

The background is a solid teal color. At the top and bottom, there are decorative patterns of small triangles in orange and light blue, scattered across the width of the page. The main title is centered and written in a large, bold, orange, sans-serif font. The text is arranged in four lines: 'LE GUIDE', 'BIEN-ÊTRE', 'DU', and 'RÉSIDENT'.

LE GUIDE BIEN-ÊTRE DU RÉSIDENT

DE L'ASSOCIATION DES MÉDECINS
RÉSIDENTS DE MONTRÉAL

Préface

Le comité des résidents sentinelles est une initiative de l'AMRM visant à veiller au bien-être de ses membres et leur permettre d'avoir un accès facile aux différentes ressources de support disponibles. Plusieurs ressources existent pour les résidents en difficulté, mais elles sont souvent méconnues.

Toute l'équipe responsable du projet des résidents sentinelles tient à remercier l'AMRM, le PAMQ et la FMRQ pour le soutien durant la création de cette initiative et de ce guide de poche.

Ce guide ne peut être distribué ou reproduit, en tout ou en partie, sans approbation préalable auprès de l'AMRM

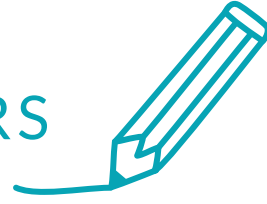
amrm.infos@gmail.com

© AMRM juin 2019

TABLE DES MATIÈRES

LE MOT DES RÉDACTEURS	1
INTRODUCTION	2
QUAND UN·E COLLÈGUE N'A PAS L'AIR DE BIEN ALLER	3
SANTÉ PERSONNELLE	5
INTIMIDATION & HARCÈLEMENT	7
DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES	9
PARENTALITÉ ET RÉSIDENCE	11
TRANSITION VERS LA PRATIQUE	13
TOXICOMANIE & DÉPENDANCE	15
IDÉES DE RECONNAISSANCE	17

LE MOT DES RÉDACTEURS



Ce guide se veut un outil de référence pour toute situation difficile vécue par vous ou un collègue durant votre résidence. Évidemment, le contenu de ce guide de poche peut être utile à tous, il n'est pas réservé à l'usage exclusif des résidents sentinelles!

Son fonctionnement est simple, pour chaque situation énumérée, vous y trouverez :



De l'information pertinente sur le sujet



Les drapeaux ou signes d'alarme à reconnaître



Les ressources d'aide disponibles

Pour toutes les situations difficiles vécues par un résident, le PAMQ, le bureau d'aide de la faculté aux étudiants et résidents, la FMRQ et l'AMRM sont disponibles pour apporter du soutien et de l'aide.

N'hésitez pas à partager ce guide et à nous faire part d'idées ou de suggestions qui pourraient contribuer à le bonifier.

Votre comité des résidents sentinelles,

Maude Cigna - R1 pédiatrie

Karina Salvo-Labelle - R1 médecine familiale

Laurence Labine - R1 médecine familiale

Gabriel Lavoie - R1 médecine interne

Sophie Marcoux - R4 santé publique et médecine préventive

Sarah-Émilie Racine-Hamel - R4 santé publique et médecine préventive

INTRODUCTION

Le bien-être des résidents est un sujet qui nous concerne tous autant comme résident·es que futur·es patron·nes. Nous le savons bien, la résidence peut être une épreuve difficile en soi, d'autant plus pour ceux d'entre-nous qui faisons face à des difficultés professionnelles ou personnelles.

Plusieurs ressources sont disponibles, mais elles sont souvent méconnues. Le comité des résidents sentinelles est une initiative de l'AMRM visant à veiller au bien-être de ses membres et leur permettre d'avoir un accès facile aux différentes ressources de support disponibles.

