

Mieux-être de la main-d'œuvre

Juillet 2022

Groupe de travail sur le mieux-être mental



Préambule

Le Groupe de travail sur le mieux-être mental (Groupe de travail) a été créé pour fournir des informations et des recommandations sur la meilleure façon de soutenir et de promouvoir la santé mentale et le mieux-être pendant la pandémie de COVID-19 et au-delà, en mettant l'accent sur les communautés nordiques et en reconnaissant que leurs réalités sont souvent différentes de celles du reste du Canada.

En tant que coprésidents du Groupe de travail sur la santé publique des communautés éloignées et isolées du COVID-19, nous tenons à exprimer notre gratitude aux membres du groupe de travail pour leurs efforts et pour la production de ce document. Ces personnes dévouées ont offert leur temps et leur expertise lors de la pandémie de COVID-19 qui avait déjà exercé une pression extraordinaire sur les personnes impliquées dans le système de soins de santé et les organisations des Premières nations, des Inuits et des Métis. Vous trouverez ci-dessous les organisations membres du Groupe de travail sur la santé publique dans les collectivités éloignées et isolées, les autorités sanitaires et les partenaires gouvernementaux qui remercient le Groupe de travail.

Assemblée des Premières Nations

Council of Yukon First Nations

Nation dénée

Ministère de la Défense nationale

First Nations Health Authority

Government of Newfoundland and Labrador

Gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest

Gouvernement du Nunavut

Gouvernement du Yukon

Services aux Autochtones Canada

Inuit Tapiriit Kanatami

Ralliement national des Métis

Centre de collaboration nationale de la santé autochtone

Northwest Territory Métis Nation

Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik

Agence de la santé publique du Canada

Co-présidents du groupe de travail de santé publique COVID-19 sur les communautés éloignées et isolées

Kluane Adamek

Chef régional du Yukon
Co-présidents du comité des
Chefs de la santé, Assemblée
des Premières Nations

Dr. André Corriveau

Spécialiste en santé publique,
Consultant spécial à Services
aux Autochtones Canada

Dr. Tom Wong

Médecin en chef de la
santé publique, Services
aux Autochtones Canada

Introduction

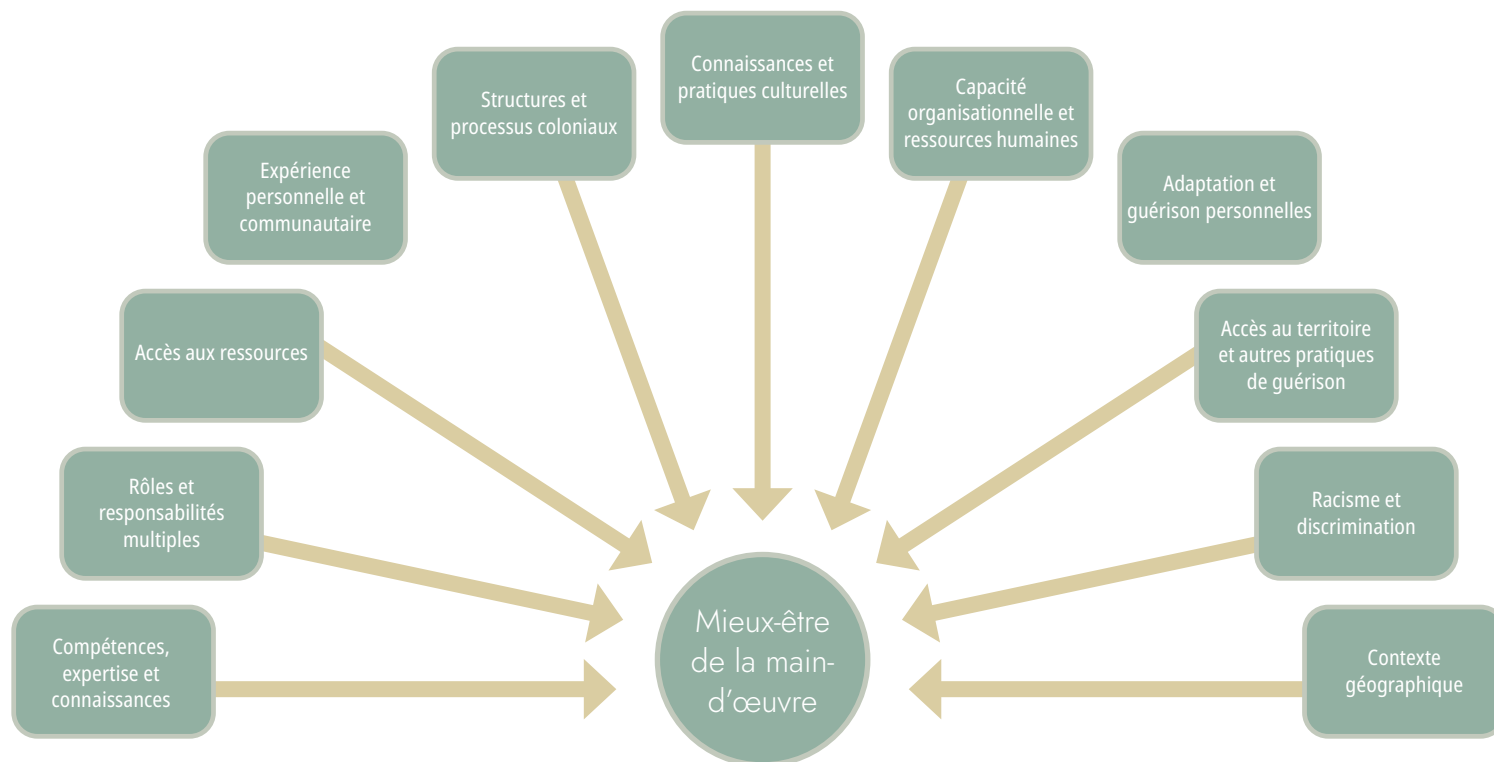
Le Groupe de travail sur le mieux-être mental (Groupe de travail) a été mis sur pied pour fournir un aperçu et des recommandations sur la meilleure façon de soutenir et de promouvoir le mieux-être mental au sein de la main-d'œuvre en santé mentale, en santé et en toxicomanie des Premières nations, des Inuits et des Métis pendant la pandémie de COVID-19 et au-delà. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence et intensifié les défis connus depuis longtemps par ces communautés et leur personnel, à savoir le manque de compétences, les problèmes de recrutement et de rétention, et l'équité globale en matière de financement. La pandémie de Covid-19 a exigé de ces effectifs qu'ils modifient rapidement leurs services et qu'ils opèrent dans un environnement en constante évolution, avec un cycle arrêt-départ. Il en a résulté une fatigue et un stress accrus de la main-d'œuvre, un arriéré de services requis sans capacité de réponse, et une main-d'œuvre qui a continué à diminuer tout au long de la pandémie. Le présent rapport traite des besoins structurels et opérationnels, mis en évidence tout au long de la pandémie, pour assurer le mieux-être des effectifs.

