



L'Institut d'été sur les collectivités sûres et en santé au Canada atlantique

*La promotion de la santé mentale de l'enfant et de la jeunesse –
Engager toutes les générations !*

PARCOURS ÉDUCATIFS de 2016

Parcours éducatif #2 : “Renforcer le leadership pour la santé des collectivités : par-delà les genres et les générations”

Objectif : Accroître la capacité de leadership de manière à affirmer et à promouvoir la santé mentale pour les personnes de tout genre et de toute génération et à renforcer nos réseaux en vue d'opérer un changement.

DESCRIPTION :

Dans le cadre de cette série d'ateliers seront présentés des concepts et des outils que les leaders établis et émergents peuvent utiliser pour comprendre la relation entre les genres, la diversité et la santé mentale pour les diverses générations et agir à cet égard. Des renseignements seront fournis, de même que des occasions de réfléchir aux façons dont s'entrecroisent le genre, la diversité, l'âge et la santé mentale et dont ces divers aspects se répercutent sur le potentiel de leadership efficace. Y seront par ailleurs décrits les outils dont les leaders pourront se servir en vue de promouvoir et de protéger leur propre santé mentale ainsi que de favoriser celle des personnes de tout genre et de toute génération. En petits groupes, les participants exploreront les concepts et s'exerceront à utiliser les outils présentés par les animatrices de l'atelier.

Objectifs d'apprentissage

Lorsqu'ils auront terminé quatre modules interactifs de deux heures, les participants auront atteint les objectifs suivants :

1. Avoir une meilleure compréhension du leadership, notamment :
 - a. en quoi le genre, l'âge et d'autres aspects de la diversité influent sur notre compréhension du leadership;
 - b. en quoi le genre, l'âge et d'autres aspects de la diversité influent sur les possibilités de faire preuve de leadership et la façon d'aborder le leadership;
 - c. le rôle de la santé mentale dans le leadership pour les personnes de différents genres et de différentes générations.

2. Approfondir leurs connaissances quant aux facteurs qui ont forgé leur propre cheminement relativement au leadership et celui d'autres leaders établis et émergents, notamment :
 - a. l'incidence des rôles de genre et des attentes sur la santé mentale et le leadership;
 - b. l'importance du mentorat entre les générations et les genres pour soutenir et promouvoir la santé mentale chez les leaders;
 - c. les façons dont les expériences de leadership et les besoins en santé mentale peuvent changer au fil du temps ou différer d'une génération à l'autre.

3. En savoir davantage sur les réseaux et leur rôle dans l'exécution d'un leadership sain, y compris :
 - a. comment reconnaître les différents types de réseaux et leur manière de bénéficier ou de nuire à la santé mentale et au leadership;

- b. comment évaluer les réseaux existants;
 - c. comment donner de l'ampleur aux réseaux qui favorisent la santé mentale des leaders de tout genre et de toute génération.
4. Se doter d'une vision personnelle et collective d'un leadership sain, entre autres :
- a. évaluer en quoi le genre, la diversité et la santé mentale pourraient mieux inspirer des méthodes d'application et d'évolution d'un leadership sain;
 - b. établir des objectifs personnels quant à l'application d'un leadership sain;
 - c. déterminer des objectifs communautaires pour ce qui est de favoriser un leadership sain entre les genres et les générations.

Atelier 1 : Réfléchir au leadership sain

Ce sont des leaders qui mènent notre monde, que ce soit au gouvernement, dans les entreprises ou dans les collectivités. Nous n'avons qu'à écouter les nouvelles pour entendre parler de « bons » et de « mauvais » leaders, et il nous arrive souvent de croiser ces deux types de leaders. Que signifie le leadership pour nous? Qui peut devenir un leader et pourquoi en est-ce ainsi? Au cours du premier atelier, les participants pourront établir un portrait préliminaire du leadership et explorer en quoi le genre, l'âge et d'autres aspects de la diversité peuvent influencer notre compréhension du leadership et nos possibilités de l'assumer de manière à favoriser la santé mentale. Nous avons tous des aptitudes de leadership, mais bon nombre d'entre nous rencontrent des obstacles les empêchant d'assumer leur rôle de leader. Pendant l'atelier, nous explorerons ces obstacles.

Atelier 2 : Assumer et promouvoir un leadership sain

Certains parmi nous veulent être des leaders, tandis que d'autres sont catapultés dans ce rôle malgré eux. Quel que soit le cas, le chemin parcouru au chapitre du leadership est souvent truffé d'autant de difficultés que de récompenses. Nous ferons peut-être face à une opposition ou à des attentes qui nuisent à notre santé mentale. Il pourrait nous être difficile de trouver un juste équilibre entre les exigences de notre travail et les autres aspects de notre vie. Au cours du deuxième atelier, les participants auront l'occasion de réfléchir au rôle qu'ont joué le genre, l'âge et d'autres aspects de la diversité dans leur cheminement de leadership en portant une attention particulière aux facteurs qui bénéficient ou qui nuisent à la santé mentale. Les participants exploreront également l'importance du mentorat entre les générations et les genres et les possibilités qui se présentent à ce sujet.

