle pour être unique ;
- s'ouvrir à l'autre tout en reconnaissant l'unicité de chacun-e ;
- s'affirmer en respectant ses valeurs, ses besoins et ceux des autres ;
- avoir les ressources nécessaires pour développer ses habiletés et ses compétences ;
- reconnaître son pouvoir d'agir et soutenir celui des autres afin de développer le sentiment de sécurité, la confiance et l'autonomie ;
- oser être soi ;
- sentir qu'on existe en dehors du regard de l'autre ;
- considérer que le droit à l'erreur appartient à tous et toutes, et célébrer les apprentissages ;
- savoir écouter et apporter un soutien ;
- avoir de la compassion pour soi-même et pour les autres ;
- apprendre à s'aimer et à épouser sa réalité propre.

POUR VOUS, QUE SIGNIFIE S'ACCEPTER ?

« S'aimer, ce n'est pas avoir besoin de se mesurer aux autres pour apprécier qui l'on est. S'aimer, c'est réaliser qu'on est un mélange de nos parents, de notre famille, de notre société, de notre culture, de notre environnement, de nos amis, de nos lectures, de nos voyages, de notre isolement, de nos joies, de nos peines, de nos désirs, de nos présences et de nos absences. Qu'on est fait de tout ça. Qu'il n'y a pas deux personnes avec ce mélange-là. Même pas notre jumeau. Qu'on est unique. Donc incomparable. On n'est pas le meilleur des autres. On est le meilleur de soi. Si on s'aime. Parce que si on ne s'aime pas, on peut rapidement devenir le pire de soi. Et ça, ce n'est pas beau! »

– Stéphane Laporte, auteur, concepteur et réalisateur

1 LAPORTE, Stéphane. « S'aimer », La Presse.
<https://www.lapresse.ca/debats/chroniques/stephane-laporte/201606/18/01-4993283-saimer.php#>.

L'estime de soi

L'estime de soi, c'est le regard qu'on porte sur soi-même et l'appréciation qu'on fait de sa propre valeur ou de sa propre importance. C'est idéalement tendre vers une vision fière et juste de soi et de ce qu'on peut accomplir. L'estime de soi agit comme un pilier sur lequel reposent nos choix, nos relations et nos réalisations. Motivante, elle nous donne envie de relever des défis personnels et professionnels, de sortir de notre zone de confort, de rencontrer de nouvelles personnes, de nous ouvrir aux autres et au monde. Une estime de soi positive favorise l'affirmation de la personnalité ainsi qu'une meilleure résistance au stress.



« L'estime de soi est un jugement que l'on pose sur soi-même. [...] C'est la conscience et le jugement de sa valeur en tant que personne². »

Tout au long de la vie, de nombreux éléments peuvent contribuer au développement de l'estime de soi – l'acceptation, l'autocompassion, la reconnaissance, la bienveillance dans les relations, l'histoire personnelle, le contexte social, les rencontres et autres.

Composantes de l'estime de soi

L'estime de soi se divise en quatre composantes : la confiance en soi, le sentiment de compétence, l'identité et le sentiment d'appartenance³.

*L'estime de soi n'est pas...
de l'égoïsme ou de
l'individualisme ! C'est la
reconnaissance de ses propres
forces et, dans un même élan,
de celle de l'autre, avec
empathie et compassion.*

C'est être soi-même, ensemble !

Le sentiment de confiance

C'est la base de l'estime de soi. Quand on se sent en sécurité, que nos besoins sont comblés, on développe alors la confiance qui nous permet d'oser, d'expérimenter, de faire des apprentissages et de développer son autonomie.

Le sentiment de compétence

C'est croire que l'on possède les compétences et les capacités nécessaires pour réussir.

Pour aller plus loin, découvrez les outils de notre campagne « CHOISIR, c'est ouvrir une porte » à mouvementsmq.ca/campagnes/choisir/.



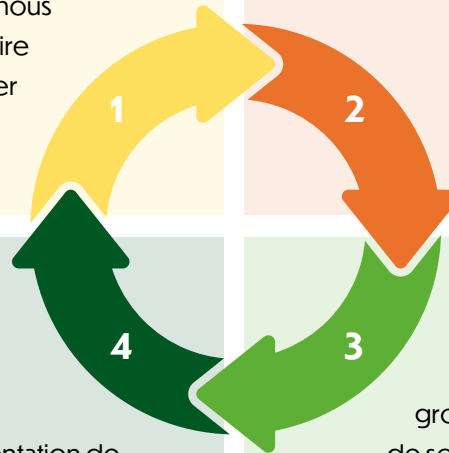
La connaissance de soi

C'est la connaissance qu'on acquiert de soi comme individu (nos valeurs, nos habiletés, nos besoins, la représentation de notre corps, nos préférences sexuelles, etc.) avec le temps et les expériences.

Le sentiment d'appartenance

C'est sentir qu'on fait partie d'un groupe dans lequel on ressent une forme de soutien, de solidarité, de reconnaissance (famille, équipe sportive, amitiés).

Pour aller plus loin, découvrez les outils de notre campagne « CRÉER DES LIENS et être bien entouré-es » à mouvementsmq.ca/campagnes/creer-des-liens/.



Des hauts et des bas

L'estime de soi et ses composantes évoluent tout au long de la vie, car elles sont influencées par nos multiples expériences.

Notre sentiment de confiance, par exemple, peut être stimulé alors qu'on se sent en pleine possession de ses moyens, de ses compétences, que ces compétences

sont reconnues par notre entourage et que nous disposons des ressources nécessaires pour accomplir notre travail, réaliser une activité artistique ou autre. Une perte ou un changement d'emploi, une rupture, une maladie ou autre difficulté particulière peuvent cependant entraîner une diminution de la confiance.

² DUCLOS, Germain. « L'estime de soi à la rescousse », Les Formations complètement TDAH – Fondation Philippe Laprise. <https://formations.fondationphilippelaprise.com/a/course/1939/description>

³ TEL-JEUNES. C'est quoi l'estime de soi? <https://www.teljeunes.com/fr/jeunes/sante-mentale/estime-de-soi/c-est-quoi-l-estime-de-soi>



L'estime de soi est un héritage précieux à offrir à un enfant. Une bonne estime de soi nous donne confiance en nos moyens et en notre capacité à faire face aux difficultés de la vie.

S'accepter

ça commence dès l'enfance

Le saviez-vous ?

Être un bon parent, ce n'est pas être un parent parfait qui ne fait jamais d'erreurs. C'est être un être aimant qui admet ses imperfections, ses erreurs et qui fait de son mieux pour offrir à son enfant un environnement positif et sécuritaire qui favorisera son épanouissement.

Pour aider les enfants à développer leur estime de soi

Donner de l'amour

Oser dire « je t'aime » sans raison particulière, démontrer de l'affection.

Être présent-e

Se réserver du temps pour écouter, partager, jouer, avoir des activités communes, porter attention et soutien à ses champs d'intérêt ou préférences.

Se déconnecter

Partager un repas, une activité sans appareils électroniques, pour écouter et échanger.

Établir des règles

Faire preuve de clarté, de constance et de cohérence dans les règles et les conséquences de leur transgression.

Soutenir les efforts et reconnaître les réussites

Reconnaître ses efforts, l'aider à traverser les difficultés.

Normaliser les échecs

L'aider à prendre conscience des apprentissages réalisés.

Donner l'exemple

Reconnaître ses propres capacités, raconter des difficultés rencontrées, des défis relevés.

Encourager à faire des choix

Encourager l'enfant à faire des choix dans la mesure de ses capacités, pour favoriser le développement de son autonomie. Oser décider lorsqu'aucun choix ne s'offre et expliquer les raisons de cette décision.

Encourager

Reconnaître les forces de l'enfant, l'accompagner, l'encourager et lui témoigner de la confiance. Cela l'aidera à atteindre ses objectifs et à réduire l'anxiété de performance.

Inspiré de : Société canadienne de pédiatrie. Comment favoriser une bonne estime de soi chez votre enfant⁴.

L'IMPORTANCE DES RÈGLES

Pour bien grandir, les enfants ont besoin d'une certaine forme d'encadrement. Les règles les rassurent en leur permettant, entre autres, de distinguer les comportements adéquats de ceux qui sont inappropriés, à la maison comme à l'école.

Il arrive que, comme parent, la force nous fasse défaut ou le doute nous tarade sur notre légitimité d'imposer des règles aux enfants. Ce sentiment peut être causé par un manque de confiance en nos capacités parentales : nos décisions sont remises en question par des membres de notre entourage – grands-parents, coparents, ami-es ou autres –, nous craignons de ne pas être un parent parfait ou encore nous redoutons de ne pas être aimé-e de notre enfant.

L'absence de règles peut influencer de diverses façons le comportement de l'enfant, son regard sur les autres de même que sa capacité à réguler ses émotions devant le refus d'un privilège, à faire preuve de patience pour obtenir ce qu'il ou elle désire, à tolérer la frustration.

Il est préférable de s'appuyer sur quelques règles stables plutôt que d'en avoir de multiples qu'on peine à maintenir. Les enfants vont parfois résister, s'opposer, mais le rôle du parent est de maintenir la règle si celle-ci lui apparaît importante. Le parent est le phare.

4 SOCIÉTÉ CANADIENNE DE PÉDIATRIE (sept. 2018). Comment favoriser une bonne estime de soi chez votre enfant. https://soinsdenosenfants.cps.ca/handouts/behavior-and-development/foster_self_esteem

ENCOURAGER OU COMPLIMENTER ?

Encourager et complimenter ne sont pas des synonymes et n'ont pas les mêmes effets sur les enfants.

Encourager les enfants, c'est prendre le temps de les regarder en action, de les questionner sur leurs choix, le processus adopté, les résultats.