Les membres du Groupe de travail (dont la liste figure à l'annexe A) espèrent que ces recommandations pourront être utiles aux gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, aux gouvernements des Premières nations, des Inuits et des Métis, ainsi qu'aux membres du Groupe de travail sur la santé publique dans les collectivités nordiques et isolées, dans le cadre de leurs responsabilités de donner suite aux recommandations présentées ici. L'objectif de ce groupe est de jeter les bases d'un soutien au mieux-être mental des travailleurs au service des Premières nations, des Inuits et des Métis dans tout le pays.

Mieux-être de la main-d'œuvre

Une étape cruciale vers l'augmentation de la capacité à assurer le mieux-être de la main-d'œuvre des Premières nations, des Inuits et des Métis consiste à changer le discours, en passant d'une focalisation étroite sur le développement de la main-d'œuvre à une compréhension accrue des facteurs critiques qui ont un impact sur le développement et le mieux-être de la main-d'œuvre. En validant et en abordant les problèmes systémiques auxquels la main-d'œuvre des Premières nations, des Inuits et des Métis a été confrontée pendant la pandémie, le mieux-être de la main-d'œuvre est possible. Il s'agit d'une main-d'œuvre qui, avant la pandémie, souffrait d'un sous-financement chronique et d'un manque de capacité à assurer la gestion du mieux-être de la main-d'œuvre. Avec la pandémie de COVID-19, les organisations des Premières nations, des Inuits et des Métis qui

fournissaient des services de bien-être mental ont rapidement modifié leurs modèles de prestation pour s'assurer que leurs consommateurs avaient accès à des services sûrs et équitables. Ils ont agi ainsi non seulement pour se conformer aux mandats de santé, mais aussi pour assurer et promouvoir la santé et la sécurité des communautés qu'ils soutiennent. Cela a mis en évidence de nouveaux défis pour une main-d'œuvre qui avait déjà du mal à maintenir sa capacité en raison de déficits de longue date. Le graphique du *tableau 1* met en évidence les facteurs critiques qui influent sur le mieux-être de la main-d'œuvre. Le présent rapport fournit des recommandations thématiques qui tiennent compte de ces facteurs critiques et, dans la mesure du possible, distingue les besoins des populations métisses, inuites et des Premières nations.



Facteurs de mieux-être de la main-d'œuvre autochtone

Tableau 1: Indigenous Workforce Wellness Factors, Dr Brenda Restoule, First Peoples Wellness Circle, 2022

Au-delà du yoga et de la méditation : Le mieux-être au travail

- Aidez à faire participer les employés à l'élaboration d'initiatives de bien-être au travail. Faire participer les employés à la conception d'initiatives de mieux-être au travail renforce la capacité de créer des incitatifs significatifs pour les employés.
- Soutenir et promouvoir le mieux-être spirituel, car il est essentiel au mieux-être de cette main-d'œuvre. Les soutiens et les politiques organisationnels qui transmettent et favorisent les croyances et les valeurs culturelles sont d'une importance capitale pour le mieux-être spirituel. Par exemple, pour les Premières nations, cela peut signifier que la pratique de la purification avec des médecines sacrées est encouragée à l'intérieur des bâtiments et que tout le matériel nécessaire à la purification est fourni et disponible pour le personnel.
- Investissez dans le fait de savoir que le sens favorise le mieux-être mental. Veillez à ce que les politiques et les procédures incluent des pratiques et des connaissances fondées sur la culture, ainsi que les programmes d'aide aux employés. Cet objectif est atteint en offrant des possibilités de formation qui soutiennent les connaissances et les valeurs culturelles. Créer des pratiques organisationnelles qui soutiennent la main-d'œuvre à partir d'une approche fondée sur les traumatismes.
- Comprendre qu'un milieu de travail sain suscite l'espoir, l'appartenance, le sens et le but et qu'il est le fondement de l'obtention de résultats significatifs pour les personnes, les familles et les communautés.

Les membres du groupe de travail (voir l'annexe A) ont formulé des recommandations pour soutenir la création de résultats équitables pour la main-d'œuvre, et la vision est qu'elles soient utilisées par les Premières nations, les Inuits et les Métis, ainsi que par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour soutenir les initiatives visant à créer l'équité et une plus grande capacité à soutenir le mieux-être de la main-d'œuvre. Les organisations communautaires et les voix qui se sont exprimées devant le groupe de travail sont identifiées à l'annexe B.

Méthodologie

Le groupe de travail s'est réuni de l'hiver 2021 au printemps 2022 dans le cadre d'une série de réunions en après-midi qui alternaient entre les mardis et les jeudis. Un outil de conférence virtuelle a été utilisé pour connecter les membres à travers le pays, ce qui a permis une pleine participation. Les réunions étaient prévues pour une durée de deux heures. Le secrétariat du groupe de travail a apporté son soutien en préparant des résumés de chacune des réunions, en aidant à l'élaboration d'un ordre du jour et en facilitant les invitations aux intervenants. Les membres du groupe de travail étaient chargés d'examiner les documents et les dossiers avant les réunions, de discuter des présentations et d'y participer, afin de formuler des recommandations.

Les ordres du jour des réunions suivaient généralement un schéma similaire, avec une ouverture administrative pour capter la participation des membres du groupe de travail, et des présentations de partenaires sélectionnés avec une opportunité pour les membres du groupe de travail de poser des questions. La discussion portait sur les informations présentées, les implications des recommandations, et l'identification des ressources et des exemples de pratiques judicieuses. Les présentateurs ont ensuite été invités à se joindre aux futures réunions sur le mieux-être de la main-d'œuvre afin de favoriser l'apprentissage continu grâce à d'autres présentations et d'éclairer les recommandations et le rapport final.

Contexte et données

La pandémie de COVID-19 a entraîné des défis complexes pour une main-d'œuvre qui était déjà aux prises avec des problèmes de salaires et de compensations justes et équitables, un manque de capacité à soutenir le mieux-être de la main-d'œuvre et des difficultés à conserver une main-d'œuvre qualifiée. Cette situation a entraîné une aggravation des problèmes de dotation en personnel et la perte de connaissances et de soutiens essentiels. Pour remédier à ces iniquités, des changements significatifs sont présentés dans ce rapport par le biais de recommandations axées sur le renforcement des capacités au sein de la main-d'œuvre des Premières nations, des Inuits et des Métis. Pour ce faire, le groupe de travail et ses alliés ont mis en évidence quatre thèmes essentiels pour lesquels un soutien est nécessaire : le renforcement des capacités, le recrutement, la rétention et le domaine primordial de l'équité en matière de financement. Pour obtenir des changements significatifs dans les trois premiers thèmes, l'équité de financement doit être établie.

