

Sommet sur l'ÉSPT

Réaliser des progrès en prévention

Présenté par le ministre du Travail de l'Ontario Kevin Flynn

#TalkingPTSD

Sommet sur

l'état de stress post-traumatique

Réaliser des progrès sur l'ÉSPT

Le 25 octobre 2016

Contenu

Points saillants de la journée	1
Élaborer un plan efficace de prévention de l'ÉSPT	9
Mettre un plan de prévention en ACTION	12
Renforcer la RÉSILIENCE de la santé mentale	15
Réaliser des progrès en PRÉVENTION	18
Annexe : Biographies des conférenciers	21

Points saillants de la journée

- Plus de **150 personnes** ont participé au Sommet sur l'ÉSPT 2016
- Le mot-clé **#TalkingPTSD** présente une tendance à la hausse depuis lors

Les participants venaient de différents secteurs :

- ✓ Services de police
- ✓ Lutte contre les incendies
- ✓ Services médicaux d'urgence
- ✓ Services correctionnels
- ✓ Soins de santé
- ✓ Transport
- ✓ Services sociaux
- ✓ Militant en santé mentale
- ✓ Chercheurs
- ✓ Organismes de santé mentale

Le 25 octobre 2016, le ministère du Travail a présenté le **Sommet sur l'ÉSPT : Réaliser des progrès en prévention**. Le sommet, présenté par l'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail, a réuni des travailleurs, des employeurs et des experts d'un large éventail de secteurs, ainsi que des membres de la fonction publique de l'Ontario. Plus de 150 participants se sont réunis pour partager leurs observations et discuter des pratiques émergentes pour atténuer et prévenir l'état de stress post-traumatique (ÉSPT). Ce dialogue a aidé à faire avancer notre compréhension des façons de protéger les employés et de promouvoir la santé mentale et le bien-être au travail.

Les conférenciers ont partagé des expériences et des observations, créant une conversation sur des sujets utiles pour les lieux de travail d'aujourd'hui. Plusieurs organismes travaillent à concevoir des approches exhaustives en matière de prévention en ce qui concerne l'ÉSPT, les traumatismes et la santé mentale en milieu de travail. Voici certains sujets qui ont fait l'objet de discussions :

- les pratiques exemplaires pour concevoir des programmes efficaces de soutien par les pairs;
- les approches émergentes pour faire participer efficacement les familles au soutien;



De gauche à droite : L'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail, en compagnie de Bob Delaney

- les ressources et les outils pour promouvoir la santé mentale et la résilience;
- l'élaboration et l'évaluation des plans et des procédures de prévention au sein des organismes.

Les participants et les conférenciers ont fait plus que reconnaître les enjeux de santé mentale. Ils ont cherché à élargir notre compréhension des interventions, des outils, des cadres de travail et des capacités concrets nécessaires en milieu de travail pour mettre en place et déployer des approches rigoureuses en matière de prévention, d'intervention précoce et de soins et soutiens continus.

Ce fut une journée de dialogue et de réseautage, d'examen de questions importantes et de formulation collective de solutions. Le sommet a posé les bases pour de nouveaux partenariats et de nouvelles initiatives.

La journée était animée par **Camille Quenneville**, *présidente-directrice générale de l'Association canadienne pour la santé mentale, division de l'Ontario*. Elle a accueilli les participants avec un aperçu du programme de la journée et a souligné l'importance du sommet. Cinq ans plus tôt, un tel sommet n'aurait pas attiré l'éventail de professionnels présent dans la salle ce jour-là, a-t-elle dit. Des économistes ont précisé que les problèmes et les maladies de santé mentale coûtaient à l'économie canadienne au moins 50 milliards de dollars par année, a précisé Mme Quenneville, des conclusions qui ont aidé à accroître la sensibilisation.