Dire, par exemple, à un enfant : « Je vois différentes formes et couleurs dans ton dessin. Pourquoi as-tu choisi telle ou telle couleur ? » ou « J'aime regarder ton dessin parce qu'il me rappelle... » aura plus d'impact que simplement lui dire : « Tu as fait un beau dessin. » Les encouragements soutiennent l'effort, la réflexion et le développement de la confiance nécessaires à la prise de risques et l'apprentissage.

Complimenter les enfants – Les paroles comme « Tu es tellement bon en sport ! » ou « Tu es trop forte ! » reposent sur notre jugement et valorisent le résultat. On peut complimenter, mais avec mesure. Sinon, à la longue, l'enfant risque de développer une dépendance à l'approbation d'autrui et se préoccuper davantage de ce que les autres pensent que se centrer sur son propre ressenti, son autoappréciation.

PROTÉGER SANS SURPROTÉGER

S'assurer que l'environnement est sécuritaire, c'est protéger. Faire à sa place des gestes que l'enfant est capable d'effectuer par peur qu'il lui arrive quelque chose, c'est surprotéger.

Par exemple, prendre dans ses bras un enfant de 2 ans – au développement considéré comme normal – pour monter ou descendre un escalier est un comportement surprotecteur. En lui montrant plutôt comment le faire de façon sécuritaire et en demeurant à ses côtés pour l'aider en cas de besoin, on lui permet de développer ses habiletés, sa confiance et son autonomie.

Comme la musculature ou la capacité respiratoire et cardiaque qui s'améliorent avec l'entraînement, la résilience a elle aussi besoin, pour se développer, d'être mise à l'épreuve par des efforts appropriés. On peut, sans faire disparaître les difficultés de la vie des enfants, les aider à trouver les outils nécessaires pour y faire face.

Comment favoriser un encadrement sain

- En imposant des règles auxquelles on croit, qui concordent avec nos valeurs et qu'on peut expliquer de façon positive.
- En visant la cohérence et la constance dans l'application des règles et des conséquences en cas de non-respect.
- En attendant d'être calme, autant que faire se peut, pour imposer des règles, et en n'hésitant pas à prendre une pause si l'on ressent de la colère.
- En respectant l'autorité de l'adulte en présence de l'enfant, à moins que cette personne ne soit manifestement abusive. En cas de désaccord avec celle-ci, en parler en tête à tête avec elle, lui expliquer les raisons de notre désaccord.



L'enfant et la diversité

La sensibilité à la diversité n'est pas innée. Elle se développe dans l'enfance.

3 - 4 ans

L'enfant a tendance à se tourner vers ce qui lui est familier : des camarades du même sexe ou qui ont des caractéristiques semblables aux siennes. L'enfant fait preuve de curiosité, observe les différences sans pour autant les juger, mais il fait tout de même preuve d'un peu de méfiance envers ce qui est nouveau. L'enfant peut expérimenter ou pas l'identité de genre à travers ses jeux, son habillement.

5 - 6 ans

L'enfant sort du cercle familial. Il rencontre d'autres enfants et des adultes dont les apparences, les réalités ou les comportements diffèrent des siens. Il éprouve de la curiosité pour ces différences et pourra, par exemple, demander à un·e autre enfant : « Pourquoi ta peau n'est pas de la même couleur que la mienne ? » ou « Pourquoi tu as des grosses lunettes ? ».

Vers 7 ans

L'enfant est capable de raisonner. Il peut se rendre compte, par exemple, qu'il existe différentes réalités financières. Des camarades ont des maisons plus grandes ou plus petites que la sienne, reçoivent plus ou moins de cadeaux à leur anniversaire, portent des vêtements plus ou moins récents. À cet âge, l'enfant est encore très influençable. Les explications de ces différences que les adultes apportent à ses questions peuvent grandement colorer sa perception de soi et des autres de même que son ouverture à la différence. L'enfant apprend par l'exemple.

Quelques trucs pour prévenir les préjugés

Exposer l'enfant à la différence – En racontant des histoires ou en regardant des films dont les personnages sont issus d'une autre culture que la sienne ; en l'exposant à d'autres réalités familiales ; en visitant des commerces tenus par des personnes de diverses origines ; en choisissant des jouets variés – des figurines aux différentes couleurs de peau, par exemple, ou autres.

Donner l'exemple – En faisant soi-même preuve de respect et d'ouverture, en agissant comme un modèle positif.

Discuter avec l'enfant – En échangeant sur ce qui se dit dans son entourage pour la ou le sensibiliser aux injustices et lui apprendre à les dénoncer.

Inspiré de Naître et grandir. *Les enfants, les préjugés et le racisme*⁶.



Pour aller plus loin, découvrez les outils jeunesse de notre campagne « Découvrir, c'est voir autrement ». <https://mouvementsmq.ca/campagnes/decouvrir/>

Le saviez-vous ?

« Les compliments peuvent devenir anxiogènes, car réussir à l'école, c'est avant tout avoir de bonnes notes. Comment obtient-on les meilleurs résultats ? En faisant le moins d'erreurs possible. Par conséquent, on a un enfant qui prend l'habitude d'éviter de se tromper, d'éviter de commettre des erreurs, et finalement de prendre des risques⁵. »

5 FAMILLE ÉPANOUIE. *Faut-il complimenter ou encourager les enfants ?* <https://www.famille-epanouie.fr/complimenter-ou-encourager-les-enfants>

6 NAÎTRE ET GRANDIR. *Les enfants, les préjugés et le racisme.* <https://naitreetgrandir.com/fr/etape/5-8-ans/comportement/fiche.aspx?doc=enfants-prejuges-racisme>.



La confiance se construit un îlot à la fois

Exercice pour les 6-11 ans

(L'exercice peut être réalisé à l'oral avec les enfants qui ne savent pas encore écrire.)

On ne vient pas au monde avec une confiance illimitée et à toute épreuve. Celle-ci se construit petit à petit, par le sport, les choses qu'on réalise, les projets scolaires et autres. Nous pouvons voir ces sphères d'activité comme des îlots de confiance. Pourquoi ne pas proposer l'exercice suivant aux enfants ?

1

Inscris sous les îlots les choses pour lesquelles tu as confiance en toi

– les mathématiques, l'amitié, le hockey, la musique, le soccer, la lecture, le dessin, les jeux dans la cour de l'école, la danse... Autre chose ?





2

Attention ! Nager d'un îlot à l'autre n'est pas toujours facile. Parfois, on rencontre des tempêtes, des requins, des rochers qu'on peut heurter. Dans la vraie vie, ces difficultés peuvent prendre la forme de paroles méchantes, de vilaines blagues, de doutes, de peurs, de gestes agressifs ou autres. **As-tu déjà rencontré de telles difficultés ? Écris-les sous les rochers.**





3

Enfin, inscris sous les bouées de sauvetage les trucs ou les solutions que tu as trouvés ou que tu penses essayer pour surmonter ces difficultés.

Par exemple, faire de la lecture avec mon parent parce que j'ai de la difficulté à lire ; demander à ma sœur ou mon frère de m'aider à...





S'accepter

à l'adolescence



Exploration et engagement !

Selon Germain Duclos, psychoéducateur et orthopédagogue, l'être humain, particulièrement à l'adolescence, est confronté à un dilemme entre deux désirs légitimes : singularité et conformité. L'adolescent·e vit ce paradoxe dans ses relations avec les autres ; il ou elle ressent le besoin d'être reconnu·e dans son identité, dans son unicité, tout en éprouvant la nécessité de se plier aux attentes de ses ami·es pour être apprécié·e et accepté·e.

L'adolescence représente une période de remise en question et d'ouverture sur le monde. Il s'agit d'un processus qui vise le développement de l'autonomie. La « tâche » de l'adolescent·e, c'est d'apprendre à se connaître, d'explorer les occasions qui se présentent, de décider de ce qu'il ou elle veut, de définir ses valeurs et ses buts, pour peu à peu s'engager dans la vie d'adulte⁷.

À l'adolescence, les jeunes se mettent en action, vivent des expériences et font des choix qui façonnent leur identité. On choisit alors les environnements dans lesquels on souhaite évoluer et les personnes dont on veut s'entourer.

IDENTITÉS

Nos identités sont multiples et variées. Elles se chevauchent, interagissent, s'entrechoquent parfois. On peut, par exemple, s'identifier à une culture, une nation, une religion, un groupe ethnique, familial, professionnel, sportif ou générationnel, à une orientation sexuelle ou à un genre. Ces différentes identités se conjuguent pour former une identité globale unique à chaque personne.

L'identité globale des jeunes est influencée par de nombreux éléments – les exigences familiales, les attentes culturelles et celles de la société, les expériences vécues à l'école, sur les réseaux sociaux, avec les camarades.

S'identifier à un groupe majoritaire pose habituellement peu de problèmes, mais s'identifier à un groupe minoritaire ou marginal peut représenter un défi de taille pour les jeunes, surtout si l'entourage de leurs pairs est réfractaire à cette identité.

Les médias ont récemment fait grand cas de toutes les questions entourant l'identité de genre. Il peut être difficile, voire terrifiant pour un ou une jeune de se pencher sur ses questionnements de fond dans un contexte où les positions sont aussi polarisées.

Les attentes de la société à l'égard du genre évoluent dans le temps et varient selon les cultures et les époques. La diversité de genre n'est pas le fruit d'un style d'éducation ou d'une défaillance parentale. Des jeunes se sentent tout à fait à l'aise dans le sexe qui leur a été attribué à la naissance et le genre qui s'y rattache, alors que d'autres souhaitent sortir des cadres et expérimenter et d'autres encore sentent qu'il y a eu erreur de la nature.