Deux conférenciers ont présenté au groupe de travail des données sur la main-d'œuvre qui donnent un aperçu du bien-être de la main-d'œuvre. Les deux

initiatives ne comportaient pas de représentation substantielle dans les données des Métis ou des Inuits, et une enquête ne portait que sur les Premières nations. Cependant, si on les compare à d'autres données au Canada sur les besoins de la main-d'œuvre en raison de la pandémie, les rares données présentées sur les Premières nations, les Inuits et les Métis s'alignent bien. En dehors de ces présentateurs, des résultats similaires ont été trouvés par Statistique Canada dans le cadre de l'Enquête sur l'expérience des travailleurs de la santé pendant la pandémie (EETSPP) (Statistique Canada, 2022). Il a été démontré que la plupart des travailleurs (95,4 %) ont déclaré que la pandémie avait eu des répercussions négatives sur leur emploi, ce qui a entraîné des niveaux plus élevés de stress et de fatigue au travail (Statistique Canada, 2022). De plus, 83 % des travailleurs ont indiqué que les niveaux de stress, de fatigue et d'épuisement professionnel étaient plus élevés, ce qui était aggravé par l'augmentation de la charge de travail (c.-à-d. le fait de devoir assumer plusieurs rôles en raison d'une pénurie de personnel, le passage à des services virtuels, etc. Les résultats rapportés étaient indicatifs de la catégorie d'enquête autre, qui comprenait les travailleurs en santé mentale et en toxicomanie (Statistique Canada, 2022).



Principaux résultats des outils qui soutiennent les recommandations

- **Renforcement des capacités** - La pandémie a gravement réduit les compétences de la main-d'œuvre, en partie à cause de l'augmentation du stress général lié à la pandémie. De plus, selon le Centre canadien de lutte contre l'alcoolisme et les toxicomanies (CCLAT), 42 % de la main-d'œuvre a noté une augmentation importante du stress lié au COVID-19 en raison du manque d'accès aux services de soutien sanitaire (diminution de 37 %) et social (diminution de 34 %) (CCLAT, 2021).

Il a été estimé que la culture et l'accès aux pratiques et connaissances culturelles avaient le potentiel de renforcer les capacités. En même temps, la main-d'œuvre a fait part de craintes importantes concernant la réouverture et la résurgence des cas. Sur cette base, les facteurs suivants ont été déterminés pour soutenir le renforcement des capacités de la main-d'œuvre :

- Accès aux ressources,
 - Connaissance et pratiques culturelles,
 - S'attaquer aux problèmes de racisme et de discrimination, et
 - Comprendre l'impact des structures et des processus coloniaux.
- **Recrutement** - La pandémie a mis en lumière les problèmes de longue date liés à l'insuffisance des niveaux de dotation en personnel pour répondre efficacement aux besoins complexes des Premières nations, des Inuits et des Métis en matière de mieux-être mental. Le passage aux services virtuels a démontré que la main-d'œuvre cachée, qui existe depuis longtemps et qui doit souvent assumer de multiples rôles (c.-à-d. répondre aux crises, effectuer des tâches administratives, transporter les clients, élaborer des programmes tout en offrant un soutien par les pairs ou des services de counselling supplémentaires), ne pouvait pas étirer ses compétences pour s'adapter au changement des modèles de prestation de services, mais l'a quand même fait (Thunderbird Partnership Foundation, 2020). De plus, lorsque le CCLAT a interrogé la main-d'œuvre, 77 % des répondants ont indiqué une forte augmentation des postes vacants, ce qui a entraîné une augmentation de la charge de travail pour le personnel en place (CCLAT, 2021). Sur cette base, les facteurs de mieux-être suivants ont été déterminés pour soutenir le renforcement des capacités de la main-d'œuvre :
 - L'amélioration et le développement des compétences, de l'expertise et des connaissances ;
 - la capacité d'accéder aux ressources ; et
 - les connaissances et les pratiques culturelles.

Ces facteurs de mieux-être se combinent pour améliorer le maintien dans l'emploi et permettent de formuler les recommandations nécessaires au changement.

- **Rétention** - Lors d'un sondage réalisé par le CCLAT en 2021, il a été signalé que 77 % de la main-d'œuvre était très préoccupée par le manque de compétences dû à l'augmentation des postes vacants. Cette tendance n'est pas nouvelle, car il s'agit d'une main-d'œuvre qui a dû faire face à des problèmes de rétention en raison d'une charge de travail ingérable. Les travailleurs en santé mentale ont noté une augmentation de 35 % de leur désir de disposer de plus de ressources pour les aider à faire face à la situation et à prévenir le stress et l'épuisement professionnel (CCLAT, 2021). L'équité en matière de financement a été déterminée comme étant un autre problème affectant le maintien en poste du personnel. Outre le manque de ressources structurelles pour soutenir le bien-être de la main-d'œuvre, les travailleurs ont indiqué que le manque de rémunération concurrentielle était l'un des principaux obstacles à leur maintien en poste. Le maintien en poste dépend de facteurs de bien-être semblables à ceux mentionnés ci-dessus, ainsi que de l'accès au territoire et à d'autres pratiques de guérison qui contribuent à l'adaptation et à la guérison personnelles, lesquelles dépendent des connaissances culturelles et de la capacité d'accéder aux ressources. Ces facteurs de bien-être se combinent pour améliorer le maintien en poste et constituent la base des recommandations nécessaires au changement.

La culture se poursuit grâce à des services ambulatoires et virtuels modifiés

- Cérémonie de purification
- Cercle de partage
- Contes, légendes et enseignements culturels.
- Cérémonies et mieux-être axés sur la terre.

