

OUTIL 4.14

Lignes directrices pour l'auto-prise en charge à l'intention des Points focaux/de l'Équipe de contact pour le respect sur le lieu de travail

- » **OBJECTIF** : Décrit les ressources à l'appui des points focaux et de l'équipe de contact
- » **UNITÉS CIBLES** : Ressources humaines et points focaux/équipe de contact

Encourager les employés à prendre soin d'eux-mêmes est un élément essentiel pour aider les employés à remplir leur rôle de point focal pour le respect en milieu de travail, compte tenu de leur exposition potentielle à la divulgation d'événements pénibles. Prendre soin de soi consiste à s'occuper de sa propre santé et de son bien-être en utilisant les connaissances et les informations dont on dispose. Ne pas bien prendre soin de soi peut avoir des effets négatifs sur la santé physique et psychologique.

Pensez à rappeler aux points focaux de :

- Fixer des limites en ne s'impliquant pas personnellement dans les cas de violence et de harcèlement basés sur le genre et en orientant les victimes vers des prestataires de services pour obtenir du soutien. N'oubliez pas que les points focaux ne sont pas des conseillers et que les services de conseil devraient être fournis par des professionnels.
- Discuter avec d'autres points focaux ou des prestataires de services ou des conseillers en matière de violence et de harcèlement basés sur le genre. L'entreprise peut rémunérer le temps consacré à cette activité.
- Utiliser des mécanismes d'adaptation positifs pour prendre soin de soi régulièrement et de manière proactive. Les mécanismes d'adaptation positifs aident à maintenir un équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi qu'à surmonter, de la manière la plus positive possible, les périodes ou les situations de stress. Les mécanismes d'adaptation peuvent consister à faire régulièrement de l'exercice, à dormir suffisamment, à rire, à avoir des relations sociales, à prier ou à solliciter des conseils. Chacun a quelque chose qui marche pour lui, il faudrait donc encourager chaque personne à trouver des approches qui correspondent à ses préférences, à ses intérêts et à ses capacités.
- Réfléchir aux mécanismes d'adaptation négatifs. Parfois, les points focaux utilisent des mécanismes d'adaptation, tels que la consommation excessive d'alcool ou l'isolement social, pour faire face à des situations stressantes, mais ces stratégies ne sont souvent pas viables et peuvent entraîner des conséquences dangereuses ou malsaines lorsqu'elles sont utilisées régulièrement au fil du temps.

L'entreprise peut envisager :

- de subventionner les activités d'auto-prise en charge.
- de rémunérer le temps consacré aux activités d'auto-prise en charge.
- d'encourager les possibilités de soutien par les pairs (par exemple, débriefings réguliers).

SUIVRE ET PÉRENNISER : OUTIL 4.15

Le parcours pour créer un milieu de travail plus sûr et plus respectueux en s'attaquant aux problèmes de violence et de harcèlement basés sur le genre sur le lieu de travail demande du temps et des efforts permanents. L'élaboration de systèmes permettant de suivre les progrès et d'ajuster les activités en fonction des leçons apprises entraînera des changements constants dans les connaissances, les attitudes et les comportements. L'**OUTIL 4.15** fournit des exemples sur la façon de surveiller ces aspects dans votre entreprise au moyen d'une théorie du changement, tandis que l'**OUTIL 4.7** peut être revisité pour recueillir des données par le biais de mécanismes de mobilisation des employés.