L'expression de genre – la manière dont une personne exprime ouvertement son genre – est une construction sociale. Qu'est-ce qui est féminin ou masculin ? Dans certaines cultures, le port de la robe ou de la jupe chez l'homme est naturel et considéré comme viril, comme le caftan dans le monde arabe ou le kilt en Écosse. On peut très bien s'associer au genre féminin tout en ayant une expression de genre plutôt masculine dans son choix vestimentaire, sa coiffure ou son langage corporel. L'orientation sexuelle (attirance physique) ou l'orientation romantique (attirance émotionnelle) peuvent être mal reçues par une partie de la population et entraîner de la discrimination. Il est important de se rappeler que l'orientation, qu'elle soit sexuelle ou romantique, ne définit qu'une partie de la personne et non la personne dans son entièreté.

Hétérosexualité, homosexualité, bisexualité, pansexualité, polyamour, homoromantisme, biromantisme, panromantisme, hétéroromantisme, aromantisme sont autant de mots plus ou moins nouveaux pour simplement définir les personnes qui souhaitent aimer et être aimées.

Il est enrichissant de nous découvrir dans toutes les facettes qui composent notre identité – ce qu'on aime faire, écouter ou lire, ce que sont nos forces, nos peurs, nos rêves... –, bref, d'ouvrir le dialogue avec soi et avec les autres pour tenter de déterminer ce qui nous unit et non ce qui nous différencie.

7 LANNEGRAND-WILLEMS, Lyda. « La construction identitaire à l'adolescence : quelle place pour les émotions ? », *Les Cahiers Dynamiques*, 2017/1 (71), 60-66. <https://doi.org/10.3917/lcd.071.0060>.



« Le problème, ce n'est pas qu'une personne aime quelqu'un de son sexe, de l'autre sexe, de son ancien sexe, ou de son sexe à venir. Le problème, ce n'est pas d'être hétérosexuel, homosexuel, transsexuel, bisexuel, métrosexuel, allosexuel ou aurevoirsexuel. Le problème, c'est de ne pas s'aimer. De ne pas s'aimer soi-même. D'être tristesseuxel. [...] Le premier coming out de tous les humains, ça devrait être : « J'ai une nouvelle à vous annoncer... Je m'aime⁸ ! »

— Stéphane Laporte, auteur, concepteur et réalisateur

Le saviez-vous ?

On peut très bien s'accepter au cours d'un cheminement de recherche identitaire. La réussite de ce processus n'est pas la connaissance de soi à 100 %, mais la découverte progressive de soi, à son rythme.

Pour soutenir les jeunes dans leur développement identitaire, l'important c'est...

- d'aimer les jeunes tels qu'ils, elles ou iels sont ;
- d'écouter, de poser des questions sans envahir ;
- de porter attention aux épreuves auxquelles les jeunes peuvent faire face ;
- de les aider à traverser les inquiétudes si celles-ci se manifestent ;
- de les aider à préciser leur pensée, à trouver des solutions à une situation, à argumenter de façon constructive ;
- de chercher du soutien si l'on fait face à une question qui nous est inhabituelle, dont on ne sait comment parler, mais qui est fondamentale pour le ou la jeune que l'on accompagne.

8 LAPORTE, Stéphane. « S'aimer », La Presse.

<https://www.lapresse.ca/debats/chroniques/stephane-laporte/201606/18/01-4993283-saimer.php#>.

La connaissance de soi

La connaissance de soi consiste à tendre vers une meilleure compréhension de ses valeurs, de ses croyances et de ses motivations. Elle implique l'exploration de ses forces et ses limites, ses passions et ses champs d'intérêt, ses peurs et ses aspirations. Elle comporte aussi l'apprentissage de ses réussites, mais aussi de ses difficultés et ses erreurs. Le développement de la conscience de soi nous outille pour prendre des décisions offrant une meilleure réponse à nos besoins. En ayant conscience de nos besoins, nous sommes plus susceptibles de les satisfaire et de maintenir un équilibre dans notre vie. Reconnaître, par exemple, notre besoin de solitude pour nous ressourcer nous incitera à planifier de tels moments pour prendre soin de soi. Comprendre que nous avons besoin de liens sociaux significatifs nous portera à investir du temps et de l'énergie dans la création et le maintien de relations saines et nourrissantes. La reconnaissance de nos forces et de nos réalisations nous amène à avoir une image positive de nous-mêmes. Elle renforce notre résilience face aux difficultés de la vie. La confiance en soi nous incite à prendre des risques calculés, à relever des défis et à croire en notre capacité à les surmonter.



Apprendre à se connaître

Pensez à une réussite qui vous a procuré de la fierté. Remémorez-vous le processus, toutes les étapes que vous avez dû traverser et répondez aux questions qui suivent.

De quelles qualités et forces me suis-je servi-e pour réussir ?

Quelles difficultés ai-je dû traverser pour réussir ?

Pensez maintenant à une situation qui vous a donné du fil à retordre et répondez aux questions qui suivent.

De quelles qualités et forces me suis-je servi-e pour m'en sortir ?

Quelles difficultés ai-je dû traverser pour m'en sortir ?

Note : C'est un exercice à utiliser régulièrement afin que la démarche devienne un automatisme.

L'image corporelle

L'image corporelle est la perception qu'on a de notre corps (satisfaction, honte, fierté), la relation qu'on entretient avec lui. Ce n'est pas ce dont on a l'air objectivement. L'image de soi est quelque chose d'évolutif. Elle peut être influencée par de nombreux facteurs, notamment les normes sociales, les médias et les interactions avec les autres.

Les changements physiques à l'adolescence, combinés à la pression des pairs et des médias sociaux, peuvent ébranler la façon dont les jeunes perçoivent leur image corporelle.

Il est important de faire preuve d'ouverture et de porter attention aux messages que nous transmettons, au type de modèle que nous représentons. Ne banalisons pas les préoccupations des jeunes à cet égard !

Le saviez-vous ?

1 ado sur 2 n'aime pas son apparence physique⁹.

Le saviez-vous ?

1 fille de 9 ans sur 3 a déjà essayé de perdre du poids¹⁰.

Dans une vidéo tournée pour la Fondation Jeunes en Tête intitulée *Accepter mon corps malgré la pression*, la psychologue Stéphanie Léonard, spécialisée dans le traitement des troubles de l'alimentation, des comportements alimentaires et de l'image corporelle, explique qu'une image corporelle positive ne signifie pas aimer chaque partie de son corps. C'est plutôt réussir à s'accepter et reconnaître que certains aspects de notre corps peuvent nous plaire moins que d'autres, mais qu'on peut beaucoup en aimer d'autres et faire le choix de se concentrer sur ceux-là. C'est respecter son corps, le traiter avec bienveillance et vivre des émotions agréables à son sujet¹¹.

La beauté peut prendre différentes formes et tailles. Il est important d'encourager les jeunes à développer une perception positive et réaliste de leur corps en mettant l'accent sur la santé, la confiance en soi et l'acceptation de soi.

Chacune et chacun de nous est unique à sa manière. Et il est essentiel de se rappeler que nous méritons tous et toutes l'amour et le respect, y compris de notre part même.

Ressources :

- FONDATION JEUNES EN TÊTE. *Aider son jeune à développer une image corporelle saine*. <https://fondationjeunesentete.org/trousse-familles/aider-les-jeunes-a-garder-lequilibre/aider-son-jeune-a-developper-une-image-corporelle-saine/>
- ÉQUILIBRE. *Pour une image corporelle positive*. <https://equilibre.ca/>

9 FONDATION JEUNES EN TÊTE. *Accepter mon corps malgré la pression*. https://www.youtube.com/watch?v=hHG_K0S14Go

10 ÉQUILIBRE. *L'approche Équilibre*. <https://equilibre.ca/notre-approche/lapproche-dequilibre/>

11 FONDATION JEUNES EN TÊTE. *Accepter mon corps malgré la pression*. https://www.youtube.com/watch?v=hHG_K0S14Go

MÉDIAS SOCIAUX ET ESTIME DE SOI

Les médias sociaux sont très présents dans la vie des jeunes d'aujourd'hui. Ils offrent un lieu de connexion, de partage et d'expression. Mais c'est aussi un lieu de perfection et de comparaison où l'on montre rarement ce qui ne va pas.

C'est pourquoi l'impact des médias sociaux sur l'estime de soi des jeunes inquiète de plus en plus les adultes qui les accompagnent. Sur les réseaux sociaux, les ados peuvent facilement se comparer aux autres, se sentir exclu-es ou insatisfait-es de leur apparence en raison des normes irréalistes qui y sont trop souvent propagées.

« Fin mai, le médecin général des États-Unis a produit un rapport sur les effets des réseaux sociaux sur la santé mentale des jeunes. La comparaison sociale y est justement abordée. Une synthèse de 20 études a démontré une "relation significative" entre l'utilisation des réseaux sociaux, les préoccupations au sujet de l'image corporelle et les troubles alimentaires, rappelle le Dr Vivek Murthy dans son rapport. "La comparaison sociale induite par les réseaux sociaux est associée à l'insatisfaction corporelle, aux troubles de l'alimentation et aux symptômes dépressifs", écrit-il¹². »

Les jeunes sont particulièrement sensibles aux questions d'image de soi. Ce phénomène s'est accentué avec l'apparition des réseaux sociaux.

Certains diront que les filtres et applications de retouches sont aux réseaux sociaux ce que le fard à joues, les faux cils, le rouge à lèvres, le cache-cernes et les teintures à cheveux sont à la vie réelle. Il y a là un peu de vrai, mais la réalité va plus loin !

En publiant ces images retouchées, en y réagissant d'un petit pouce en l'air, en les commentant ou en les partageant, on nourrit les algorithmes des réseaux sociaux – une série d'opérations informatiques qui vise à évaluer chaque publication et qui les organise ensuite en ordre décroissant d'intérêt pour chaque utilisateur – ce qui a pour effet de leur donner de plus en plus de visibilité.