« La COVID-19 a aggravé l'état de crise déjà préexistant dans la plupart des communautés. Il est nécessaire de mettre en place un plan global de mieux-être mental pour remédier à cette situation de longue date. »

Répondant à l'enquête sur le bien-être de la main-d'œuvre

« Tant de choses sont restées les mêmes alors que les besoins ont augmenté au-delà des compétences. Nous sommes là pour le long terme. L'action est lente et les impacts semblent être minimes. Les nombreux problèmes qui existent depuis des décennies ont été amplifiés. »

Répondant à l'enquête sur le bien-être de la main-d'œuvre

- **Trouble de stress post-traumatique (TSPT)** - La pandémie a mis en lumière les traumatismes complexes et de longue date subis par les peuples et les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis, ainsi que par la main-d'œuvre qui les sert. Cette main-d'œuvre est fréquemment exposée à des expériences traumatiques qui se manifestent non seulement par un TSPT, mais aussi par un trouble de stress post-traumatique complexe (TSPTC). Cette situation est souvent le résultat de leur proximité avec les personnes qu'ils servent (First Peoples Wellness Circle, 2019).
- De plus, la pandémie a eu pour effet d'aggraver les traumatismes, le chagrin et les pertes que le personnel voyait régulièrement dans leurs rôles, ce qui a souvent entraîné une charge de travail excessive, de la pression, un manque de soutien et du stress. Cela a conduit à l'épuisement professionnel et à des taux élevés de roulement du personnel (First Peoples Wellness Circle, 2019). Par conséquent, il faut travailler à la prise en compte des traumatismes et à l'atténuation des traumatismes secondaires au sein de la main-d'œuvre. Une partie de cette reconnaissance comprend la garantie d'une rémunération appropriée et adéquate qui correspond à celle des autres professionnels de l'aide, ainsi que l'assurance que cette partie de la main-d'œuvre a accès à des soutiens pour atténuer son propre risque d'exposition au traumatisme secondaire (First Peoples Wellness Circle, 2019). Par conséquent, il est nécessaire que les organisations travaillent en collaboration et en coopération pour s'assurer que les travailleurs souffrants ou risquant de souffrir d'un traumatisme secondaire ont accès à un continuum complet de services de mieux-être mental dont ils ont besoin (First Peoples Wellness Circle, 2019). Pour ce faire, il doit y avoir un accès adéquat aux ressources de soutien, la capacité pour la main-d'œuvre d'aborder l'adaptation et la guérison personnelles, et surtout, il doit y avoir un accès aux connaissances culturelles et aux pratiques de guérison (c'est-à-dire l'accès au territoire, aux médecines traditionnelles, etc.) Ces facteurs sont révélateurs des facteurs de bien-être présentés dans le *tableau 1*.
- **Équité de financement** - Lorsqu'ils ont été interrogés, tous les membres de la main-d'œuvre ont déclaré qu'une augmentation du financement général et/ou de la rémunération permettrait une meilleure prestation des services et que la capacité accrue améliorerait leur capacité de gestion. Cela témoigne des facteurs de mieux-être que sont les compétences, l'expertise et les connaissances, la capacité des ressources humaines et organisationnelles et l'accès aux ressources, comme le montre le *tableau 1*. Cela est particulièrement vrai pour la main-d'œuvre générale, car les conseillers en toxicomanie et les travailleurs sociaux agréés ont indiqué une augmentation de 38 % et 41 % respectivement du désir d'une plus grande équité en matière de financement (CCLAT, 2021). Par conséquent, pour que le mieux-être soit atteint, il faut que les organismes qui représentent la main-d'œuvre bénéficient d'une parité financière.

Nous avons également entendu des organisations travaillant dans le domaine de la santé mentale et de la toxicomanie, ainsi que des prestataires de services de santé publique à l'extérieur des communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis, qui ont fait état de constatations similaires quant à la façon dont la pandémie a affecté et diminué la capacité de leur personnel. Cependant, il a été constaté que cette main-d'œuvre estimait avoir un meilleur accès au soutien des compétences (c.-à-d. services de counselling, programmes de mentorat, soutien entre pairs, etc.), ce qui est dû, en partie, à une plus grande équité en matière de financement. Si cette question devait être abordée pour la main-d'œuvre que ce rapport soutient, il est probable que les résultats seraient similaires à l'avenir (Thunderbird Partnership Foundation, 2020).

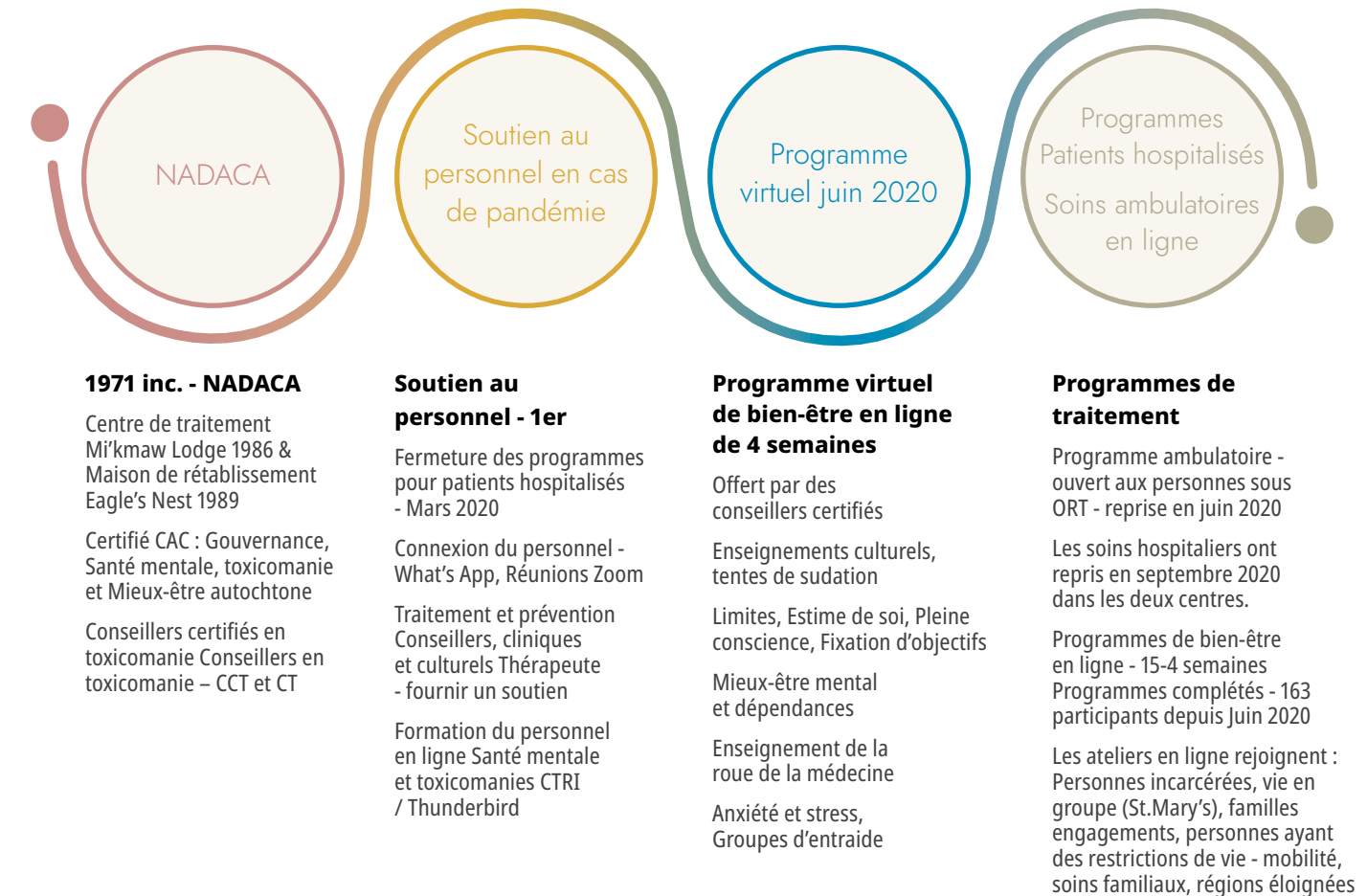
Notre histoire de pandémie

Association autochtone de counseling en matière d'alcoolisme et de toxicomanie de la Nouvelle-Écosse (NADACA)