Ces résidents sentinelles sont outillés pour :

- Connaître les différentes ressources d'aide disponibles
- Faire une évaluation informelle de la situation d'un·e collègue qui semble en difficulté
- Être à l'écoute des collègues et les orienter vers les ressources appropriées en temps opportun
- Contribuer à créer une atmosphère positive dans les milieux de formation

Ce guide de poche se veut une ressource conviviale pour vous épauler dans votre rôle. Il a été conceptualisé et rédigé par le comité des résidents sentinelles de l'AMRM (année 2018-2019) et il a été révisé et bonifié par des représentants de la FMRQ et du PAMQ[1].

N'oubliez pas que le comité exécutif de l'AMRM demeure disponible et enthousiaste à vous supporter dans vos démarches et initiatives! N'hésitez pas à les contacter en cas de besoin ou de question (<https://amrm-montreal.com/nous-joindre/>) et ce, tant au niveau financier que pour utiliser d'autres ressources et expertise de nos membres!

Au plaisir et en espérant que ce projet saura nous aider à prendre autant soin les uns des autres que nous prenons soin de nos patient·es!

[1]Remerciements particuliers à Madame Johanne Carrier et à Monsieur Sylvain Schetagne (FMRQ), au Dr Claude Rajotte (PAMQ), ainsi qu'à la Dre Marie-Frédérique Leclerc (AMReQ)

QUAND UN·E COLLÈGUE N'A PAS L'AIR DE BIEN ALLER...

Ça y est : un·e collègue vient de vous envoyer un courriel. Il aimerait bien aller prendre un café avec son·sa résident·e sentinelle, parce que «ça ne feel pas trop». Ou bien vous avez remarqué qu'un·e collègue est un peu plus fuyant·e dernièrement et vous ne savez pas trop comment l'aborder à ce sujet. Que faire?

Pour aborder un·e collègue qui vous semble moins bien aller ou qui a l'air préoccupé :

- On essaie de se trouver seul·e avec lui·elle. La discrétion est toujours de mise et vous êtes tenus à la confidentialité!
- On partage nos préoccupations. Un exemple de petite phrase qui vous aider à tendre une perche à votre collègue : Écoute, peut-être que je me trompe, mais j'ai l'impression que ça va un peu moins bien dernièrement. Ça se peut?...
- On respecte la réaction de notre collègue : Il·elle s'ouvre un peu? Excellent! On peut discuter sur le champ si le contexte y est favorable, ou on peut proposer de se prévoir un moment pour échanger plus longuement.
- Il·elle nie tout problème ou demeure évasif? On respecte cela et on rappelle qu'on est disponible pour discuter au besoin.

Pour évaluer ce qui serait le plus judicieux à faire lors d'un échange avec un·e collègue qui vit une difficulté[1] :

En demeurant à l'écoute, sans juger, on tente d'évaluer la situation du mieux que l'on peut en se posant les questions suivantes :

1. Qu'est-ce qui s'est passé ou qu'est-ce ce qui se passe, exactement? (Quel est le problème?)

[1]Ce cadre d'évaluation a été conceptualisé par le Dr Claude Rajotte, médecin-conseil au PAMQ



GUIDE BIEN-ÊTRE DU RÉSIDENT
QUAND UN OU UNE COLLÈGUE N'A PAS L'AIR DE BIEN ALLER...

2. Pense-t-on que le problème submerge notre collègue au point où son fonctionnement au travail, social, conjugal et/ou familial est altéré?

3. Est-ce que la situation présente un danger immédiat ou de la dangerosité pour notre collègue? Pour autrui? (par exemple : ses enfants, les patients, etc.)

4. Quel plan d'action nous semble le plus approprié : simplement offrir une oreille attentive, ou bien une intervention plus formelle semble indiquée? Dans le 2e cas, se référer sans tarder aux ressources proposées dans le guide. Dans le doute, mieux vaut consulter les ressources pour éviter de se retrouver soi-même en situation de détresse!