Comment alors, sans démoniser ces applications ou les personnes qui les utilisent, conscientiser les jeunes à leur influence et leur fournir les outils nécessaires pour cultiver une estime de soi saine et positive ?

Peut-on s'aimer même si on n'a pas un nombre X de « J'aime » sur sa photo de profil ? A-t-on besoin de l'approbation de l'autre pour sentir qu'on en vaut la peine ?



1**Encourager la discussion ouverte**

Pourquoi ne pas échanger autour d'un repas ? Ou encore, organiser des ateliers ou des groupes de discussion dans les écoles, les centres communautaires ou les maisons des jeunes ? De telles rencontres sont des occasions en or pour les ados, préados et plus jeunes de partager leurs expériences et de se sentir à l'aise de parler des médias sociaux et leur impact sur leur estime de soi et leur satisfaction corporelle.

Célébrer les différences

Une belle habitude à prendre au quotidien au lieu de se critiquer ou de se comparer.

2**Éduquer les jeunes aux techniques de manipulation**

On peut aider les jeunes à comprendre les biais provoqués par les algorithmes, les stratégies de retouche photo, les effets des filtres utilisés, les publicités ciblées. On peut les aider à reconnaître les mises en scène soigneusement construites et leur donner les moyens de remettre en question les images idéalisées qu'ils et elles voient en ligne. On les aide ainsi à développer leur regard critique*.

3**S'ouvrir à la diversité et à l'authenticité**

Il n'existe pas un modèle unique de beauté ou de réussite. Pour briser les stéréotypes, on peut encourager les jeunes à consulter des comptes promouvant la diversité et l'authenticité et mettant en lumière des individus inspirants aux histoires, aux tailles et aux origines variées. Si toutes et tous se montraient tels qu'ils sont, on s'accepterait plus facilement.

Exemples :

#Bodypositive #Fieredemoncorps
#Celebratemysize #Bodyinclusivity
#Loveyourbody #Nomakeupmonday

4**Renforcer l'estime de soi**

Une estime de soi solide constitue une armure contre les influences négatives des médias sociaux. En encourageant les ados à développer leurs habiletés et leurs talents, à établir des relations positives qui respectent leurs valeurs, et à se concentrer sur leurs propres réalisations plutôt que sur les comparaisons avec les autres, nous contribuerons à renforcer leur estime de soi.

5**Quelques pistes d'action**

* Pour aller plus loin, découvrez le *Petit cours d'autodéfense intellectuelle* de Normand Baillargeon aux éditions LUX.

12 HANDFIELD, Catherine. « L'illusion des insidieux filtres de beauté », *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/societe/mode-et-beaute/2023-06-06/journee-sans-maquillage/l-illusion-des-insidieux-filtres-de-beaute.php>.



L'anxiété de performance

Personne ne se lève le matin en se disant : « Tiens ! Allons vivre des échecs ! ». Évidemment, on a envie de réussir à l'école, dans notre travail, dans nos activités sportives ou artistiques, dans nos relations, etc.

Cette envie de réussite peut agir comme un moteur, une source de motivation pour nous amener à améliorer nos connaissances, nos compétences, nos habiletés. Mais qu'en est-il quand ce besoin de réussir devient trop présent, obsédant, paralysant ?

L'anxiété de performance se réfère à la peur ou à l'inquiétude intense ayant trait à la réalisation de tâches spécifiques, souvent accompagnée d'une crainte d'échouer ou de ne pas atteindre les attentes. Elle peut être nourrie par nos propres standards de performance trop élevés, mais aussi par différents facteurs sociaux, dont la culture de performance, la comparaison sociale et les attentes parentales.

65 % des élèves, c'est loin d'être marginal ! Bien sûr, on peut outiller les jeunes, les aider à mieux comprendre et à atténuer les symptômes de cette anxiété, mais il importe comme société de s'interroger sur ce qu'on fait pour provoquer tant de détresse dans cette communauté.

Selon Jean-Pierre Després, cotitulaire de la Chaire de recherche en santé durable, « les déterminants de la santé d'une personne reposent à plus ou moins 80 % sur ses milieux de vie, ses environnements et ses conditions¹⁴ ».

La réduction de l'anxiété de performance ne peut donc reposer que sur les épaules des individus. Elle doit être une responsabilité partagée entre la personne et le milieu dans lequel elle évolue.

Nous pouvons collectivement atténuer cette anxiété en créant des environnements éducatifs et sociaux favorables à la croissance personnelle et au bien-être émotionnel.

Le saviez-vous ?

Au Québec, une étude réalisée auprès des élèves de première secondaire indiquait que 65 % de leur communauté présentait des symptômes associés à l'anxiété de performance¹³.

POUR ATTÉNUER L'ANXIÉTÉ DE PERFORMANCE

Encouragement de l'effort plutôt que de la réussite

Encourager les jeunes à se concentrer sur l'effort et la persévérance plutôt que sur le résultat final. Valoriser le processus, la maîtrise des habiletés, les efforts déployés plutôt que les résultats obtenus, notamment dans les exercices d'évaluation des apprentissages en classe.

Développement de la tolérance à l'échec

Encourager une culture éducationnelle et sociale où l'erreur et l'échec sont perçus comme des occasions d'apprentissage plutôt que comme des sources de honte. Aider les jeunes à apprendre de leurs erreurs et à en assumer les conséquences.

Éducation émotionnelle

Aider les jeunes à mieux comprendre le langage des émotions afin qu'ils et elles développent leurs stratégies d'adaptation pour faire face au stress.

Soutien psychologique

Offrir un accès à des services de conseil et de soutien psychologique.

¹³ SOUCISSE, Marie Michèle et Marie Pier HEINS. « L'anxiété de performance à l'enfance et l'adolescence : état des connaissances cliniques et scientifiques », *Revue québécoise de psychologie*, 42 (3), 43-73. <https://doi.org/10.7202/1084579ar>.

¹⁴ CÔTÉ, Mélanie. « On a construit une société qui est incompatible avec la santé humaine », *Le Quotidien*.

<https://www.lequotidien.com/actualites/2023/09/15/on-a-construit-une-societe-qui-est-incompatible-avec-la-sante-humaine-IMAKANWYVVHF3CDIBK3P7PK2KM/>



S'accepter

tout au long de la vie

Une nouvelle transition vers l'âge adulte

Il y a 50 ans à peine, les jeunes s'engageaient dès la vingtaine dans la vie adulte et considéraient comme des accomplissements le fait de se marier rapidement, d'avoir un boulot stable, de fonder une famille et d'habiter une jolie maison. C'est plutôt une fois la quarantaine atteinte qu'on s'interrogeait sur ses choix de vie et qu'on remettait certaines décisions en question.

De nos jours, les marqueurs traditionnels de l'âge adulte sont repoussés dans le temps et les jeunes ont des ambitions très différentes. La majorité des 18-29 ans cherchent à vivre pleinement leur jeunesse – s'épanouir à travers des loisirs ou des projets personnels, partir à la découverte du monde, développer et consolider leur réseau d'amis, etc. –, tout en portant le fardeau de leur vie future à préparer – finir leurs études, développer leur carrière, économiser pour l'achat d'une maison, s'engager dans une relation amoureuse stable, songer à avoir des enfants, etc.

Ça en fait des choses dont se soucier simultanément pendant que les réseaux sociaux nous bombardent de présumées performances de certain-es jeunes adultes à tous égards.

D'un strict point de vue économique, l'augmentation des prix des logements, les salaires qui ne suivent pas la hausse du coût de la vie, la précarité de certains emplois rendent quasi inabordable à la jeune génération ce qui, auparavant, faisait de nous de « véritables adultes ». Les jeunes adultes d'aujourd'hui vivent une période d'errance, un entredeux marqué par une interrogation sur leur rôle et leur place dans le monde. C'est ce qu'on appelle la crise du quart de vie.

Toutefois, malgré son caractère parfois anxiogène, la crise du quart de vie peut être une période de croissance personnelle et de découverte de soi, car elle amène nombre de jeunes adultes à mobiliser leurs forces et à trouver des solutions créatives aux défis rencontrés¹⁵.

DEVENIR LA MEILLEURE VERSION DE SOI-MÊME ?

De nombreuses personnes ressentent un désir ardent de s'améliorer constamment, aspirant à devenir une meilleure version d'elles-mêmes. Cette volonté de progression peut être motivée par la recherche d'un idéal ou une quête de sens. Mais pour certains individus, cette quête peut causer une insatisfaction persistante à l'égard de leur être actuel. Cette tension entre le soi actuel et le soi idéal – ou la version irréaliste d'un soi idéal affichée dans les réseaux sociaux – peut déclencher des sentiments de dévalorisation et de découragement lorsque les personnes se sentent incapables d'atteindre leurs aspirations.

Qu'est-ce que je vaudrais comme personne ? Est-ce que je juge de ma valeur en fonction de ce que je suis, de mes forces, mon potentiel, mes qualités, ou selon mon rendement, mon apparence ou ma réputation ?

Quand cette recherche d'amélioration émane de soi, d'une soif de découvrir et d'apprendre, elle peut être source d'énergie et de motivation. Par contre, si cette volonté d'amélioration découle d'une pression de l'entourage, elle peut être source de grandes souffrances.

Il est important de faire preuve de compassion envers soi-même, de se donner le droit à l'erreur, de respecter ses limites, de se permettre de prendre le temps et de reconnaître qu'atteindre la perfection est une quête impossible.

« Comment font les personnes à bonne estime de soi ? Sont-elles meilleures que les autres ? Plus intelligentes, plus belles, plus douées ? Ont-elles eu une enfance plus heureuse ?