La sous-ministre du Travail **Sophie Dennis** a accueilli les participants au sommet et a décrit l'intérêt que porte depuis longtemps le ministre Flynn à la santé mentale, sa passion pour ce problème et son engagement continu envers le changement. Elle a parlé de sa récente contribution — le dépôt du Projet de loi 163, Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario (état de stress post-traumatique). Le projet de loi a été adopté à l'unanimité en avril, et le ministre continue de se consacrer à créer des opportunités d'apprentissage et de partage pour favoriser la prévention de l'ÉSPT en milieu de travail.

L'hôte du sommet, **l'honorable ministre Kevin Flynn**, a exprimé sa reconnaissance du fait que plusieurs personnes présentes avaient fait preuve de direction en aidant le gouvernement à aller de l'avant pour aborder le stress post-traumatique relié au travail. Le ministre Flynn a insisté sur le fait que, avec l'ÉSPT, nous devons nous concentrer sur la prévention ainsi que sur les possibilités et les ressources connexes. Il a convenu que les milieux de travail ayant des pratiques positives en matière de santé mentale et des plans de prévention sont essentiels. Il a également décrit les précédentes réalisations du gouvernement, notamment la table ronde et le sommet de mars 2015 sur le stress post-traumatique relié au travail, et a expliqué comment le premier sommet avait poussé le gouvernement à proposer le Projet de loi 163, Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario.

Le ministre Flynn a souligné que l'Ontario mène le pays en matière de prévention de la santé mentale, mais que beaucoup de travail reste encore à faire. La *Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario* crée une présomption que l'ÉSPT diagnostiqué chez les premiers intervenants est relié au travail, ce qui leur donne un accès plus rapide aux prestations de la CSPAAT, à des ressources et à un traitement. Le ministre a dit que l'amélioration réside dans une approche exhaustive qui comprend des mesures législatives et préventives, comme le fait de travailler à cerner comment prévenir l'apparition de l'ÉSPT chez les personnes.

Le ministre Flynn a souligné qu'il publiera les plans de prévention des employeurs exigés aux termes du Projet de loi 163, et a discuté des ressources virtuelles comme firstrespondersfirst.ca (en anglais seulement), qui établit un cadre pour l'élaboration des plans de prévention. Ce site Web est une ressource utile qui a été créée à la suite du projet de loi. Il a demandé à tous les participants de retourner dans leurs organismes et collectivités pour travailler à des plans de prévention et pour continuer ce travail absolument nécessaire.

Allocution PRINCIPALE

L'ancien agent d'infiltration, arbitre à la retraite de la NBA et auteur du livre *Surviving the Shadows: A Journey of Hope into Post-Traumatic Stress*, Bob Delaney, a prononcé l'allocution principale. Il a expliqué comment il a été aux prises avec l'ÉSPT et comment il a fait de grands progrès vers la guérison, ce qui est la cause de sa passion actuelle pour la sensibilisation envers l'ÉSPT, une histoire inspirante.

Il a parlé de ses expériences personnelles comme policier de l'État du New Jersey travaillant comme agent d'infiltration, dans le cadre d'une enquête du FBI et comme membre d'un groupe de travail présidentiel. Durant trois ans, son travail d'infiltration auprès du crime organisé a exigé que M. Delaney se crée un nouveau personnage. Son identité a alors été révélée aux hauts dirigeants du crime organisé avec qui il avait forgé des liens de confiance. Il a expliqué comment la découverte de sa véritable identité et la confrontation qui s'est ensuite déroulée avec ces figures criminelles lui avaient causé des problèmes de sécurité et des contrecoups émotifs graves.