SANTÉ PERSONNELLE

Il nous arrive souvent de négliger notre bien-être et même notre santé au profit de celle de nos patients. Parfois, on ne s'en aperçoit pas nécessairement avant qu'il ne soit trop tard, d'où votre rôle primordial! Soyez à l'affût des signes de fatigue, de découragement, etc. chez vos collègues. N'hésitez pas à leur proposer un café, une séance de course avec vous, peu importe! Soyez créatifs. Souvent, mettre des mots sur nos émotions et avoir accès à une oreille attentive fait déjà une énorme différence.



- Jusqu'à **18%** des résident·es décrivent leur santé mentale comme pauvre ou équivoque. [1]
- Le taux de dépression et de suicide des résident·es sont **plus élevés** que ceux des strates populationnelles du même âge. [1]
- **27%** des résident·es affirment avoir déjà eu des pensées suicidaires. [2]
- **55%** des résident·es souffraient d'épuisement professionnel lors d'une enquête de la FMRQ réalisée en mars 2017. [3]
- Le taux d'épuisement professionnel et de dépression **plus élevés** chez les résident·es que chez les médecins en pratique. [2]
- Le taux de présentéisme de l'ordre de **60%**. [1]

**Présentéisme = se présenter au travail lorsque malade*



- Isolement et retrait
- Idées suicidaires
- Changements de comportements
- Agressivité
- Comportements dangereux

[1] Énoncé de position sur la santé et le bien-être des résidents de la FMRQ (2013), FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/4n/06/nonc-de-position.pdf>

[2] Sondage national de l'AMC sur la santé des médecins (octobre 2018), AMC, [En ligne]. <https://www.cma.ca/sites/default/files/2018-11/nph-survey-f.pdf>

[3] Bulletin de la FMRQ sur le stress et l'épuisement professionnel (Printemps 2018), FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/fg/31/gestionconseil-bulletin-116359.pdf>

RESSOURCES SECTION SANTÉ PERSONNELLE



Centre de prévention du suicide

Tel. 1-866-APPELLE

<https://www.cpsquebec.ca/nous-joindre/>

Centre de santé et de consultation psychologique de l'Udem

Accès pour tous les étudiants de l'Udem

- Psychologue disponible pour les urgences, tarifs avantageux pour étudiants! Possibilité de prendre RDV pour voir un médecin

Tel. 514-343-6452

<http://www.cscp.umontreal.ca/>

Consultez votre médecin famille

Bureau d'aide aux étudiants et résidents

Tel. 514 343-6603

baer@meddir.umontreal.ca

Gestion du stress - liens vers des ressources

Bibliothérapie de la FMRQ : <http://fmrq.qc.ca/bibliotherapie>

Page web de la faculté : <https://md.umontreal.ca/etudiants/gestion-stress-lanxiete/>

Activité physique - CEPSUM

Accès gratuit avec la carte étudiante à la piscine, piste de course, terrains

INFO-Aidant

Tel. 1-855-852-7784

Guide: <https://www.lappui.org/Conseils-pratiques/Guides-pour-les-proches-aidants>

Entente collective

9,6 jours peuvent être utilisés pour maladie, dont 3 jours peuvent être utilisés pour des raisons personnelles, donc sans justification.

Possibilité de 10 jours de congé sans solde pour obligations (enfants, conjoint, parents, fratrie)



HARCÈLEMENT & INTIMIDATION

Le harcèlement et l'intimidation peuvent se présenter sous plusieurs formes dans nos milieux de formation : discriminatoire, sexuel, psychologique et criminel. Ce n'est pas toujours facile de savoir si la situation que nous vivons est effectivement du harcèlement ou de l'intimidation. Soyez sensible aux histoires de vos collègues pour dépister ces situations, car celles-ci peuvent avoir un impact important sur la santé physique et psychologique du résident ainsi que sur son aise dans son milieu de travail. Parfois, simplement le fait d'en parler à quelqu'un nous permet d'avoir une meilleure vision sur la situation et de prendre des mesures pour l'améliorer.