Elles ont des défauts et des doutes, connaissent des échecs et pas seulement des réussites, ressentent aussi, parfois, doutes ou sentiments de fragilité. Simplement elles les acceptent. [...] Elles sont capables de tolérer et d'accepter leurs imperfections, car elles ont construit et intégré une bonne image globale d'elles-mêmes¹⁶. »

– *Christophe André*, *Imparfais, libres et heureux. Pratiques de l'estime de soi*

¹⁵ ROBINS, Richard W. et Kali H. TRZESNIEWSKI (2005). « Self-Esteem Development Across the Lifespan », *Current Directions in Psychological Science*, 14(3), 158-162. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2005.00353.x>.

¹⁶ MOUVEMENT SANTÉ MENTALE QUÉBEC (2013). Coffre à outils « Tu es formidable, le sais-tu ? », p. 8.



Évaluation de l'estime de soi

Inspirée de l'échelle d'estime de soi de Rosenberg

Indiquez pour chacune des caractéristiques ou descriptions suivantes, à quel point elles sont vraies ou pas pour vous en encerclant le chiffre approprié.

Tout à fait en désaccord (1) Plutôt en désaccord (2) Plutôt en accord (3) Tout à fait en accord (4)

Je pense que je suis une personne de valeur.	1	2	3	4
Je pense posséder un certain nombre de qualités.	1	2	3	4
Je suis porté-e à me considérer comme une bonne personne.	1	2	3	4
Je suis capable de faire de bonnes choses.	1	2	3	4
J'ai des raisons d'être fier/fière de moi.	1	2	3	4
J'ai une attitude positive à mon endroit.	1	2	3	4
Dans l'ensemble, je suis satisfait-e de moi.	1	2	3	4
J'ai du respect pour moi-même.	1	2	3	4
Je me sens utile.	1	2	3	4
Je me reconnais un certain nombre de compétences.	1	2	3	4

Comment calculer et interpréter vos résultats ?

Il vous suffit d'additionner les points marqués à chaque réponse.

Plus le total se rapproche du maximum de 40 points, plus l'estime de soi apparaît solide.

Plus le pointage s'éloigne de 40, plus il serait pertinent de soigner son estime de soi. En apprenant, par exemple, à reconnaître ses forces, en développant ses habiletés ou compétences, en tirant profit de ses erreurs pour faire des apprentissages, en évitant de se comparer aux autres et en faisant preuve d'autocompassion.

Ressources :

- Plusieurs organisations membres du Mouvement Santé mentale Québec offrent des conférences et ateliers sur la thématique de l'estime de soi. Communiquez avec celle de votre région. <https://mouvementsmq.ca/qui-sommes-nous/membres/>
- AVANT DE CRAQUER – « Améliorer l'estime de soi. » <https://www.avantdecraquer.com/contenu/ameliorer-lestime-de-soi/>
- RELIEF – Atelier « Estime de soi. » <https://relief.ca/relief-1/trouver-un-atelier>

Les stéréotypes liés aux genres existent encore

Le saviez-vous ?

Un stéréotype lié au genre désigne le fait de prêter à une personne des attributs, des caractéristiques ou des rôles uniquement en raison de son appartenance au groupe social des femmes ou des hommes¹⁷.

« Un garçon, ça ne pleure pas ! »

« Un gars ne porte pas de vernis à ongles. »

« Les femmes savent mieux s'occuper des enfants que les hommes. »

« Les hommes sont moins attentifs aux détails que les femmes. »

« Une fille qui ne veut pas porter de robe est un garçon manqué comme un garçon qui veut porter un pyjama rose à licornes est une fille manquée. »

Le seul fait d'être un homme ou une femme ne nous octroie pas forcément certaines caractéristiques. Mille déterminants contribuent à la construction de la masculinité ou de la féminité. Au-delà de la biologie, les influences familiales et les récits sociaux dictent aussi ce que constitue être un homme ou une femme.

Un stéréotype devient néfaste quand il limite la capacité des personnes de faire des choix par et pour elles-mêmes, de développer leur potentiel, d'exercer le métier de leur choix, de s'éloigner des cadres vestimentaires ou des styles établis.

Certains stéréotypes sont intégrés dans le discours social et culturel depuis si longtemps qu'ils ont été intériorisés à notre insu.

Les stéréotypes de genre restreignent l'expression des personnes, car ils entretiennent l'idée que les individus doivent être cantonnés dans des rôles strictement masculins ou féminins.

Lutter contre les stéréotypes de genre implique aussi de reconnaître que la masculinité et la féminité ne sont pas les seules options valables, mais qu'il existe un spectre dans lequel chaque individu peut s'identifier et s'épanouir de manière authentique.

En remettant en question ces stéréotypes, la société peut offrir un espace plus inclusif où toutes et tous seraient pleinement eux-mêmes, sans craindre la discrimination ou le jugement.

UNE MASCULINITÉ EN MUTATION

Trouver son identité en tant qu'homme n'est pas nécessairement chose facile à une époque où les notions de masculinité traditionnelle et de masculinité antitoxique se chevauchent et se confrontent et où les modes d'interaction entre les genres évoluent.

Difficile également de vivre avec cette image de déficience que la société renvoie aux hommes en matière de santé mentale – ils n'arrivent pas à exprimer leurs émotions, leurs vulnérabilités, à demander de l'aide dont ils auraient besoin, etc. –, cette même société qui leur inculque depuis des décennies des valeurs telles que la force physique, la retenue émotionnelle et le rôle de pourvoyeur.

Dans l'éducation des garçons, les hommes de demain, peut-être devrions-nous axer le discours sur la masculinité consciente, celle qui encourage les hommes à regarder en eux-mêmes afin « d'aligner leurs choix sur les qualités qui les rendent fiers d'être des hommes et de mettre en pratique des comportements positifs liés à leurs convictions profondes¹⁸ ».

UNE FÉMINITÉ EN MUTATION

Même si depuis des décennies les femmes luttent pour la pleine reconnaissance de leurs droits, le poids des traditions demeure. Aujourd'hui, nombre de femmes font face au défi de concilier tous les rôles qu'elles devraient endosser – conjointe, mère, fée du logis, femme de carrière et citoyenne – sans que la société leur en donne les moyens nécessaires, et ce, dans un fragile équilibre de l'ensemble qui leur permettrait d'être elles-mêmes.

Plus on travaillera collectivement à déconstruire les stéréotypes de genre, plus les tâches domestiques et l'éducation des enfants seront partagées équitablement, plus l'organisation du travail sera revue pour laisser place à une vie personnelle, plus nous aurons accès à des politiques de travail flexibles, des congés parentaux adéquats et un soutien à la garde d'enfants, et plus il sera possible pour les femmes de parvenir à une vie équilibrée. Plus les femmes développeront leur confiance en elles et plus elles seront à même de mettre un frein aux situations qui pourraient leur porter préjudice.

17 HAUT-COMMISSARIAT DES NATIONS UNIES AUX DROITS DE L'HOMME. « Stéréotypes liés au genre »,

Le HCDH, *Les droits des femmes et l'égalité des genres*. <https://www.ohchr.org/fr/women/gender-stereotyping>

18 PLANK, Liz. *Pour l'amour des hommes. Dialogue pour une masculinité positive*, Montréal, Québec Amérique, 2021, p. 342.

L'autocompassion, ça se cultive

L'autocompassion, c'est avoir de l'indulgence pour soi-même – dans les moments douloureux, d'échec ou de sentiment d'inadéquation – plutôt que de négliger les difficultés ou de se critiquer soi-même négativement¹⁹. Cela signifie avoir de la compassion envers soi-même, de la même manière qu'on le ferait pour une personne chère.

L'autocompassion implique de reconnaître nos faiblesses et nos imperfections sans jugement négatif et de se donner le soutien nécessaire pour surmonter les obstacles. Elle favorise la résilience, la motivation intrinsèque et une meilleure estime de soi.

Autocompassion et complaisance sont deux attitudes très différentes. Cette dernière se traduit par une attitude d'indulgence excessive envers soi-même. Cela peut prendre la forme d'excuses constantes pour des erreurs ou des comportements néfastes, d'une absence de responsabilité personnelle ou même d'une autojustification des actions nuisibles. La complaisance peut freiner la croissance personnelle et empêcher la prise de décisions positives, car elle évite le salutaire face-à-face avec les conséquences de nos actions.

Il est donc important de cultiver l'autocompassion tout en évitant la complaisance pour favoriser un épanouissement personnel équilibré.

Estime de soi et vieillissement

Les personnes âgées ne constituent pas une communauté homogène. On dit qu'il y a plus de différences dans un éventail de personnes âgées qu'il y en a dans un groupe d'ados.

Le vieillissement, au même titre que les autres étapes du cycle de la vie, présente son lot de bons côtés – une vie d'acquis et de compétences, d'expériences, de réalisations, une connaissance de soi, un regard et un recul sur les événements vécus, etc. –, mais aussi ses défis. Ceux-ci peuvent entraîner des sursauts de confiance et d'estime de soi – le corps qui se transforme, la réduction des capacités motrices et mentales, la nécessaire adaptation, le changement de rôle social, l'âgisme, les décès ou la maladie de personnes de notre réseau.

Le passage vers la vieillesse est cependant un moment privilégié pour faire le point sur sa vie, pour se remémorer les apprentissages, les rencontres significatives, pour identifier toutes les forces et solutions qu'on a déployées afin de surmonter les obstacles et de définir les nouveaux horizons à explorer.

DIRE NON SANS CULPABILISER

Lorsque vous dites « **OUI** » aux autres, assurez-vous que vous ne vous dites pas « **NON** » à vous-même.

Sans perdre de vue son sens des responsabilités et de la solidarité, aller à l'encontre de ses valeurs et de ses besoins en disant oui alors qu'on pense non peut provoquer un conflit intérieur et gruger une énergie précieuse.

Des trucs pour apprendre à dire non :

- Prendre le temps de peser le pour et le contre avant de donner votre réponse.
- Proposer une autre possibilité qui vous convient mieux – autre date, autre heure, etc.
- Aider la personne à trouver une autre solution.