M. Delaney a décrit les symptômes d'ÉSPT qu'il a combattu en raison de son expérience de travail ainsi que la stigmatisation qu'il a vécue, ce qui empêche souvent les gens de se faire traiter pendant des années. Il a décrit les facteurs qui ont favorisé sa guérison, comme le soutien



Le conférencier Bob Delaney

par les pairs, qu'il voit comme la « première ligne de défense ». M. Delaney a demandé de quelle manière nous pourrions créer des environnements permettant que cela arrive et a insisté sur l'importance des programmes éducatifs de sensibilisation pour aider les personnes concernées à comprendre leurs éléments déclencheurs. Il a résumé ainsi sa vision : « Les expériences, plus la préparation intellectuelle, plus la réflexion et le fait de tenir compte de ce qui se passe ont pour résultat le développement et la croissance. C'est pourquoi j'aime penser qu'il y a un volet développement à l'ÉSPT. »

Concevoir des programmes de soutien par les pairs

Curt Arthur, directeur général, Secrétariat du renouvellement, ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels, a partagé ses observations sur le secteur correctionnel, qui a évolué dans le domaine de la santé mentale. Les participants l'ont écouté parler de l'importance de promouvoir la santé mentale des clients et des employés d'une manière intégrée. Les services correctionnels tracent la voie avec une compréhension des ressources humaines et monétaires, et la certitude qu'avec des interventions adéquates, des changements importants peuvent être apportés. Leur approche comprend l'utilisation de la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail comme fondation, tient compte des dangers particuliers qui contribuent au préjudice psychologique, nécessite une connaissance de base de la santé mentale, de la résilience et des capacités d'adaptation de la main-d'œuvre, et édifie des mécanismes d'évaluation au soutien de l'amélioration continue. En ce qui concerne le soutien par les pairs, les services correctionnels examinent plusieurs modèles afin que les modèles adéquats soient en place pour les besoins particuliers des différents milieux de travail.

D^r Ash Bender, psychiatre du travail et professeur adjoint, faculté de médecine, Université de Toronto. Psychiatre titulaire et expert des incidents traumatiques au travail, Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH). Le D^r Bender a fait état des observations clés d'une recherche qui faisait le suivi de personnes impliquées dans les efforts de secours lors des événements du 9 septembre 2001. Cela comprenait d'étudier les personnes qui n'avaient pas subi d'ÉSPT, offrant une compréhension accrue et un aperçu des qualités psychologiques qui peuvent aider à protéger



De gauche à droite : Curt Arthur, le D^r Ash Bender et Dave Connor

les gens contre des événements traumatiques. Le Dr Bender a expliqué que la recherche a identifié ces qualités comme étant un sens élevé du devoir, le sentiment d'être préparé, la perception plus grande d'avoir un soutien social, ainsi qu'une adaptation active et positive.

Il a dit que, pour que les organismes créent des milieux de travail mentalement sains, il est important d'évaluer en premier lieu les facteurs de risque – comme des approches axées sur la confrontation pour gérer les personnes à risque.

Le Dr Bender a décrit un modèle pour l'intervention en matière de stress professionnel dont les volets sont la prévention, l'intervention et le rétablissement, et a identifié le soutien par les pairs comme étant un élément essentiel. Il a fait part des pratiques exemplaires pour le soutien par les pairs, qu'il a décrits comme un mécanisme où les collègues de travail peuvent agir comme pont entre un employé ayant un problème et les personnes qui peuvent l'aider, et a mentionné que les organismes peuvent prendre des décisions concernant le niveau de formalité de leur programme de soutien par les pairs. Il a dit qu'un soutien par les pairs de grande qualité était plus probable lorsque les pairs suivaient un processus formel d'inscription et de sélection, étaient respectés par leurs pairs et participaient à une formation, une supervision, un examen et un agrément pour s'assurer qu'ils conservent leurs aptitudes.