- **45 à 50%** des médecins résidents canadiens se disent victimes de harcèlement, d'intimidation ou de mauvais traitements lors de leur formation. Ces taux seraient de **18%** chez les résident·es britanniques et **91%** chez les Japonais·es. [1]
- Les stages durant lesquels les médecins résidents semblent les plus affectés seraient la chirurgie générale (**28%**), la médecine interne (**21%**), la médecine d'urgence (**12%**) et l'anesthésiologie (**11%**). [1]
- Seulement **12 à 33%** des résident·es qui sont victimes de harcèlement ou d'intimidation le dénoncent. [1]



- Absentéisme, retrait et évitement du milieu
- Peur, anxiété
- Augmentation du risque d'erreurs au travail
- Dépression, épuisement, idées ou propos suicidaires

[1] Énoncé de position sur la santé et le bien-être des résidents de la FMRQ (2013), FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/4n/06/nonc-de-position.pdf>

[2] Bureau d'intervention en matière d'harcèlement, Université de Montréal, [En ligne]. <https://harcelement.umontreal.ca/accueil/>

RESSOURCES HARCÈLEMENT & INTIMIDATION



Sécurité - Pour toute urgence 24/7

Tel. 514-343-7771

<http://www.urgence.umontreal.ca>

Bureau d'intervention en matière de harcèlement (BIMH)

Tel. 514-343-7020

harcelement@umontreal.ca

Pour du soutien psychologique: Service de santé et de consultation psychologique (CSCP)

Tel. 514-343-6452

<http://www.cscp.umontreal.ca>

Commission des normes, l'équité, la santé & sécurité du travail

Tel. 514-873-7061 ou 1 (800) 265-1414

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Tel. 514-873-5146 ou 1 (800) 361-6477

<http://www.cdpj.qc.ca/>

FMRQ

Tel. 1 (800) 465-0215

fmrq@fmrq.qc.ca

AMRM

Vice-Présidence au bien-être

amrm.infos@gmail.com

PAMQ

Tel. 1-800-387-4166

info@pamq.org

DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES

Peu importe que nous soyons des résident·es en médecine de famille, psychiatrie, chirurgie ou radiologie, la résidence est un long parcours avec son lot de défis et de difficultés. Nous avons la lourde tâche d'être à la fois soignant·e et apprenant·e et la charge de responsabilité et de travail qui nous incombe peut devenir fort problématique. Que ce soit une gestion du temps difficile, un échec de stage, des erreurs ou une plainte, le travail peut avoir un impact nocif sur la vie d'un résident autant au travail qu'à la maison.



- Près de **55%** des résident·es vivent de l'épuisement professionnel.
- **32%** des résident·es affirment que leur charge de travail est leur principale source de stress, 13% la conciliation travail-vie. [1]
- **11%** des résident·es vivent du stress par rapport au risque de faire une erreur. [1]
- Plus du tiers des résident·es canadien·es ont considéré changer de résidence. [2]



- Isolement
- Absentéisme
- Idées suicidaires

[1] Bulletin de la FMRQ printemps 2018, FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/fg/31/gestionconseil-bulletin-116359.pdf>

[2] RDOCs 2018 National Resident Survey, RDOCs, [En ligne]. <https://residentdoctors.ca/wp-content/uploads/2018/10/National-Resident-Survey-2018-R8.pdf>