Petit à petit, en pratiquant et en évaluant vos résultats, vous gagnerez en confiance et vous réaliserez probablement que votre entourage ne s'offusquera pas de vous voir agir avec respect envers vous-mêmes.

¹⁹ WASYLKIW, Louise, Sophie HANSON, Laurence LYNCH, Elise VAILLANCOURT et Chelsea WILSON. « Predicting undergraduate student outcomes: Competing or complementary roles of self-esteem, self-compassion, self-efficacy, and mindsets? », *Canadian Journal of Higher Education / Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 50 (2), 1-14. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v50i2.188679>.



Il était une fois... ma vie

Si vous écriviez le récit de votre vie, de quoi serait-il composé ?

Mes bons coups

Mes anecdotes rigolotes

Mes plus belles rencontres

Les défis surmontés

Mes plus grandes forces

Mes projets à venir

Quand devient-on vieux ? Quand on le décide ? Quand on le ressent ? Quand on le voit dans le miroir ou dans le regard des autres ? Quand on l'entend dans leurs mots ?

Le vocabulaire autour du vieillissement a beaucoup changé au cours des 20 dernières années. Le discours est de plus en plus axé sur la santé physique, la mise en forme, l'air jeune, la productivité et, avec la pénurie de main-d'œuvre qui s'accroît, l'employabilité.

Le concept de vieillissement actif – en santé – est de plus en plus mis en valeur comme s'il était difficile, impossible même, de vieillir autrement²⁰. Bien vieillir suppose que la personne aînée est responsable du succès de sa vieillesse, c'est-à-dire de sa santé. Qu'arrive-t-il alors à la celle dont le corps, l'existence ou l'expérience ne correspondent plus aux standards d'un vieillissement réussi ? Elle rate son vieillissement ? Elle devient inutile, vulnérable et coûteuse socialement ? Ça donne envie ! Dans un tel contexte, où est

la reconnaissance des expériences, de l'expertise, des capacités, de la personnalité et de l'apport humain de la personne ?

Quelle place donne-t-on aux personnes aînées dans les représentations culturelles ou médiatiques ? Souvent, seules les personnes d'exception ont une visibilité – marathonnien de 92 ans ou de 101 ans qui joue encore au golf ou fait toujours du ski, écrivaine qui signe son 35^e roman à l'âge de 98 ans, etc. On ne se rend pas toujours compte du message que ces images envoient aux personnes « ordinaires » ni du poids de certains de nos mots. *Retraite*, par exemple. Le dictionnaire Larousse définit le mot comme « [l'] action de se retirer de la vie active, d'abandonner ses fonctions ; état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles ». Se retirer, abandonner, cesser... La vie active n'existerait donc pas en dehors du monde du travail ? Pourquoi ne pas définir la retraite comme le début d'un nouveau chapitre de la vie ?

²⁰ PARIS, Mario et Suzanne GARON, Marie BEAULIEU. « La lutte pour la reconnaissance de la vieillesse : un regard critique sur l'estime sociale des aînés », *McGill Sociological Review* (février 2013). <https://www.mcgill.ca/msr/volume3/article1>.

« La vieillesse est comparable à l'ascension d'une montagne. Plus vous montez, plus vous êtes fatigué et hors d'haleine, mais combien votre vision s'est élargie ! » – Igmar Bergman

L'ÂGISME

Selon l'Organisation mondiale de la santé, « l'âgisme regroupe les stéréotypes (la façon d'envisager l'âge), les préjugés (ce qu'inspire l'âge) et la discrimination (la façon de se comporter), dont on est soi-même victime ou dont autrui est victime en raison de l'âge²¹».

L'âgisme touche tout le monde et est partout : dans nos institutions, dans nos relations et même en nous-même en raison de stéréotypes qu'on a pu intérioriser, entre autres sur ce qu'on peut faire ou pas selon son âge.

L'âgisme a le potentiel d'altérer notre perception de nous-même, de fragiliser les liens intergénérationnels, de restreindre notre capacité à bénéficier des apports des jeunes et des personnes âgées, voire de minimiser leur valeur. Il peut aussi avoir des conséquences sur la santé, l'espérance de vie et le bien-être.



Le saviez-vous ?

- Au Canada, près de 2 personnes âgées sur 3 affirment avoir été traitées injustement en raison de leur âge²².
- 8 Canadien·nes sur 10 sont d'avis que les personnes de 75 ans et plus sont perçues comme étant moins importantes et qu'elles sont plus souvent ignorées que les jeunes générations²³.
- L'âgisme est considéré comme le préjugé social le plus toléré comparativement au racisme et au sexisme²⁴.

21 ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. « Vieillissement : l'âgisme ». <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>

22 REVERA et FÉDÉRATION INTERNATIONALE DU VIEILLISSEMENT. *Rapport de Revera sur l'âgisme*, 2012. https://ifa.ngo/wp-content/uploads/2017/07/Report_Ageism_FINAL_FRrv.pdf.

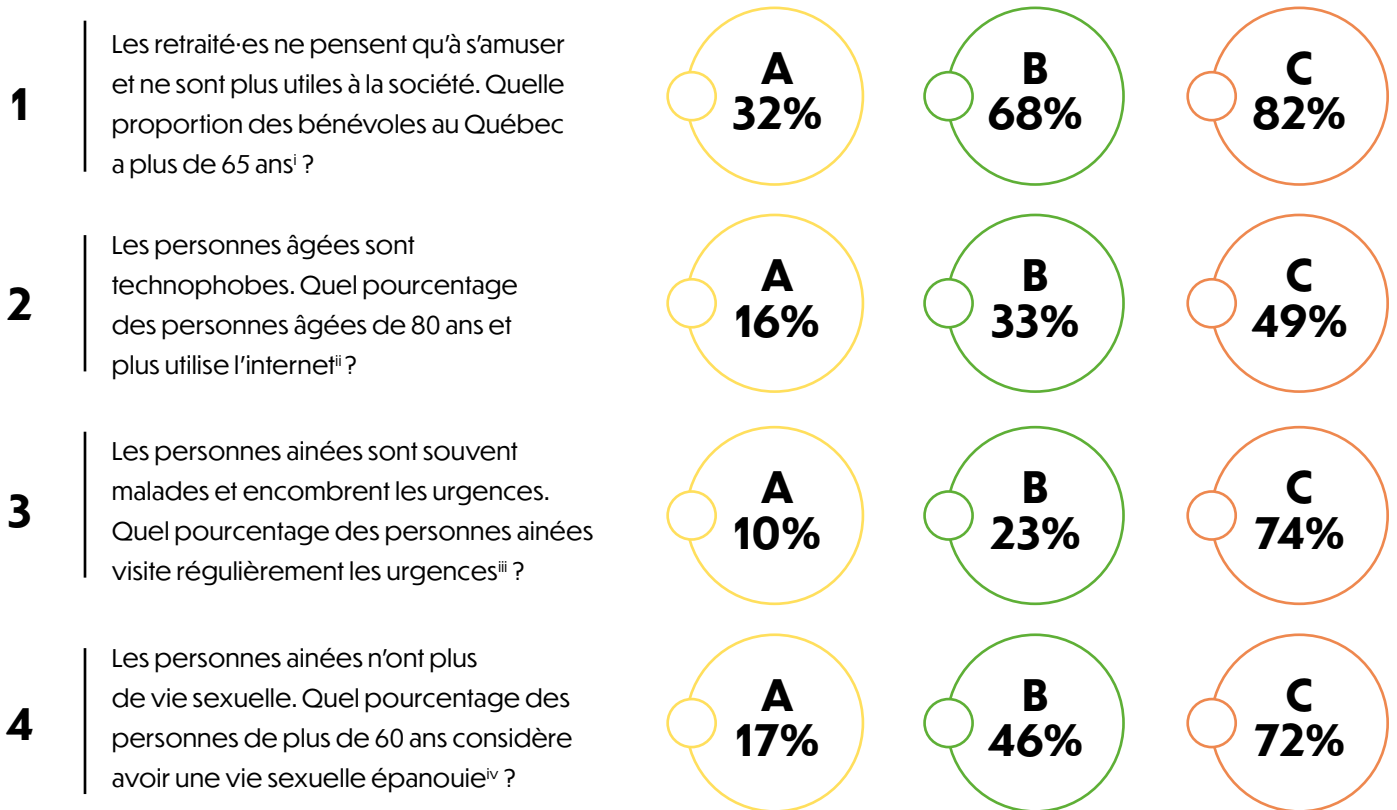
23 LAGACÉ, Martine. « Le visage changeant de l'âgisme. Réflexions critiques », *Vie et vieillissement*, 2013, 11 (1), 25-30.

24 INSPQ. *Risques psychosociaux du travail*. <https://www.inspq.qc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail>.



Testez vos connaissances sur l'âgisme envers les personnes âgées

Les quelques phrases en caractères gras ci-dessous reflètent-elles la réalité selon vous ? Pour chaque énoncé, lisez la question et encerclez le pourcentage que vous croyez être le plus juste.



RÉPONSE 1 = B, 2 = C, 3 = A, 4 = C

On peut d'abord et avant tout contrer l'âgisme en adoptant un discours plus nuancé sur le vieillissement, en mettant de l'avant la contribution à la société des personnes âgées et leurs compétences plutôt que leurs limites.