Dave Connor, *chef de district de service d'incendie à la retraite, consultant du secteur de la sécurité publique*, a précisé que le soutien par les pairs peut être la pierre angulaire d'une stratégie en santé mentale dans les organismes, et que beaucoup de travail restait à faire pour faire avancer les choses. Il a expliqué qu'il y a plusieurs recettes pour mettre en place un programme efficace de soutien par les pairs et qu'elles peuvent toutes fonctionner – la chose importante étant d'utiliser ce travail pour l'organisme et de chercher à continuellement s'améliorer. M. Connor a dit que l'éducation devrait commencer par la formation des aspirants et a parlé du besoin de mobiliser la direction, les dirigeants et particulièrement les conjoints dans le soutien par les pairs, puisqu'ils peuvent remarquer des changements chez leurs partenaires plus facilement que les collègues de travail. Il a expliqué que les employeurs devaient choisir les personnes apportant du soutien en fonction de leur aptitude, et que les partenariats avec d'autres équipes de soutien par les pairs peuvent être extrêmement bénéfiques. Il a fourni plusieurs exemples de systèmes de formation en matière de soutien accessibles virtuellement et a dit que l'utilisation d'un recouvrement des coûts efficace peut aider à financer des programmes de santé mentale et permet à un organisme d'économiser de l'argent à long terme. M. Connor a laissé les participants avec la citation suivante : « Ce ne sont pas les personnes joyeuses qui sont reconnaissantes, mais les personnes reconnaissantes qui sont joyeuses. »

Mobiliser les FAMILLES dans les activités de soutien

Le chef Bruce Krauter, *services médicaux d'urgence d'Essex-Windsor*, a discuté des tactiques innovatrices que son service paramédical utilise pour mobiliser les membres de la famille et de l'approche évolutive de son organisme pour inclure les familles dans les programmes de santé mentale. Afin de mobiliser toute la famille et les amis, la célébration d'entrée en fonction des nouvelles recrues comporte maintenant un nouveau volet — le chef parle de l'importance du soutien de la famille, la « famille et les amis étant la première ligne de défense pour la santé mentale d'un ambulancier paramédical. » Une fois que les ambulanciers paramédicaux font partie de l'organisme, des ateliers sur la santé mentale et des séances de mobilisation sont offerts et sont également accessibles aux familles. Le chef Krauter a discuté du pouvoir des médias sociaux pour informer les familles sur les événements à venir, les nouvelles et les mises à jour. Il avait un message de grande importance pour les participants du sommet : « Ne rencontrez pas les familles une seule fois. Faites-le plutôt chaque année ou chaque trimestre. Il faut garder le contact avec elles. »

Jennifer Thompson, *analyste en intervention précoce, unité de soutien par les pairs de la police régionale de York*, a partagé la philosophie de l'organisme voulant que les membres de la famille soient les véritables premiers intervenants pour les premiers intervenants de l'organisme. Offrir aux familles et aux conjoints des ressources adéquates, de la formation et d'autres soutiens grâce au programme *York Beyond the Blue* permet aux familles de s'épanouir dans leurs rôles comme réseaux de soutien pour leurs agents de police. M^{me} Thompson, chef de ce programme, a décrit certains soutiens particuliers en place, comme un programme unique de soutien par les pairs orienté sur les familles, avec 11 membres pleinement formés pour offrir du soutien aux conjoints.

D^{re} Heidi Cramm, *professeure adjointe à l'école de réadaptation fonctionnelle de l'Université Queen's*, chercheuse principale en santé mentale de la famille et des vétérans auprès de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans. La D^{re} Cramm a décrit les recherches dans son champ d'expertise qui peuvent être mises à profit pour aider à comprendre les expériences des familles dans les secteurs présentant des taux élevés de traumatisme. Elle a fait état des solides preuves indiquant que les blessures de stress opérationnel subies par du personnel militaire ou des vétérans avaient un impact négatif sur les membres de la famille et les conjoints — entraînant des problèmes comme des difficultés relationnelles, des traumatismes secondaires chez les membres de la famille et la violence contre les conjoints. Selon la D^{re} Cramm, la perception du soutien social est l'un des facteurs les plus critiques pour la guérison fructueuse de l'ÉSPT d'une personne. Le besoin en matière de prévention et de dépistage précoce est également essentiel pour soutenir les familles avant qu'elles ne s'effondrent. La D^{re} Cramm a suggéré que, pour faire des progrès dans ce domaine, les blessures de stress opérationnel doivent être comprises dans un contexte familial, et que des approches comme l'utilisation de la technologie pour promouvoir les services de soutien sont nécessaires pour soutenir les familles.