Au début de la pandémie, la NADACA s'est régulièrement entretenu virtuellement avec le personnel pour aborder les changements en cours et apporter un soutien au développement des connaissances et des compétences. Afin de garantir une mise en œuvre et une prestation de services équitables, une mentalité de changement rapide a été adoptée pour faire face aux changements dans la prestation de services. Cela a été rendu possible grâce aux commentaires directs du personnel, qui ont permis d'apporter les changements suivants au programme :

- *Une perspective des Premières nations pour sortir des sentiers battus* – Offrir des options de soins dans une optique holistique. Ce programme de conseil virtuel en ligne de quatre semaines a été dispensé par du personnel de conseil certifié.
- Le programme a adapté les enseignements culturels afin de favoriser le bien-être mental et d'aborder l'estime de soi, l'anxiété et le stress des individus. L'un des objectifs du programme virtuel était de développer des compétences en matière de pleine conscience et de proposer des groupes d'entraide virtuels avec le soutien d'un conseiller certifié dans les compétences de base en matière de toxicomanie.
- À l'été 2020, 15 sessions de quatre semaines avaient été organisées et suivies par 163 participants. La nature virtuelle de ces ateliers a permis à des groupes auparavant isolés (personnes incarcérées, vivant en groupe, ayant des restrictions de vie ou de santé, vivant dans des régions géographiquement éloignées, etc.) de suivre le programme. Cela a permis non seulement de renforcer le mieux-être des individus pendant la pandémie, mais aussi celui de la communauté.

NADACA – « Notre histoire de pandémie » Changer la façon dont nous fournissons nos services



Principes clés des approches visant à soutenir le mieux-être de la main-d'œuvre

Assurer une prestation de services équitable

- S'engager à construire et maintenir des innovations dans les compétences communautaires
- Établir une relation de confiance avec la communauté
- Assurer le soutien des prescripteurs au développement communautaire et aux soins tenant compte des traumatismes
- Soutenir la participation et la collaboration entre les secteurs de services afin de fournir des soins de la plus haute qualité
- Créer un service communautaire sans obstacles pour garantir l'accès aux soutiens et aux options pour ceux qui cherchent de l'aide (par exemple, réduction des risques, outils tels que la messagerie texte, soins virtuels)

Normes de soins pour les prestataires de services

- Reconnaître la nécessité de choisir la façon dont les Premières nations, les Inuits et les Métis préfèrent guérir et veiller à ce que cette possibilité soit offerte avec de faibles obstacles à l'accès,
- S'investir personnellement dans la compréhension de l'histoire de la communauté et des traumatismes et relations complexes qui existent en son sein, et
- Avoir la capacité de travailler sur l'ensemble des déterminants sociaux de la santé et est en mesure d'assurer la continuité des soins.

EXEMPLE DE PRATIQUE
ÉCLAIRÉE DIRIGÉE
PAR LES INUITS

Renforcement des capacités de la main-d'œuvre inuite en santé mentale et en toxicomanie (SMT)

- Renforcer la capacité du personnel inuit de première ligne en santé mentale en créant des possibilités d'avancement dans le domaine de la SMT par le biais d'un programme d'échelonnement dans le but d'affecter un changement systémique à long terme et de doter le personnel inuit des compétences nécessaires pour s'engager en toute sécurité dans leurs communautés.
- Offrir des programmes communautaires qui favorisent la santé mentale et le bien-être, organiser des activités qui sensibilisent le public ; soutenir les équipes de soins de santé auprès des clients ; intégrer les connaissances et les perspectives inuites dans la pratique
- A fourni une formation pertinente qui répondait à un besoin identifié par la communauté d'avoir plus d'Inuits au sein de la main-d'œuvre, a fourni des conseils sur les traumatismes et des soutiens à la divulgation, et a fourni des outils pour s'engager en toute sécurité dans les traumatismes indirects et promouvoir l'autogestion des soins
- Mise en œuvre de la formation Radius Trauma en 2021 dans le but de développer une approche de la guérison des traumatismes, basée sur les valeurs sociétales inuites, et de créer des pratiques d'évaluation et de traitement des traumatismes culturellement pertinentes et durables.

Cette méthode de développement de la main-d'œuvre est une réponse de changement à un système historique qui a été dépendant de prestataires de services externes. L'initiative a montré qu'il était souhaitable de passer à un mode de pensée axé sur l'autonomisation en aidant les communautés à accroître leurs compétences et à envisager le bien-être dans une perspective plus large.

Recommandations pour soutenir le mieux-être de la main-d'œuvre

Renforcement des capacités

1. Accroître la sensibilisation et le soutien au mieux-être de la main-d'œuvre.

- Ces services existants seraient améliorés par l'enregistrement de données pour surveiller le bien-être de la main-d'œuvre. Les données seraient également utilisées pour créer et mettre en œuvre des ressources et des outils pour soutenir les organisations et les individus.
- La modélisation du mieux-être de la main-d'œuvre par les superviseurs (c.-à-d. la création d'une culture du mieux-être, de la conversation et du soutien) permet de renforcer les capacités en évaluant les charges de travail en fonction des besoins actuels et en déterminant la capacité d'accepter ou de refuser de nouveaux projets. Pour que cela soit possible, il faut un environnement où la politique et le financement soutiennent les compétences.
- Créer et mettre en œuvre un cadre de travail sur le mieux-être de la main-d'œuvre qui servirait de guide aux organisations pour soutenir la main-d'œuvre et assurer la mise en place de pratiques équitables et holistiques en milieu de travail.

