

Numéro :	RHR-233
Titre :	Mieux-être institutionnel
Responsable de l'application :	Secrétariat général
Entrée en vigueur :	Le 22 avril 2026
Adopté :	Le 22 avril 2026 par le Bureau des gouverneurs <i>Ce document remplace tout règlement antérieur sur le sujet.</i>
Exception :	Aucune exception à ce règlement sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Bureau des gouverneurs

Dans le présent document, le genre masculin est utilisé sans discrimination et uniquement pour alléger le texte.

1. Préambule

L'Université promeut une culture de mieux-être holistique en abordant les différentes dimensions du bien-être parmi les membres du corps professoral, le personnel académique et administratif et la communauté universitaire.

Incidemment, l'Université s'engage dans la poursuite de ses objectifs stratégiques et de ses obligations de manière à encourager la santé individuelle dans toutes ses facettes, tout en tenant compte des déterminants sociaux de la santé personnelle, et ce, afin d'encourager la participation, l'appréciation, la reconnaissance, le soutien, la résilience, les liens, l'engagement et le sentiment de bien-être individuel et réduire les aspects négatifs tels que le stress, l'anxiété, la dépression et l'absentéisme.

2. Définitions

Voici les définitions retenues en matière :

- a) de mieux-être qui se définit par une approche holistique qui encourage le sentiment de bien-être individuel. Il consiste à nourrir le corps, à stimuler l'esprit et à cultiver l'âme;
- b) de bien-être qui se définit par le sentiment de présence d'une qualité de vie optimale individuelle qui s'exprime pleinement à travers les piliers du bien-être;
- c) de piliers du bien-être soit les suivants : santé sociale, santé intellectuelle, santé financière, santé émotionnelle, santé spirituelle, santé professionnelle et au travail, santé physique ainsi que santé environnementale;
- d) des déterminants sociaux de la santé qui désignent les facteurs non médicaux qui influencent la santé – ce sont les conditions dans lesquelles les personnes sont nées, grandissent, travaillent, vivent et vieillissent et les forces et systèmes plus larges qui forment les conditions de la vie quotidienne;
- e) de la Charte de l'Okanagan, une charte internationale issue de la Conférence sur les universités et les institutions d'enseignement promotrices de santé et bien-être en 2015 afin de créer des campus plus sains et des communautés plus saines;
- f) de l'Encadrement Limerick pour l'action (*Limerick Framework for Action*) lancé en décembre 2025 qui est un outil complémentaire à la Charte de l'Okanagan et qui constitue une feuille de route mondiale dont l'objectif est de renforcer l'engagement commun à faire progresser le mouvement en faveur de campus favorables à la santé;
- g) de la santé sociale qui réfère à la qualité des relations et des interactions sociales – cela implique de favoriser des liens significatifs, de maintenir un réseau social de soutien et de

participer à des activités sociales positives qui contribuent au sentiment d'appartenance et de communauté;

- h) de la santé intellectuelle qui se définit comme l'engagement dans des activités qui stimulent la croissance mentale, la créativité et l'apprentissage tout au long de la vie – la santé intellectuelle englobe la pensée critique, la résolution de problèmes, l'apprentissage continu, l'exploration de nouveaux centres d'intérêt et l'expansion des connaissances et des compétences;
- i) de la santé financière qui se définit comme la gestion efficace des finances, de prendre des décisions financières éclairées et de maintenir la stabilité et la sécurité dans les affaires financières personnelles et professionnelles;
- j) de la santé émotionnelle qui se réfère à la compréhension, l'expression et la gestion efficace des émotions – cela implique de développer la résilience, des mécanismes de coping, la conscience de soi et des limites émotionnelles saines menant à un état émotionnel équilibré et une meilleure santé mentale globale;
- k) de la santé spirituelle qui se réfère à la recherche de sens et de dessein dans la vie, le développement de valeurs personnelles, de croyances et de pratiques qui procurent un sentiment d'accomplissement – cela implique la recherche d'harmonie et d'équilibre dans les aspects mentaux, émotionnels et spirituels de la vie;
- l) de la santé professionnelle et au travail qui se réfère à la création d'un environnement de travail favorable et épanouissant qui encourage la croissance professionnelle, la satisfaction et un équilibre sain entre vie professionnelle et vie personnelle – cela implique des initiatives visant à promouvoir une culture de travail positive et des opportunités de développement;
- m) de la santé physique qui se réfère au maintien d'un corps en bonne santé grâce à une activité physique régulière, une alimentation nutritive, un repos adéquat et des mesures de soins préventifs – cela englobe des pratiques qui soutiennent une fonction corporelle optimale et un mieux-être général;
- n) de la santé environnementale qui se réfère à la création et au maintien d'un environnement sain et durable dans lequel les individus vivent et travaillent, ce qui constitue un exercice de création de mieux-être institutionnel – cela implique la promotion de pratiques qui soutiennent l'équilibre écologique, la sécurité et le mieux-être dans l'environnement physique.