ATELIERS de l'après-midi

Durant l'après-midi, les participants ont pris part à une séance parmi un choix de trois : l'élaboration d'un plan efficace de prévention de l'ÉSPT, les leçons apprises lors du déploiement d'un plan de prévention de l'ÉSPT ou les ressources en santé mentale et des conseils pour renforcer la résilience à l'ÉSPT. Les facilitateurs des séances ont ensuite expliqué à tous les participants du sommet les stratégies de déploiement ayant été discutées.

Consulter les pages 9 à 17 pour de plus amples renseignements sur les stratégies des séances et les ressources pour la planification, l'action et la résilience.



De gauche à droite : Ron Kelusky, le chef Bill Boyes, la sergente Beth Milliard et la D^{re} Lori Gray

MESURER et ÉVALUER la santé mentale en milieu de travail et les programmes de PRÉVENTION de l'ÉSPT

Le D^r **Greg Anderson**, doyen, *bureau de la recherche appliquée et des études supérieures, Justice Institute of British Columbia*, a présenté certaines des leçons tirées de son expérience en évaluation des programmes de prévention et de résilience, ainsi que des méthodes et des considérations pour les organismes qui veulent évaluer la réussite de leurs programmes. Il a souligné que les mesures et l'évaluation jettent les bases de pratiques factuelles et aideront à prendre des décisions ayant un impact plus important. Le D^r Anderson a parlé du rôle que les organismes et les employeurs peuvent jouer en mesurant et en évaluant les programmes, des points à tenir pour compte lors du choix des outils d'évaluation et de l'importance d'avoir des outils adaptés aux objectifs de l'organisme. Il a conseillé de commencer par cerner les buts et un objectif pour définir les résultats, puis d'examiner la documentation pour voir si un programme existe et s'il donne les résultats escomptés. Il a conclu sa présentation en disant que le contexte est important – par exemple, ce qui fonctionne dans les forces armées peut ne pas fonctionner pour un corps policier – et qu'il est essentiel de s'assurer que le programme correspond et respecte les besoins particuliers du milieu de travail.

Mot de la fin

À la fin du sommet, le ministre Flynn a remercié les participants d'aider à régler le problème de l'ÉSPT relié au travail en Ontario. Il a souligné l'intérêt croissant que suscite la santé mentale, un intérêt qui s'est développé à une vitesse incroyable par rapport à tout ce qu'il a pu voir durant toutes les années qu'il a passées en politique. Il y a 5 à 10 ans, personne ne parlait de la santé mentale en milieu de travail, mais les discussions ont commencé avec les communautés de premiers intervenants et il est devenu clair que des progrès sont réalisés. Le ministre Flynn est déterminé à voir l'Ontario agir comme chef de file. Il a dit que malgré toutes les avancées, l'ÉSPT reste incurable – il est possible de s'y adapter, mais il sera toujours en vous – ce qui rend la prévention nécessaire.

Le ministre Flynn a fait des réflexions sur les thèmes importants de la journée et a dit que les présentateurs avaient tous un message semblable — nous pouvons arriver à changer les choses – et qu'en mettant en commun les expertises, nous faisons œuvre de pionniers. Il a rappelé à l'auditoire que certains employeurs ont l'obligation de lui soumettre leurs plans de prévention d'ici le 23 avril 2017 et qu'il souhaite que les employeurs créent des plans adaptés à leurs organismes. L'idée derrière la publication des plans de prévention est de pouvoir partager de nouvelles conclusions et d'apprendre du travail des autres – afin que cela devienne une « course au sommet ». Le ministre Flynn a remercié les premiers intervenants et les autres professions pour le travail qu'ils font sur une base régulière afin d'assurer notre sécurité et de faire tourner notre économie. Avec optimisme, il a dit que d'ici le sommet de l'année prochaine les plans de prévention seront en place et que nous serons rendus beaucoup plus loin.