2. Fournir des soins aux praticiens de soins communautaires.

- Créer et mettre en œuvre des programmes visant à soutenir une main-d'œuvre confrontée à des niveaux élevés d'épuisement professionnel en raison de problèmes tels que l'usure de la compassion, les traumatismes indirects, etc. Cette situation résulte en partie du fait que l'on demande à la main-d'œuvre de mettre ses besoins de côté pour répondre à une crise. Il faut créer de l'espace pour soutenir les prestataires de soins.
- Créer et mettre en œuvre un cadre de mieux-être de la main-d'œuvre qui servirait de guide aux organisations pour soutenir la main-d'œuvre et assurer la mise en place de pratiques équitables et holistiques en milieu de travail. Un bref aperçu d'un modèle de cadre est présenté à l'annexe C.
- Apprécier les environnements uniques des communautés éloignées et isolées - ces populations vivent dans un environnement traumatisant et reflètent une dynamique différente dans la main-d'œuvre. Les soignants sont souvent engagés dans des rôles multiples.

3. Créer et mettre en œuvre une association nationale pour le mieux-être mental des Premières nations, des Inuits et des Métis.

- Une association nationale permettrait de soutenir la main-d'œuvre dans tous les corps coloniaux. Les collègues et associations existants (c'est-à-dire l'Ordre des psychologues de l'Ontario, l'Association des travailleurs sociaux de l'Ontario, etc.) ne s'occupent pas toujours de la sécurisation culturelle et des compétences et connaissances spécifiques qui profiteraient aux communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis.
- Une association nationale permettrait d'offrir des soutiens à la sécurisation culturelle qui vont au-delà des secteurs provinciaux et territoriaux, permettant ainsi une plus grande capacité et la possibilité pour la main-d'œuvre de recevoir un soutien national.

4. Remédier au manque d'infrastructures.

- Il faut créer et mettre en place une infrastructure en milieu de travail pour soutenir les personnes qui souffrent d'usure de compassion et d'autres épuisements professionnels. Cela peut se faire par la supervision de la main-d'œuvre afin de comprendre les besoins de mieux-être des individus (c.-à-d. la supervision clinique de la main-d'œuvre).
- Créer des espaces physiques et des ressources pour soutenir la main-d'œuvre. Cela est particulièrement vrai pour les communautés éloignées, qui ne disposent souvent pas de l'infrastructure physique nécessaire pour offrir des espaces de travail adéquats et sûrs.
- Organiser l'infrastructure pour utiliser le temps de travail afin de lutter contre l'usure de compassion (c'est-à-dire permettre au personnel de prendre une heure de travail pour consulter un conseiller ou mettre en place des journées de mieux-être).
- Reconnaître que tout le monde ne dispose pas d'un espace sûr à la maison pour accéder à des services à distance. Cela signifie qu'il faut faire preuve de souplesse pour assurer le maintien d'un modèle centré sur la personne et fourni par des moyens virtuels. Cela pourrait inclure des pratiques telles que la mise en place d'espaces sécurisés dans la communauté pour permettre l'accès aux programmes virtuels entre les organisations. Cela exige toutefois que la main-d'œuvre se voie offrir des soutiens afin de disposer de la souplesse organisationnelle nécessaire à la mise en œuvre des services.

5. Fournir un accès à la technologie et aux outils techniques.

- Reconnaître que la main-d'œuvre poursuivra probablement un modèle hybride de services virtuels et en personne. La pandémie a entraîné un passage brutal aux services virtuels et, à l'avenir, il faudra renforcer les capacités du point de vue des ressources et des connaissances. Pour que le modèle hybride soit couronné de succès, il est nécessaire d'assurer l'accessibilité de la connectivité, afin de permettre une prestation équitable des services.
- De nouveaux besoins peuvent apparaître si ces services n'étaient pas disponibles, avant la pandémie, dans un modèle virtuel ou hybride. Il faut donc déterminer comment soutenir les personnes à partir d'un environnement virtuel en mettant clairement en place des outils éthiques pour ce modèle.
- Il est de plus en plus nécessaire de créer une infrastructure numérique et de télécommunications appropriée (c'est-à-dire un accès à l'Internet à haut débit, une connectivité au réseau cellulaire et/ou des points d'accès à l'Internet mobile). La pandémie et les mandats sanitaires qui en ont découlé ont entraîné un passage à l'espace virtuel et la main-d'œuvre n'est pas nécessairement connectée à la communauté ou ne travaille pas dans la communauté. Le fait de s'attaquer à ce problème et de trouver des moyens de créer des liens avec la communauté permet de renforcer les liens entre les travailleurs et d'améliorer les capacités.

6. Développer des ressources pour l'utilisation de services de supervision virtuelle nouveaux et existants.

- Explorer les technologies qui soutiennent les nouveaux cliniciens en leur permettant d'accéder au mentorat des compétences et des pratiques culturelles par le biais de la supervision à distance. L'apprentissage sur place est parfois un défi qui, à son tour, constitue un obstacle au renforcement des capacités.
- Ces services peuvent être utilisés non seulement pour la main-d'œuvre mais aussi pour les aînés et les praticiens culturels afin de permettre un transfert de connaissances. Ceci est particulièrement urgent en raison de l'âge avancé de la plupart des praticiens culturels.
- Pour que ces services soient mis en œuvre avec succès, toute plateforme utilisée doit respecter les principes de propriété, de contrôle, d'accès et de possession (PCAP) afin de garantir la sécurité des connaissances culturelles et des données communautaires.
- Un exemple de ces services peut être vu sur le site <https://geta-head.com/>

COVID-19 Répercussions sur la capacité de la main-d'œuvre en santé mentale et en toxicomanie au Canada

- Une enquête de 12 mois a été menée à partir de septembre 2020, dans le but de connaître les impacts de la pandémie sur la main-d'œuvre canadienne en santé mentale et en toxicomanie. Parmi les répondants, 4 % se sont identifiés comme autochtones et 30 % ont indiqué qu'ils venaient de communautés rurales ou éloignées. Cela indique qu'une partie des répondants s'alignent sur les préoccupations du groupe de travail en matière de santé publique dans le Nord.
- On a constaté que la pandémie a entraîné un changement dans la prestation des services, avec une augmentation rapide du temps consacré à la prestation de services de soins virtuels. On a constaté que ce changement rapide a entraîné une diminution de la capacité de la main-d'œuvre.

- Les conseillers en toxicomanie ont été les plus touchés par les premiers stades de la pandémie et par le changement brusque de services résultant de l'évolution des mesures de santé publique.
- Les répondants au sondage ont indiqué trois besoins:
 - une augmentation du financement,
 - la création et la mise en œuvre de ressources d'adaptation, et
 - l'élimination des obstacles réglementaires.