RESSOURCES DIFFICULTÉS PROFESSIONNELLES



Entente collective

Disponible sur le site de la FMRQ

FMRQ

Respect de l'entente collective

Tel. 1 (800) 465-0215

Affaires.syndicales@fmrq.qc.ca

AMRM

Respect de l'entente collective

Vice-Présidence aux affaires syndicales : amrm.infos@gmail.com

PAMQ

Erreurs médicales et plaintes

info@pamq.org

Tel. 1-800-387-4166

Bureau d'aide aux étudiants et résidents

Support échec, gestion du temps et techniques d'étude

Tel. 514 343-6603

baer@meddir.umontreal.ca

Considérations de changement de programme ou réorientation de carrière

FMRQ ou AMRM

PARENTALITÉ & RÉSIDENCE



La parentalité chez les résident·es est associée à de multiples stressseurs. Certains symptômes qui sont directement liés à la grossesse peuvent nuire au fonctionnement de la résidente. La résidente peut également être exposée à divers dangers dans le cadre de ses stages (ex : infections, violence dans les urgences psychiatriques). Enfin, certains facteurs organisationnels comme les longues heures de travail, les gardes de soir, de nuit et de fin de semaine ou encore la crainte d'augmenter la charge de travail des pairs en raison du congé parental ou de la suspension des gardes peuvent constituer d'autres sources de stress. De plus, certains parents et/ou futurs parents peuvent vivre un sentiment de culpabilité en raison des conséquences que leur parentalité peuvent occasionner sur leurs collègues et patron·nes. Bref, arriver à garder en tête qu'une grossesse et le fait d'avoir des enfants sont la grande majorité du temps des événements de vie positifs est parfois un défi dans le contexte de la résidence!



- Dans un sondage effectué par la FMRQ en 2014, **33%** des 772 résident·es qui y ont répondu affirmaient avoir un ou des enfant(s). [2]
- Selon une étude de cohorte rétrospective effectuée par une professeure de McGill à l'aide d'un questionnaire en ligne auquel 238 femmes ayant vécu une grossesse au cours de leur résidence en Amérique du Nord ont répondu, la prévalence de complications obstétricales (avortement spontané, hypertension gestationnelle, décollement placentaire, retard de croissance intra-utérin) est **plus élevée** chez les résidentes enceintes que dans la population générale de femmes enceintes. La présence de complications obstétricales semble **augmenter avec le nombre d'heures de garde** et le nombre de gardes de nuit. [3]



- Difficulté de fonctionnement et échecs dans les stages
- Complications liées à la grossesse

[1] Guide de grossesse, de l'adoption et de la parentalité à la résidence (2014), FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/db/d5/bulletin-fmrq-printemps-2014.pdf>

[2] Behbehani, S et Tulandi, T (2015). Obstetrical Complications in Pregnant Medical and Surgical Residents, J Obstet Gynaecol Can;36(12):25-31, [En ligne].

[https://www.jogc.com/article/S1701-2163\(15\)30359-5/pdf](https://www.jogc.com/article/S1701-2163(15)30359-5/pdf)

RESSOURCES PARENTALITÉ ET RÉSIDENCE



Guide de la grossesse, l'adoption et la parentalité durant la résidence

Résumé des enjeux liés à la grossesse et la parentalité durant la résidence

<http://fmrq.qc.ca/files/documents/db/d5/bulletin-fmrq-printemps-2014.pdf>

Entente collective

Possibilité d'utiliser 10 jours par année pour des raisons familiales
Maximum de 8 heures de travail par jour lorsque la résidente n'est pas de garde, et ce, dès le début de la grossesse. Suspension des gardes après 20 semaines de grossesse. Droit à deux jours de congé consécutifs de façon hebdomadaire. Contacter la FMRQ pour des questions sur la convention collective.

CNESST

Programme maternité sans danger : analyse des risques engendrés par les tâches de la résidente et peut demander des modifications (ex : limiter le nombre d'heures passées debout).

<https://www.csst.qc.ca/travailleurs/maternite/pages/maternite.aspx>

FMRQ

Tel. 1 (800) 465-0215

Affaires.syndicales@fmrq.qc.ca

Parents positifs

Conseils et ressources sur parentalité

<http://parentspositifs.ca/>

Autres

Certains programmes de résidence permettent le retour progressif, renseignez-vous!

Il est possible de reporter certains jours de vacances et d'études au retour du congé parental

Plusieurs résidentes qui ont des enfants durant la résidence témoignent de l'importance de solliciter son réseau lors du retour au travail et suggéraient de le prévoir le plus tôt possible.