Les diverses générations font preuve d'âgisme les unes à l'égard des autres et même parfois envers leurs pairs ! Une autre des stratégies pour contrer l'âgisme est d'unir les âges. Les échanges intergénérationnels révèlent les points communs entre les générations, font découvrir, au-delà des stéréotypes, la richesse et la diversité des parcours de vie, font tomber les préjugés et peuvent donner lieu à des sentiments d'empathie et de respect. Être vieille ou être vieux ne devrait jamais sonner comme une insulte.

i STATISTIQUES CANADA. « La pratique du bénévolat au Québec en 2018 ». <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/pratique-benevolat-quebec-2018>

ii ACADÉMIE DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE (2022). « Les aînés connectés au Québec ». <https://transformation-numerique.ulaval.ca/wp-content/uploads/2022/11/netendances-2022-les-aines-connectes-au-quebec.pdf>

iii MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2022). « Vers un service d'urgence adapté pour la personne âgée. Cadre de référence ». <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2022/22-905-03W.pdf>

iv OUI CARE (2020). « Enquête Oui Care sur la sexualité des seniors ». <https://ouicare.com/wp-content/uploads/2021/07/2020-09-29-cp-enquete-sexualite-des-seniors.pdf>

S'accepter

dans un contexte professionnel



La reconnaissance

La reconnaissance au travail est considérée comme un facteur de protection important de la santé mentale²⁵.

Une reconnaissance sincère de l'apport des membres à l'organisation peut accroître leur énergie et leur enthousiasme de même que créer un plus grand sentiment d'appartenance et de fierté au travail. Elle peut se traduire par des commentaires positifs sur le travail, la célébration des réussites, les possibilités de croissance ou de formation, le salaire, les bénéfices sociaux, et autres.

Comment savoir ce dont les membres de votre personnel ont besoin en ce qui concerne la reconnaissance ? Pourquoi ne pas simplement le leur demander ?



* Pour aller plus loin, découvrez notre carte « mieux-être au travail » portant sur les facteurs de risque et de protection psychosociaux, qu'on peut trouver au <https://mouvementsmq.ca/campagnes/creer-des-liens/>.

La gestion par les forces

MYTHE

Quand on veut, on peut !

RÉALITÉ

On ne peut malheureusement pas atteindre tous nos rêves ou nos ambitions par la simple addition de nos efforts et de notre volonté. Bien d'autres facteurs interviennent.

Qui n'a pas eu à se remettre en question au moins une fois dans sa vie ?

Si l'on investit nos efforts, notre énergie dans nos forces, il y a de fortes chances qu'on y atteigne l'excellence.

MYTHE

Travailler sur ses faiblesses mène à la réussite !

RÉALITÉ

Notre potentiel de développement réside plutôt dans nos forces.

Nos forces revêtent un caractère positif, identitaire, naturel. On prend plus de plaisir et on retire plus de satisfaction à utiliser nos forces qu'à travailler sur nos faiblesses. Cela favorise notre épanouissement, notre motivation ainsi qu'un fonctionnement plus optimal.

Inspiré de Dubreuil et collab., 2012²⁶

Dans un monde professionnel en constante évolution, le modèle de gestion par les forces au travail suscite de plus en plus d'intérêt. En mettant l'accent sur l'identification et l'utilisation des talents et des compétences individuelles, ce modèle offre une perspective nouvelle sur la manière de développer le plein potentiel d'une équipe.

Pourquoi adopter un tel modèle ? Il a été démontré qu'une plus grande utilisation des forces favorise la vitalité, la concentration au travail et le maintien d'une bonne estime de soi, laquelle « serait liée à la motivation, la performance, la satisfaction au travail, la stabilité émotionnelle, la gestion efficace du stress et des conflits et enfin au bonheur²⁷ ».

25 INSPQ. *Risques psychosociaux du travail*.

<https://www.inspq.qc.ca/risques-psycho-sociaux-du-travail-et-promotion-de-la-sante-des-travailleurs/risques-psycho-sociaux-du-travail>.

26 DUBREUIL, Philippe, FOREST, Jacques, COURCY, François. « Nos forces et celles des autres : comment en optimiser l'usage au travail ? », *Gestion*, 2012, 31 (1), p. 65.

27 DORÉ, Christina. « L'estime de soi : analyse de concept », *Recherche en soins infirmiers*, 2017, 129, 18-26. <https://doi.org/10.3917/rsi.129.0018>.

Intégrer la gestion par les forces au travail

Inspiré de Miglianico et collab. (2019)²⁸

Préparation et engagement

- 1 Informer les membres de l'équipe sur le développement des forces au travail afin que tous et toutes soient en mesure de comprendre l'utilité de cette approche.

Identification

- 2 Relever les forces des membres de l'équipe, par exemple en répondant à VIA, une enquête scientifique gratuite sur les forces de caractère au <https://www.viacharacter.org/>.

Intégration

- 3 Une fois les forces relevées, donner du temps aux personnes pour qu'elles observent leurs actions et comportements à la lumière de leurs forces. Comment utilisent-elles leurs forces au quotidien ou quelles forces ont été mobilisées pour faire face à une situation ?

Action

- 4 Passer à l'action. Déterminer et mettre en œuvre les changements qui permettront à l'équipe d'utiliser davantage ses forces.

Évaluation

- 5 Évaluer les effets de la démarche au niveau du bien-être, de la satisfaction, de la motivation, de l'engagement ou encore de la performance au travail.

LE PIÈGE

Accompagner les personnes salariées dans la découverte de leurs forces sans les mobiliser par la suite peut être une source de déception et de frustration. L'application de ce modèle de gestion implique que la volonté soit véritable de remettre en question l'organisation du travail et d'y apporter de réels changements.

COMMENT DÉTERMINER LES FORCES REQUISES DERRIÈRE UNE RÉALISATION ?

On peut faire des exercices d'équipe. Par exemple, en relevant les forces et les compétences qui ont été nécessaires à la réalisation d'un projet. Ou encore, en faisant l'exercice « Un éventail de forces et de compétences » proposé plus bas.

On peut aussi recourir à des tests en ligne, dont au **questionnaire psychométrique VIA**²⁹ – un outil gratuit dont les résultats peuvent servir de point de départ à une réflexion et à une démarche personnelle et d'équipe.



Un éventail de forces et de compétences

Inspiré de Totem, *L'éventail à compliments*,
<https://store.totemteam.com/fr/blogs/news/3-group-therapy-activities-for-boosting-self-esteem>.

Voici une activité de consolidation d'équipe toute simple.

Chaque participant·e plie une feuille de papier en forme d'éventail, inscrit son nom sur le premier volet puis passe son éventail à la personne à sa droite. Celle-ci inscrit sur un des volets une qualité ou une force qu'elle reconnaît à la personne dont c'est l'éventail puis le remet à la personne à sa droite qui en fait de même. Quand tous les éventails ont fait le tour de l'équipe, on les remet aux détenteurs et détentrices d'éventail qui prendront le temps de lire les réponses.

28 MIGLIANICO, Marine, et DUBREUIL, Philippe, MIQUELON, Paule, BAKKER, Arnold B., Charles MARTIN-KRUMM. « Strength Use in the Workplace : A literature Review », *Journal of Happiness Studies*, 2019, 21, 737-764. DOI s10902-019-00095-w.

29 Questionnaire psychométrique VIA. <https://www.viacharacter.org/>

LE FAMEUX « MOT EN P »

La performance est un terme qui n'a pas bonne presse depuis un moment et il peut être mal vu de parler de performance au travail. Peut-être parce que dans le discours populaire, la performance est souvent associée aux mots **pression** ou encore **anxiété**. Pourtant, la performance peut être gérée de façon saine et positive.

Dans le monde professionnel moderne, la quête de la performance est omniprésente. Les organisations cherchent à tirer leur épingle du jeu et à maximiser leur productivité, à atteindre leurs objectifs stratégiques et à se démarquer de leurs concurrentes.

Cependant, instaurer une culture de performance ne se résume pas à établir des objectifs ambitieux. Il s'agit d'un processus complexe qui nécessite un leadership solide, une communication efficace, des outils adaptés et un **environnement propice à l'épanouissement professionnel**. De plus, il est primordial que les personnes travaillant au sein de l'organisation se sentent soutenues, reconnues et récompensées pour leurs efforts, afin que leur motivation soit maintenue.

Lorsqu'une organisation adopte une culture de performance, elle encourage les membres du personnel à atteindre leur plein potentiel. Comment ? En soutenant le développement des compétences individuelles et collectives tout en offrant des occasions d'apprentissage et de croissance.

Une évaluation de rendement mal menée peut avoir un effet profondément négatif sur l'estime de soi. Des critères d'évaluation imprécis ou flous, des retours vagues ou des objectifs inatteignables risquent de provoquer chez les membres du personnel la dévalorisation et l'incapacité de répondre aux attentes de l'organisation. Ils peuvent aussi entraîner une baisse de confiance en soi, une démotivation, voire de la frustration.

L'ÉVALUATION DE PERFORMANCE, UN COUTEAU À DOUBLE TRANCHANT

L'évaluation de performance est l'occasion d'une reconnaissance et d'une validation des efforts et des compétences des membres d'une équipe. Lorsqu'on reçoit un retour positif et constructif sur son travail, la confiance en ses capacités professionnelles s'en trouve renforcée. Une évaluation de rendement bien menée est aussi l'occasion de fixer des objectifs clairs et atteignables, ce qui produit un sentiment d'accomplissement au moment de leur atteinte.

L'évaluation peut par ailleurs faire apparaître les besoins en formation et activer les moyens d'y répondre, favorisant du même coup la croissance personnelle et professionnelle des membres.

Une évaluation de performance transparente et juste favorise un environnement de travail sain et positif où les personnes se sentent valorisées et considérées et où règne un climat de respect et d'équité.