Si les deux premiers besoins sont relativement succincts, le troisième correspond à la création d'associations supplémentaires ou au remaniement des associations existantes afin d'offrir des soutiens plus pertinents (c'est-à-dire des organisations professionnelles ou des mesures de soutien par les pairs) dans le but d'améliorer la qualité de la main-d'œuvre.

Recrutement

1. Travailler avec les universités et les collèges pour mettre en place des supports de formation.

- Ceci peut être réalisé à l'extérieur et à l'intérieur de la communauté. Pour créer des flux d'éducation directe dans la main-d'œuvre, il faudrait inclure une formation à l'échelle pour améliorer les compétences en matière de mieux-être mental (c'est-à-dire les débriefings traumatiques, les traumatismes indirects et/ou la fatigue générale de la main-d'œuvre).
- Les supports de formation doivent inclure et s'appuyer sur les connaissances des Premières nations, des Inuits et des Métis. Ils peuvent être dispensés par les universités et les collèges afin de toucher une plus grande partie de la population.
- Pour mieux comprendre les défis que devront relever les personnes qui entrent sur le marché du travail, il faut créer une capacité d'enseignement qui inclut des personnes ayant une expérience vécue. Cela permettra également d'offrir des services plus équitables.

2. Créer une association de paraprofessionnels.

- Une association permettrait de créer un changement structurel et d'assurer la mise en œuvre de politiques et de protocoles pour la sécurité de la main-d'œuvre et des clients qu'elle sert. Pour ce faire, les protocoles seraient intégrés à la culture organisationnelle et améliorés par le partage de pratiques judicieuses.
- Créer et mettre en œuvre des directives en matière de compétences. Il s'agirait de la façon dont la main-d'œuvre comprend les limites, les débriefings, l'accès au soutien et les supervisions. Cela serait renforcé par l'identification de structures/mesures de responsabilité qui auraient pour but de soutenir le personnel de première ligne, en particulier dans les domaines du développement communautaire, de l'intervention précoce et de la promotion de la santé mentale.
- Les pratiques culturellement sécuritaires comprendraient la création d'un modèle/échantillon (le gouvernement recevrait le rapport et celui-ci serait un exemple du résultat) pour permettre à la main-d'œuvre d'accéder à des services de soutien culturellement sécuritaires. Il est également nécessaire que les services provinciaux et territoriaux veillent à ce que des pratiques culturellement sécuritaires soient également accessibles (c'est-à-dire encourager les organisations régionales à s'engager auprès des communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis).

Rétention

1. Mettre en œuvre les appuis au programme.

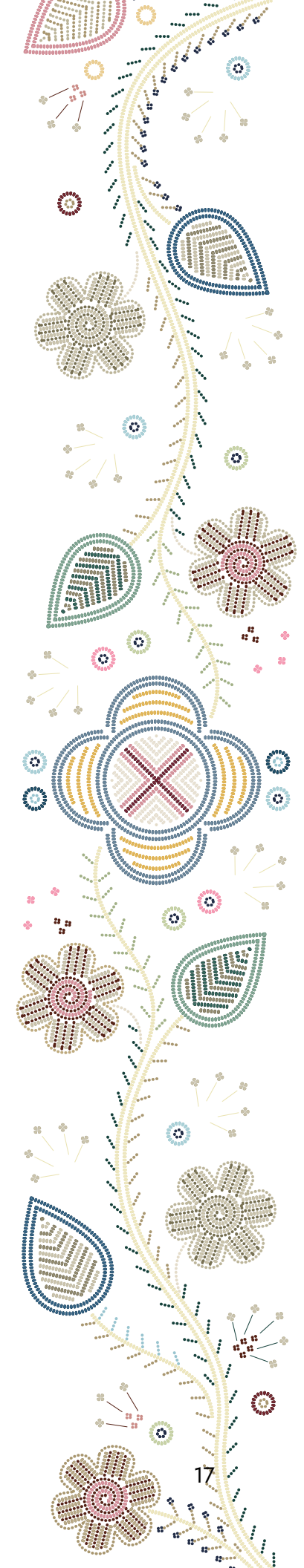
- Il a été signalé que souvent une seule personne est responsable d'un large éventail de besoins et de responsabilités en matière de programmes. Par conséquent, il faut davantage de soutien et d'expertise pour assurer une meilleure répartition du travail et réduire ainsi la fatigue liée au travail.
- Fournir aux communautés des ressources supplémentaires pour accroître la main-d'œuvre (afin de maintenir l'élan et d'assurer la postcure) et l'accès aux continums de soins. Cela pourrait se faire par le biais d'incitations à entrer dans le domaine des services sociaux (soutiens financiers équitables) qui aideraient les communautés non seulement à recruter mais aussi à maintenir le personnel pour soutenir les clients (c'est-à-dire des incitations à l'embauche pour les médecins, les infirmières praticiennes, les infirmières, etc.). Cela peut renforcer les capacités des communautés, mais celles-ci doivent être conscientes de la nature compétitive de ce marché du travail spécifique (c'est-à-dire des salaires plus élevés, des avantages sociaux, des plans de bien-être, des congés, etc.).

2. Créer une infrastructure pour soutenir le mieux-être de la main-d'œuvre.

- Capacité de financement pour offrir des salaires compétitifs.
- Supervision clinique/basée sur la culture pour la main-d'œuvre.
- La capacité de s'assurer que la main-d'œuvre peut distinguer ses compétences et son expertise dans le travail pour lequel elle a été embauchée et où elle collabore avec d'autres pour assurer un continuum de soins et de services centrés sur le client.
- Des équipes multidisciplinaires qui soutiennent la gestion des cas et l'accès à la culture et au territoire, ainsi que des soutiens cliniques pour les clients lorsque cela est nécessaire.

3. Modifiez les politiques pour que les travailleurs de première ligne soient soutenus.

- Créer et mettre en œuvre des plans de mieux-être pour la main-d'œuvre, tels que l'apprentissage continu sur les questions de fatigue de la compassion, d'épuisement professionnel et de traumatisme. S'il est important que le personnel soit sensibilisé à ces questions, il est encore plus important que les superviseurs et les gestionnaires le soient. En outre, les plans de bien-être peuvent être améliorés en accordant des jours de congé pour le mieux-être individuel et en permettant d'autres aménagements pour les congés liés aux observances culturelles.
- Fournir les outils permettant aux organisations d'avoir une certaine souplesse dans la création de leurs propres politiques en matière de mieux-être de la main-d'œuvre. Cela est lié, en partie, au recrutement, car le manque de personnel constitue souvent un obstacle à la création de programmes de bien-être, étant donné que le personnel existant est souvent trop occupé pour s'engager dans des activités non urgentes. De plus, le bien-être peut être amélioré en offrant à la main-d'œuvre davantage d'occasions de participer à des activités de renforcement de l'esprit d'équipe (p. ex. club de lecture, randonnées de bien-être, sorties de groupe, etc.).