Sondage de rétroaction

- Plus de 95 pour cent des répondants ont dit que leurs attentes relatives au sommet avaient été satisfaites ou dépassées
- « Les panélistes étaient très bons et crédibles »
- « Chaque conférence intégrait certains renseignements très utiles qui aideront à développer des formations et des programmes »
- « C'était bien d'avoir le ministre pour ouvrir et clôturer le sommet »
- « Beaucoup de gens de notre service profiteront de ces informations »



L'honorable Kevin Flynn, ministre du Travail

Élaborer un plan efficace de prévention de l'ÉSPT

ATELIER DIRIGÉ

Les conférenciers ont partagé des observations sur la manière dont les employeurs peuvent élaborer un plan efficace de prévention de l'ÉSPT pour leurs travailleurs. Ils ont souligné certains des éléments essentiels à tenir pour compte lorsqu'ils mettent au point des plans.

Un plan de prévention de l'ÉSPT renvoie au nouveau pouvoir législatif du ministère du Travail, établi par la *Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario*, d'exiger des employeurs dont les travailleurs sont couverts par la présomption d'ÉSPT de soumettre au ministère les renseignements sur leurs plans de prévention de l'ÉSPT.

La sergente Beth Milliard, *police régionale de York*, a expliqué que plusieurs organismes avaient des problèmes à trouver des fonds pour soutenir des programmes de santé mentale en milieu de travail. Elle a souligné que c'est dans l'intérêt de l'employeur d'investir de façon précoce et de prévenir la survenance de problèmes, à défaut de quoi les coûts pour eux pourraient être plus élevés. Elle a décrit un modèle efficace de programme, utilisé par la police régionale de York, que les organismes peuvent prendre pour créer leurs plans. Ce modèle est appelé « COPE » et comporte quatre volets : création, traumatismes liés au stress en milieu de travail, partenariat et éducation (Create, Occupational Stress Injury, Partnership et Education). La sergente Milliard a décrit certaines initiatives et ressources, comme une équipe de bien-être formée de six membres offrant du soutien par les pairs et un chien d'assistance, un partenariat avec d'autres organismes et une liste de psychologues de garde qui sont faciles à contacter. Elle a insisté sur le fait qu'éduquer les membres concernant leurs émotions et ce qu'ils vivent est l'élément le plus important.

Le chef Bill Boyes, *services d'incendie et d'urgence de Barrie*, a expliqué que même si un changement de culture prend du temps, l'augmentation de la sensibilisation peut entraîner des changements notables. Il a partagé son expérience en matière d'élaboration et de déploiement de programmes de bien-être qui incluent du soutien par les pairs, des communications, de la formation et des nouvelles politiques de travail modifiées. Le chef Boyes a décrit l'importance d'adopter une approche exhaustive basée sur les données locales pour aider à la prise de décision. Les personnes sont les ressources les plus utiles d'un organisme, a-t-il expliqué, et les employeurs devraient prendre l'engagement d'améliorer constamment le soutien qu'ils leur accordent.

La D^{re} Lori Gray, *psychologue clinique, médico-légale et en réadaptation*, a partagé ses observations sur l'élaboration de plans efficaces de prévention. Elle a décrit certains éléments fondamentaux d'un programme qui comprend la prévention primaire, la promotion de la résilience – la prévention secondaire consistant en interventions précoces — et la prévention tertiaire des soins continus. La D^{re} Gray a souligné qu'il devrait y avoir une relation stratégique entre les membres offrant du soutien par les pairs et les professionnels de la santé mentale. Selon elle, les programmes de sensibilisation proactifs à des étapes clés, comme le recrutement d'employés, peuvent aider à réduire les réclamations en santé mentale jusqu'à 40 pour cent. La D^{re} Gray a suggéré que les programmes exhaustifs ont les meilleurs résultats et que les organismes devraient adapter le leur afin qu'il reflète leur service : « il n'y a pas de modèle unique ».