Acceptez l'aide offerte par vos proches!

TRANSITION VERS LA PRATIQUE

La fin de résidence vient avec des défis qui lui sont propres. Devra-t-on faire un fellow (formation complémentaire)? A-t-on obtenu un poste? Comment s'intégrera-t-on à notre nouvelle équipe? L'endettement a-t-il atteint un niveau stressant? Comment gèrera-t-on l'anxiété qui peut être ressentie à l'idée d'être enfin patron·ne? Sans oublier la préparation pour les examens finaux de certification. Avoir à composer avec autant d'incertitude peut devenir un poids mental significatif pour plusieurs.



- Selon une étude canadienne de 2016, plus de **90%** des nouveaux médecins de famille ne se sentaient pas adéquatement préparés pour les aspects administratifs de leur entrée en pratique. [1]
- Entre 2010 et 2014, **20%** des patrons canadiens étaient dans leurs 5 premières années de pratique. [2]
- Les résident·es qui n'accumulent pas une dette significative liée à leur formation médicale sont l'exception plutôt que la norme. Oui, les résident·es sont en général endettés et même un peu plus que la moyenne des canadien·nes du même âge!



- Impression d'impuissance face à la situation
- Difficulté à rencontrer ses responsabilités financières (ex : difficulté à payer ses comptes d'Hydro-Québec, à faire les paiements minimums sur sa carte de crédit, faire ou avoir fait un choix de résidence contraint par sa situation financière)
- Anticipation que notre endettement nous empêchera peut-être de réaliser des projets qui nous tiennent à cœur (ex : choisir son endroit de fellow)
- Signes d'anxiété et/ou de stress qui entravent son fonctionnement personnel ou professionnel (voir les drapeaux rouges des autres sections).

[1] CMFC – Les 5 premières années en pratique / The First 5 Concept [En ligne] <https://firstfiveyears.ca/fr/>

[2] ACPM – En début de carrière? Les 5 premières années en médecine : Conseils pratiques. [En ligne] <https://www.cmpa-acpm.ca/fr/>

RESSOURCES TRANSITION VERS LA PRATIQUE



Guide annuel du finissant de la FMRQ

Informations mises à jour annuellement

Adapté pour le Québec (obtenir un PEM/PREM, les règles pour les fellows, l'incorporation, etc.)

<http://fmrq.qc.ca/le-bulletin/>

«The First5 Concept»

Terme utilisé dans la communauté anglophone pour désigner le début de pratique médicale en tant que patron.

Un exemple de ressource ici : <https://firstfiveyears.ca/>

Communautés virtuelles de support et d'entraide

Sur Facebook, par exemple, il est possible de rejoindre le groupe « *First 5 years in Family Practice Canada* ». Le groupe « *Physician Financial Independance* » (Canada) est un groupe Facebook auquel il est possible de s'abonner et qui diffuse notamment des tutoriels adaptés à la réalité des médecins.

Vous ne serez pas seul·e!

Vous pouvez discuter avec d'anciens collègues nouvellement patron·nes de leur propre transition pour mieux vous préparer!

TOXICOMANIE & DÉPENDANCE

L'alcoolisme et l'abus de substances sont des sujets très tabous dans notre milieu. Le haut niveau de stress, les longues heures de travail et la nécessité d'être performant sont des éléments, parmi d'autres, qui peuvent pousser quelqu'un à consommer. Les résident·es souffrant d'un problème de consommation évitent ou tardent souvent à consulter les ressources d'aide qui leur sont offertes, principalement par peur des représailles, du jugement des pairs et des possibles impacts négatifs sur leur parcours académique et professionnel. Il est important de savoir que la FMRQ et le PAMQ sont des ressources d'aide entièrement confidentielles et qu'aucune information ne sera donc versée au dossier académique.