Adresser les questions relatives aux SSPT et SSPTC

1. Développer les soutiens communautaires et renforcer les capacités.

- Des possibilités doivent être identifiées pour soutenir les communautés des Premières nations, des Inuits et des Métis afin de renforcer la capacité de la main-d'œuvre à accroître la sensibilisation et l'accès aux outils pour informer et soutenir l'atténuation du risque de traumatisme et de traumatisme secondaire.
- Les traumatismes historiques complexes qui résultent du colonialisme doivent être traités par des mesures de soutien à la main-d'œuvre. Cela se fait par le biais d'un plaidoyer et d'une promotion continus pour la poursuite des programmes qui abordent les complexités de ces traumatismes. Le Programme de soutien à la santé dans les pensionnats indiens en est un exemple. Il offre un soutien non seulement aux survivants, mais aussi à la main-d'œuvre qui travaille avec eux.

2. Mettre en œuvre des partenariats et des systèmes de soins de qualité.

- Pour assurer l'atténuation des traumatismes, il est impératif que les organisations travaillent en collaboration pour que la main-d'œuvre ait accès à un continuum complet de services de mieux-être mental.
- Il faut examiner l'efficacité des tables de travail bilatérales et trilatérales où il y a eu une collaboration réussie et efficace. Cela comprend la collaboration entre les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux et les gouvernements des Premières nations, des Inuits et des Métis. Cela pourrait mener à la création de modèles de pratiques judicieuses pouvant servir à l'élaboration de systèmes de soins de qualité pour la main-d'œuvre.
- Pour soutenir la main-d'œuvre, il faudrait s'efforcer de lier le SSPT et le CPTSD à la législation existante et potentielle, comme la législation sur le racisme. Cela serait utile, car cela permettrait de faire progresser les soins traumatologiques en reconnaissant les impacts du racisme et de la discrimination sur les traumatismes pour la main-d'œuvre et les communautés qu'elle sert. De plus, grâce à la reconnaissance législative, la main-d'œuvre pourrait être soutenue à un niveau plus large, ce qui permettrait de traiter les traumatismes de manière plus cohérente et approfondie.

Programme en ligne Indigenous Tools for Living (ITFL)

- Aborde les traumatismes complexes par le biais d'un environnement virtuel en ligne en utilisant des méthodes fondées sur la culture pour garantir la sécurité psychologique. Elle comprend une connexion progressive au traumatisme complexe à travers plusieurs modules (paniers) qui incluent des aides visuelles et des aînés fondés sur la culture.
- Cette formation est maintenant offerte en ligne et met le mieux-être en action en décrivant comment travailler avec et s'asseoir à côté d'un traumatisme complexe. Elle est animée par des instructeurs et des aînés du programme de thérapie autochtone axée sur la focalisation et fait l'objet d'une supervision clinique.
- Il met l'accent sur la connaissance et l'application tout en intégrant des exercices culturels des Premières nations, notamment des contes, des cérémonies et la guérison axée sur la terre. Il fournit des outils concrets pour traiter les traumatismes complexes et éviter l'épuisement et le déclenchement.
- Les réactions à ce programme ont été positives, car il a permis d'ajouter des soutiens culturels à leur boîte à outils afin de fournir des services plus équitables et de traiter les traumatismes complexes et la re-traumatisation potentielle auxquels les travailleurs peuvent être confrontés.
- La Gitksan Health Society, la Première nation Wet'suwet'en et la Indian Residential School Survivors Society ont manifesté un intérêt accru pour cette formation. Les demandes de séances de formation ont également augmenté après l'annonce de la découverte de tombes non marquées à Tk'emlups te Secwepemc.

Annexe A

Membres du groupe de travail sur le mieux-être mental

CO-PRÉSIDENTS

Dr. Carol Hopkins	Thunderbird Partnership Foundation
Dr. Brenda Restoule	First Peoples Wellness Circle

MEMBRES

Nelson Alisappi	Assemblée des Premières Nations
Sara Chorostkowski	Gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest
Dr. Sharon Cirone	Sioux Lookout Health Authority
Dr. Andre Corriveau	Services aux Autochtones Canada
Dr. Lloyd Douglas	Independent First Nation Alliance & the Sioux Lookout Health Authority
Kate Guse	Services aux Autochtones Canada
Alisar Ibrahim	Services aux Autochtones Canada
Mae Katt	Nishnawbe Aski Nation
Alana Kronstal	Gouvernement des Territoires-du-Nord-Ouest
Joanne Meyer	Métis Nation of Ontario
Camilla Sehti	Gouvernement du Nunavut
Wendy Stuart	Métis Nation of Ontario
Sara Taylor	Services aux Autochtones Canada
Jenny Tiemery	Inuit Tapiriit Kanatami
Eduardo Vides	Ralliement National des Métis

Annexe B

Voix et organisations communautaires qui ont également contribué à l'élaboration de ce document

Adrian Perez Ara	Gouvernement du Nunavut
Mary Bartram	Commission de la santé mentale du Canada
Samuel Breau	Commission de la santé mentale du Canada
Robert Gabrys	Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances
Dr. Carol Hopkins	Thunderbird Partnership Foundation
Rebecca Jesseman	Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances
Katerina Kalenteridis	Commission de la santé mentale du Canada
Samantha King	Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances
Lauren Naziel	BC First Nations Health Authority
Dawna Prosper	Native Alcohol and Drug Abuse Counselling Association (NADACA)
Dr. Brenda Restoule	First Peoples Wellness Circle
Camilla Sehti	Gouvernement du Nunavut
Taha Sheena	Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances

Références

1. Breau, S. (2022). *Caring for health-care workers*. Mental Health Commission of Canada.
2. First Peoples Wellness Circle. (2019). *Post-traumatic stress disorder briefing note*.
3. Get A-Head. (n.d.). *Facilitating the efficient delivery of quality mental health care and training*. <https://geta-head.com/>
4. Mental Wellness Task Group. (2021). *COVID-19 impacts on the capacity of the mental health and substance use workforce in Canada*. Mental Health Commission of Canada.
5. Mental Health and Addictions. (2021). *Capacity building within Mental Health and Addictions*. Government of Nunavut. <https://www.gov.nu.ca/>
6. Naziel, L. (2021). *Indigenous tools for living (ITFL) online program*. First Nations Health Authority.
7. Restoule, B M. C. Psych. (2021) *Beyond yoga & meditation: Wellbeing in the workforce*. First People's Wellness Circle.
8. Statistics Canada. (2022). *Experiences of health care workers during the COVID-19 pandemic, September to November 2021*. Government of Canada.