Stratégies et conseils en matière de prévention

À la suite des présentations, les participants ont identifiés certaines stratégies et conseils clés en matière de prévention :

- créer des possibilités de **partenariats et partager les pratiques exemplaires**;
- identifier **les ressources et les outils** pour élaborer et déployer des programmes de prévention et de soutien;
- les programmes doivent aborder la **confiance, la responsabilisation et l'intégrité**;
- les pairs aidants doivent s'assurer que du **soutien** existe aussi pour eux;
- un réseau de soutien par les pairs qui fonctionne est essentiel pour aborder les traumatismes d'une manière qui garantit que les travailleurs se **sentent en sécurité**;
- le **dépistage** psychologique est aussi important que l'évaluation physique;
- organiser des programmes en fonction des commentaires et des **suggestions** des travailleurs;
- modifier les politiques et les procédures pour **refléter** les blessures de santé mentale;
- envisager le **soutien familial** pour les premiers intervenants;
- mettre l'accent sur l'**approche proactive**, la sensibilisation et le renforcement de la résilience;
- **l'assurance de la qualité** est un aspect clé de tout plan;
- examiner, actualiser et **améliorer** constamment les programmes;
- des **opportunités créatives** pour financer les programmes en milieu de travail;
- des **ressources gratuites existent** et devraient être utilisées pour créer un plan;
- personnaliser les programmes et les plans pour **respecter les besoins** des milieux de travail individuels;
- les organismes qui ont préparé des plans de prévention devraient les **partager** avec d'autres qui pourraient en profiter;
- la **prévention** est nécessaire et permet d'allouer au mieux des ressources;

Mettre un plan de prévention en ACTION

ATELIER DIRIGÉ

Les conférenciers se sont basés sur leurs expériences pour discuter de la manière dont les organismes peuvent efficacement déployer des plans de prévention. La séance a exploré les leçons tirées des enjeux, puis a bâti des approches efficaces basées sur ces observations. Les participants ont entendu parler des pratiques clés pour les aider à déployer avec succès un plan de prévention.

Marie-Claude Laporte, *conseillère principale, gestion de l'invalidité et du bien-être, VIA Rail*, a parlé de l'état de stress post-traumatique chez les mécaniciens de locomotive de VIA Rail et des initiatives que l'entreprise a déployées. Les initiatives comprennent le programme de soin en cas d'incident critique de VIA – les employés concernés sont traités comme des victimes de l'incident – et l'approche évolutive de l'organisme pour favoriser le rétablissement. Cela comprend de fournir une infirmière spécialisée pour aider les employés après des incidents et tout au long de leur période de rétablissement. Le nombre de cas où les employés ont réclamé des prestations pour un ÉSPT, au-delà du programme de VIA mentionné, a chuté de façon importante, passant de 271 cas en 2009 à 0 en 2015, a expliqué M^{me} Laporte. VIA attribue ce déclin à une combinaison des trois jours de congé que les employés reçoivent après un incident et des autres soins de suivi, comme le soutien par les pairs. M^{me} Laporte a mentionné que les programmes de santé mentale exigent d'être constamment améliorés et évalués. Elle a expliqué que la direction joue un rôle essentiel et que les gestionnaires sont formés pour promouvoir la santé psychologique et des milieux de travail sécuritaires grâce à l'*École de leadership* de VIA.