3. Règlement

- 3.1 L'établissement d'un environnement de mieux-être est une responsabilité partagée entre les membres de la communauté universitaire. Ensemble, les acteurs visent à créer une culture de bien-être individuel et une communauté autonome, solidaire et résiliente.
- 3.2 Avec la signature de la Charte de l'Okanagan, les acteurs dans la démarche de mieux-être institutionnel reconnaissent que les expériences vécues, qu'elles soient ou non sur le campus ou dans le cadre académique, ont une incidence sur le niveau de stress, le bien-être et l'inclusion des membres de la communauté universitaire. Elles doivent donc être nommées, analysées et une intervention réfléchie doit être adoptée pour créer un environnement et une culture institutionnels qui favorisent la réussite et le bien-être des étudiants et l'accomplissement personnel des autres membres de la communauté universitaire. Cet encadrement est une approche axée sur les contextes, qui sert de base à l'élaboration de mesures stratégiques et à la mise en place d'une stratégie globale en matière de santé et de mieux-être.
- 3.3 Les acteurs dans la démarche de mieux-être institutionnel s'engagent à :
 - a) créer une culture de bienveillance qui priorise les relations, le respect, la réciprocité, la flexibilité, la compassion, les liens, l'équité et le sentiment d'appartenance;

- b) renforcer la santé collective sous tous ses aspects;
- c) appuyer les efforts du comité institutionnel du mieux-être.

3.4 Le Comité institutionnel du mieux-être se penche sur le fonctionnement global structurel de l'Université.

4. Comité institutionnel du mieux-être (CIME)

4.1 Le CIME relève ultimement de la secrétaire générale.

Le CIME sera composé d'un maximum de dix personnes représentant les groupes suivants :

- corps professoral
- personnel administratif
- personnel cadre
- population étudiante
- partenaires sur le campus

Les groupes ainsi représentés choisiront les personnes qui siégeront au comité. Il y aura un maximum de deux personnes par groupe garantissant ainsi une diversité de perspectives et d'expertises dans les domaines liés au bien-être. Le comité nommera une présidence qui rendra compte à la secrétaire générale.

4.2 Le rôle du CIME est de :

- a) revoir périodiquement les ressources et données internes ou externes, dont celles fournies par l'Association canadienne sur la santé mentale, plus particulièrement l'initiative *Healthy Minds Healthy Campuses* qui fait la promotion des principes de la Charte de l'Okanagan et de l'Encadrement Limerick pour action;
- b) déterminer les besoins et les préoccupations en matière de mieux-être au sein de la communauté universitaire, liés aux huit piliers du bien-être;
- c) élaborer un plan d'action et un plan d'activités pour ensuite mettre en œuvre des initiatives, des programmes et des ressources pour soutenir le mieux-être holistique;
- d) collaborer avec les parties prenantes pertinentes pour promouvoir une culture du mieux-être et répondre à des défis spécifiques en matière du mieux-être;
- e) évaluer l'efficacité des initiatives en matière du mieux-être et formuler des recommandations pour les améliorer;
- f) communiquer et promouvoir les informations et les ressources liées au mieux-être auprès du corps professoral, du personnel et de la communauté universitaire;
- g) venir en appui au Comité institutionnel en équité, diversité et inclusion (cf. règlement RHR-226) si ce dernier le lui demande;
- h) faire rapport annuellement au Comité d'administration;
- i) proposer, au besoin, des modifications au présent règlement.

4.3 Réunions et mesures de rendement :

Le comité se réunira au moins trois fois par an, ou plus, selon les besoins, pour discuter des questions liées au mieux-être, suivre les progrès et rendre compte des initiatives et des résultats.