QUAND 125 % NE VALENT PLUS QUE 100 %

Marie a travaillé dur toute l'année. Elle a donné son « 125 % » ! Elle n'a pas compté ses heures et a dépassé les attentes de sa supérieure à tous les points de vue. À l'occasion de son évaluation annuelle, son apport à l'organisation est reconnu, elle est chaudement félicitée et se voit accorder une importante prime de rendement. Ravie, Marie investit autant d'énergie dans son travail l'année suivante, mais au moment de l'évaluation annuelle, ni la reconnaissance, ni les félicitations, ni la prime ne sont au rendez-vous. Marie est perplexe et questionne sa supérieure. Elle a pourtant travaillé aussi dur que l'année précédente. Cette dernière lui répond alors : « J'ai vu ce que tu valais l'an dernier, c'est maintenant le minimum que j'attends de ta part. »

S'accepter

les uns, les unes et les autres

Comme nous l'avons vu précédemment, l'estime de soi est un pilier fondamental de la santé mentale et du bien-être individuel et collectif. Malheureusement, l'estime de soi est souvent ébranlée, voire gravement compromise, en raison de diverses formes de discrimination. Ces discriminations, qu'elles soient basées sur l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, l'état de santé, l'apparence physique, la classe sociale ou d'autres facteurs, ont un impact profond sur la manière dont les personnes se perçoivent et jugent de leur valeur personnelle.



La discrimination puise ses munitions dans les préjugés et les stéréotypes, l'héritage historique, les inégalités économiques, l'ignorance ou la peur de l'autre, les pressions sociales de conformité, les politiques discriminatoires et même certains biais de nos institutions.

Les discriminations se traduisent de différentes manières – les inégalités d'emploi, de logement, d'éducation ou de soins médicaux, les disparités salariales ou d'accès à la promotion, la stigmatisation, les insultes et ultimement les comportements haineux et violents.

La discrimination peut aussi s'inscrire dans de tout petits gestes qui, même s'ils partent d'une bonne intention, d'une curiosité ou d'une méconnaissance, peuvent être considérés comme de petites agressions. On les appelle microagressions parce qu'elles passent souvent inaperçues et peuvent même paraître anodines.

Les personnes qui les subissent souffrent toutefois de leur répétition, de leur addition et du manque d'empathie à leur endroit.



Exemples de microagressions

Demander à une personne non caucasienne d'où elle vient ou encore lui dire qu'on est étonné·e qu'elle parle « sans accent » sans penser qu'elle est peut-être née ici.

Dire à une personne issue de l'immigration qu'on ne la comprend pas bien à cause de son accent.

Demander à une personne qui porte un sari, un voile ou un turban de poser pour une photo parce que vous trouvez ça beau.

Appeler une personne transgenre ou non binaire par le mauvais pronom ou par son ancien prénom.

Au restaurant, suggérer une salade à une personne que vous estimez en surpoids.

Demander à un couple de lesbiennes qui fait l'homme entre les deux.

Dire à une personne qui vit une dépression de se reprendre en main et de se remuer un peu pour s'en sortir.

Éviter de s'asseoir à côté d'une personne en situation de handicap.

Pourquoi est-il si difficile d'accepter la différence ?

L'être humain a besoin de catégoriser, de classer les éléments de son environnement pour mieux le comprendre et fonctionner. Une carotte appartient à la catégorie « légumes » et une voiture, à celle des « véhicules ». Cette catégorisation s'étend aussi aux individus qui nous entourent. On les classe dans différents groupes en fonction, par exemple, de leur religion, leur ethnicité, leur genre, leur niveau de scolarité, leur type d'emploi ou même leurs préférences sportives. De plus, on a souvent tendance à généraliser lorsqu'on parle de certains groupes d'appartenance – les avocates, les joueurs de hockey, les personnes jamaïcaines, les jeunes sont tous et toutes comme ceci ou cela. Comme si toutes les personnes étaient semblables. Cette catégorisation met en comparaison, voire en opposition, deux groupes : « nous » et « eux ».

En sociologie, on réfère au terme *homophilie* pour décrire le phénomène selon lequel les individus ont tendance à se lier d'amitié ou à établir des relations avec des personnes

qui leur ressemblent. Le proverbe « Qui se ressemble s'assemble » reflète bien la théorie de la similitude sociale selon laquelle les individus ont tendance à se regrouper ou à nouer des relations avec des personnes qui partagent des caractéristiques similaires, que ce soit sur les plans des champs d'intérêt, de la personnalité, des valeurs, des référents culturels ou sociaux, ou d'autres aspects de leur vie. Les individus recherchent souvent une certaine zone de confort ou de facilité.

Lors d'une interaction avec une personne qui vit une réalité différente de la nôtre, il peut donc arriver qu'on ressente un choc ou un sentiment d'inconfort qui nous porte à nous en éloigner pour éviter de ressentir un certain malaise. Pourtant, s'ouvrir au monde et sortir de sa zone de confort enrichit.



Des pistes de solutions pour créer un « ensemble »

Dans une entrevue accordée à Canal M³⁰, Roxane de la Sablonnière, professeure au Département de psychologie de l'Université de Montréal et experte en psychologie sociale, propose quelques pistes de solution pour bâtir des ponts entre « nous » et « eux ».

IDENTIFIER CE QUI NOUS UNIT

1 Faire ressortir les similarités et les points en commun entre les groupes

On est moins porté à percevoir un conflit si l'on se concentre sur les similitudes, sur ce qu'on a en commun.

2 Inclure les groupes dans un groupe ou dans une catégorie plus large

Les partisans des Canadiens et des Maple Leafs font partie d'un plus grand groupe, celui des amateurs et amatrices de hockey dans lequel les deux groupes peuvent se reconnaître.

3 Trouver des buts communs aux deux groupes afin de les amener à travailler ensemble

Des recherches ont démontré que les relations difficiles entre certains groupes tendent à se solidariser quand ils unissent leurs efforts pour résoudre un problème.

30 DESLAURIERS, Yvan, animateur. « Comprendre l'incompréhensible de la situation en Ukraine », Aux Quotidiens, Canal M, 11 mars 2022. <https://canalm.vuesetvoix.com/aux-quotidiens-avec-yvan-deslauriers-11-mars-2022/>.

L'APPROCHE ÉDI ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des principes qui guident de plus en plus les actions et les décisions des organisations. Inscrite dans une démarche de développement durable, l'approche ÉDI réunit un ensemble de programmes, de politiques, de stratégies et de pratiques qui visent à créer et maintenir un environnement qui assure un accueil, une intégration et un traitement équitable pour chaque membre de la communauté et qui encourage l'expression de son authenticité.

É

Équité

Principe par lequel chaque individu ou chaque groupe est traité de façon juste. Sont pris en compte ses caractéristiques particulières et le précepte du droit de toutes et tous à une égalité des chances.

D

Diversité

L'éventail des conditions de vie, des modes d'expression et des vécus de différentes populations en fonction de facteurs tels l'âge, la culture, l'origine ethnique, la scolarité, le genre, le handicap, l'orientation sexuelle, le statut d'immigration, le lieu de résidence, la langue et la religion.

I

Inclusion

La mise en place d'un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser leur bien-être et leur accomplissement.

Inspiré de l'ÉDI en action, Université de Sherbrooke³¹

POUR FACILITER LE DIALOGUE

1

Écoute attentive – Écouter pour comprendre, pas pour répondre ou convaincre.

2

Clarification – Poser des questions pour mieux comprendre et utiliser des questions ouvertes qui entraîneront des réponses autres que oui ou non.

3

Reformulation – Redire dans vos mots ce que vous avez compris de ce que l'autre a dit.

4

Validation – Vérifier auprès de l'autre que votre compréhension était conforme à ses paroles.

5

Empathie – Tenter de comprendre ce qui est important pour l'autre, sa préoccupation ou son besoin.

L'ouverture à l'autre apporte de nombreux avantages. La diversité enrichit le tissu social en offrant l'occasion d'apprendre les uns des autres et de s'immerger dans de nouvelles expériences. Lorsque des personnes aux horizons variés coopèrent, elles sont plus susceptibles de trouver des solutions créatives à des problèmes complexes.

31 UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE. L'ÉDI en action. <https://www.usherbrooke.ca/edi/action>



En conclusion, notre souhait

Le Mouvement Santé mentale Québec et ses organismes membres souhaitent une société qui favorise le développement et le maintien de l'estime de soi et l'inclusion. Il encourage l'effort plutôt que la réussite, valorise les apprentissages tirés à la fois des réussites et des erreurs, accompagne les personnes dans le développement de leur potentiel. Il prend soin de chaque « je » pour former un « grand nous » solidaire et pour permettre à chacune et chacun d'être soi-même, ensemble. Tous et toutes ensemble pour une bonne santé mentale !

MOUVEMENT
SANTÉ MENTALE
QUÉBEC



Promouvoir. Soutenir. Outiller.

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont collaboré au développement de cette revue – la vingtaine de spécialistes passionné-es et passionnant-es qui ont accepté de participer à nos comités consultatifs, les membres de notre comité Campagne, notre réviseuse linguistique, l'équipe au graphisme sans oublier la si belle équipe du Mouvement Santé mentale Québec.

Merci de nous avoir fait profiter de vos forces, de votre expertise, de votre générosité et de votre immense humanité !

etrebiendanssatete.ca

PRÉSENT PARTOUT AU QUÉBEC ET ENGAGÉ DANS LES RÉGIONS PAR L'ACTION DE SES ORGANISMES MEMBRES :

SMQ – Bas-Saint-Laurent · SMQ – Chaudière-Appalaches · SMQ – Côte-Nord · SMQ – Haut-Richelieu
SMQ – Lac-Saint-Jean · SMQ – Pierre-De Saurel · SMQ – Rive-Sud · ACSM – Filiale de Québec
ACSM – Filiale Saguenay · CAP Santé Outaouais · Centre Accalmie · Comité Prévention Suicide
Lebel-sur-Quévillon · Perspective Communautaire en Santé Mentale · RAIDDAT

Nous
remercions :

Québec

Capsana
Activez votre santé

ISBN 978-2-9822011-0-1



9 782982 201101