Atelier 3 : Des réseaux fonctionnels pour un leadership concerté

L'expression « On est bien seul au sommet » est certes devenue un cliché, mais elle n'en est pas moins vraie. D'après un rapport de l'Université Stanford sur le leadership en entreprise publié en 2013, presque les deux tiers des PDG ne reçoivent aucun conseil externe en leadership, alors qu'ils en voudraient pratiquement tous. Le rapport exposait essentiellement à quel point l'isolement pouvait compromettre la santé d'une entreprise, mais aussi à quel point il met à risque la santé des leaders mêmes, qu'ils assument ce rôle depuis longtemps ou depuis tout récemment et qu'ils travaillent au sein du gouvernement, d'une industrie ou dans un milieu communautaire. En outre, les recherches indiquent que le genre, l'âge et d'autres aspects de la diversité peuvent accroître l'isolement. Les réseaux constituent une source inestimable de conseils et de soutien en leadership, mais ils ne sont pas tous sur un pied d'égalité. Dans le troisième atelier de cette série, les participants auront l'occasion d'en apprendre davantage sur différents types de réseaux et les façons dont ils peuvent faciliter ou entraver l'application d'un leadership sain entre les genres et les générations. Les participants évalueront aussi leurs propres réseaux et exploreront des stratégies pour mettre sur pied des réseaux qui promeuvent et favorisent un leadership sain.

Atelier 4 : Envisager un leadership sain

La gestion et le leadership sont souvent abordés de concert, comme s'il s'agissait d'une seule et même notion. Or, ce n'est pas le cas. Aux dires d'Anne McMurray, consultante en leadership et égalité des genres, les leaders établissent la vision, déterminent l'orientation à suivre et motivent les gens pour qu'ils contribuent aux stratégies et aux plans afin de les réaliser. Les gestionnaires, quant à eux, organisent et exécutent les plans et opérationnalisent les ressources humaines et matérielles dans les délais établis afin de répondre aux normes de qualité et d'obtenir des résultats. Dans bon nombre de petites organisations, les leaders peuvent avoir à

assumer de multiples rôles, par exemple planifier la stratégie organisationnelle le matin et mettre au point un plan de travail ou équilibrer les comptes l'après-midi. Il faut toutefois garder en tête que la vision et le mentorat sont des composantes essentielles du leadership. Dans le quatrième et dernier atelier, les participants auront l'occasion de revoir le portrait du leadership sain qu'ils ont établi initialement et de se doter d'une vision revue ou renouvelée afin d'assumer et de promouvoir un leadership sain dans leur propre vie ainsi que par-delà les genres et les générations.

Animatrices des ateliers :

Barbara Clow est consultante et experte en matière de genre, de santé et d'équité. Elle détient un doctorat et de nombreuses années d'expérience en recherche et en conception de programmes dans ces domaines. Lorsqu'elle a occupé le poste de directrice générale du Centre d'excellence de l'Atlantique pour la santé des femmes, à Halifax, et celui de professeure agrégée en recherche de la faculté des professions en santé à l'Université de Dalhousie, à Halifax, Barbara a mené un solide programme en recherche et en publication sur divers aspects de la santé et du mieux-être des femmes. Les sujets touchés englobaient le rôle du genre dans la pandémie du VIH et du sida, les dimensions selon les sexes de la réforme des soins de santé au Canada, les effets de la monoparentalité, le travail de soignant non rémunéré, l'incidence de la insécurité alimentaire sur les femmes ainsi que les déterminants de la santé des femmes afro-canadiennes. Elle a également conçu et animé des ateliers sur un grand nombre de sujets, en plus d'être la principale auteure d'un programme d'études Web sur l'analyse fondées sur le sexe. Dans le cadre de sa compagnie, Barbara Clow Consulting, elle continue de se pencher sur d'importants sujets liés au genre, à la santé et à l'équité, notamment une analyse des liens entre le genre, le stigmate du poids et la santé mentale.

Jillian Kilfoil a joint l'équipe de Filles d'action en novembre 2012 en tant que Coordinatrice des programmes nationaux. Elle est activiste et animatrice originaire de l'Île-du-Prince-Édouard. Jillian a fait des études en sciences politiques, études de genre et formation continue à l'Université Saint Francis Xavier en Nouvelle-Écosse. Avant Filles d'action, de 2007 à 2012, elle a travaillé pour Katimavik, un programme national pour jeunes offrant des apprentissages par le bénévolat. Durant ce temps, elle a développé et coordonné des projets à travers la région atlantique et québécoise. Jillian croit fortement dans les approches d'apprentissages et de découvertes collaboratrices qui renforcent la pensée critique dans l'espoir de créer des changements systémiques dans la société. Elle est une organisatrice et féministe qui croit fortement aux approches d'éducation populaire et d'anti-oppression utilisées par Filles d'action.

Patsy Beattie-Huggan, est la fondatrice et la présidente de The Quaich Inc., une société d'experts-conseils dans le domaine de la promotion de la santé située à l'Île-du-Prince-Édouard et incorporée en 1998. Elle est reconnue pour son leadership à concevoir et établir des modèles analytiques sur l'équité en matière de santé et la promotion de la santé (notamment Circle of Health), ainsi que des partenariats et des organismes ayant pour but de faire progresser la santé, la sécurité et le développement social, notamment l'Institut d'été sur les collectivités sûres et en santé au Canada, qu'elle coordonne depuis 2004.