Il est important de garder en tête que les dépendances peuvent prendre plusieurs formes : consommation d'alcool, de cannabis, de différents types de drogues, mais aussi la dépendance au jeu ou les problèmes d'achat compulsif. Par ailleurs, les problèmes de dépendance chez un proche peuvent eux aussi causer une détresse importante qui doit être adressée.



- L'utilisation des drogues de prescription est supérieure chez les médecins que dans la population générale
- **90 à 95 %** des médecins qui demandent de l'aide sont traités avec succès et demeurent sobres [1]



- Impact sur le fonctionnement au travail
- Absentéisme secondaire à consommation ou sevrage
- Signes ou symptômes de sevrage
- Tolérance avec augmentation des doses nécessaires
- Changements au niveau du comportement
- «Eye opener» : le besoin est ressenti pour la substance d'abus dès le réveil
- NOTE: garder en tête que certain·es résident·es en anesthésiologie, de même que des patron·nes, peuvent se retrouver en situation particulière du fait de leur accès facilité à des narcotiques. Cela peut générer de la détresse si le·la résident·e souffre d'un problème de dépendance, mais aussi si il·elle est plus témoin d'un·e collègue ou d'un·e patron·ne souffrant d'un tel problème.

[1] Bulletin de la FMRQ hiver 2014, FMRQ, [En ligne]. <http://fmrq.qc.ca/files/documents/2b/48/bulletin-fmrq-hiver-2014.pdf>

RESSOURCES TOXICOMANIE ET DÉPENDANCE



Médecin de famille

CLSC local

Drogue : Aide et référence (CSCP)

<http://www.drogue-aidereference.qc.ca/>

Tel. 514-527-2626

PAMQ

Tel. 514 397-0888 ou 1 (800) 387-4166

info@pamq.org

IDÉES DE RECONNAISSANCE POUR ENCOURAGER LA COLLÉGIALITÉ

- Profiter de la demi-journée académique/journée de retour en UMF pour souligner les bons coups des collègues
- Souligner les anniversaires : Jumeler les résident·es : chacun s'occupe d'amener un gâteau ou autre attention pour souligner l'anniversaire de l'autre
- Sans avis préalable, arriver un peu plus tôt le matin et laisser des pâtisseries dans le local des résident·es avec une invitation à se servir
- Avec l'aide du directeur de programme, encourager les patrons à reconnaître les bons coups des résident·es, en leur envoyant un mot ou un petit courriel personnalisé, par exemple
- Suggérer aux seniors de « sortir » 1 ou 2 juniors peu de temps après le début de l'année académique. Quelques idées : Activité sportive, sortie au cinéma, aller prendre un café
- Proposer une carte ou un petit cadeau de groupe pour les résident·es qui vivent un moment important (difficile ou heureux!). Par exemple lors de la perte d'un proche, maladie, naissance...
- Quand on va chercher un café, demander à son/sa collègue s'il/elle aimerait qu'on lui en rapporte un
- Souligner les examens (LCMC II, Collège Royal, etc.) et essayer d'apporter du soutien dans les mois de préparation les précédant. Quelques idées : Laisser des petits mots d'encouragement, offrir son aide (par exemple : partager la préparation d'un journal club, demander si des sujets particuliers seraient utiles à couvrir lors des activités pédagogiques)
- Instaurer la distribution d'un kit du R1 au début de l'année académique : Crayons, carte de café, anneaux de cartable...
- Décorer le local des résident·es selon le moment de l'année (Halloween, Noël, Saint-Valentin, etc.)
- Organiser des activités thématiques et sociales ponctuelles. Quelques idées : Journée du chandail laid à Noël, 5 à 7 pizza sur le lieu de travail
- Installer une machine à bonbons dans le local des résident·es
- Encourager les résidents à profiter de toutes les occasions pour exprimer leur appréciation à leurs collègues. Quelques idées : Boîte où déposer des cartes de Saint-Valentin avec petit mot, faire un bilan des 'bons coups' de l'année et le partager lors d'une activité dans le temps des Fêtes