Le **chef Tony Bavota**, *chef du service d'incendie, ville de Burlington*, a parlé des événements traumatisants qui ont suivi un déraillement de train en février 2012. Il a décrit la scène, alors que plus de 40 personnes – policiers, ambulanciers paramédicaux et pompiers – ont cherché à sauver des vies pendant plus de 90 minutes. Il a évoqué la fin des recherches et le son des téléphones cellulaires qui sonnaient, alors qu'il savait que les appelants devaient certainement rechercher des membres de leur famille ou des proches. Un débriefage a immédiatement eu lieu, mais ce n'est que lorsque plus d'information a fait surface plusieurs mois plus tard que chacun a compris la véritable étendue de la situation. Le chef Bavota a dit que plusieurs personnes se débattaient avec ce qu'elles avaient vécu et en ont fait part à leurs collègues. Le département a engagé un psychologue invité qui a expliqué que l'ÉSPT et la dépression avaient des signes et des symptômes semblables et devaient être diagnostiqués par un professionnel médical – les traitements sont différents et l'autodiagnostic ne fonctionne pas. Depuis ce moment, le milieu de travail s'est concentré à bâtir des programmes de résilience personnelle et de soutien par les pairs, ainsi que de la formation

pour les superviseurs. Le chef Bavota a expliqué que les employés pouvaient se méfier de la haute direction, mais que la plupart faisaient confiance à leurs superviseurs immédiats. Selon lui, la formation doit être donnée aux subordonnés directs, puisque ce sont eux qui seront appelés pour fournir de l'aide.

Michelle McRae, *coordonnatrice, programmes de mieux-être, Unité des services pour le mieux-être de la Police provinciale de l'Ontario*, a parlé du processus entourant l'élaboration d'un plan de prévention. Elle a mentionné l'importance de réfléchir afin d'identifier les résultats souhaités. La PPO crée des programmes avec un modèle fondamental qui intègre l'intervention, la formation, ainsi que les politiques et les procédures. L'objectif, selon M^{me} McRae, est d'améliorer la santé mentale des membres afin d'améliorer les interventions qu'ils font dans les collectivités qu'ils desservent. La PPO adopte une approche proactive avec des programmes de soutien psychologique pour les postes présentant un risque élevé, comme les travailleurs des unités de lutte contre la violence faite aux enfants et d'infiltration. Les membres doivent rencontrer un psychologue au moins une fois par année et recevoir une autorisation pour continuer à travailler. M^{me} McRae a insisté sur le fait que le soutien aux travailleurs et aux collectivités commence par des valeurs communes en matière de sensibilisation et de réduction de la stigmatisation. Cela comprend également de la formation et des ressources, le fait de favoriser des partenariats internes et externes et l'évaluation des répercussions.

Stratégies d'action

À la suite des présentations, les participants ont identifié certaines stratégies d'action clés :

- comprendre qu'il y a **plusieurs façons de concrétiser un changement**;
- créer une **culture de compréhension et un langage commun** — notamment des programmes pour **réduire la stigmatisation** — pour encourager les travailleurs à demander de l'aide;
- les organismes doivent avoir un **financement approprié** pour soutenir le rétablissement;
- insister sur le fait qu'un programme doit être **très accessible** (plusieurs points d'accès : en ligne, au travail, etc., devant avoir une grande visibilité au sein de l'organisme);
- **le soutien des échelons supérieurs** de l'organisme est impératif;
- **des données** sont nécessaires pour le déploiement et **l'évaluation de l'efficacité** des programmes;
- **mobiliser des experts en matière de traumatisme** dans le cadre de la planification et utiliser les programmes existants;
- éduquer l'ensemble des parties et des réseaux du milieu de travail sur l'idée que **la blessure est honorable**, ce qui peut entraîner certains travailleurs à demander le traitement dont ils ont besoin;
- il est important d'avoir des réseaux qui répondent aux besoins des gens de **façon opportune**;
- **renforcer la résilience individuelle** au moyen d'approches factuelles (par exemple, enseigner comment réfléchir plutôt que réagir), de la formation et en créant l'occasion pour les milieux de travail d'accéder à des ressources en matière de renforcement de la résilience;
- **établir des partenariats** avec des organismes de secteurs semblables afin de partager des connaissances et d'accroître les ressources.

Renforcer la RÉSILIENCE de la santé mentale

ATELIER DIRIGÉ

Les participants ont entendu des conférenciers parler des pratiques exemplaires et des nouvelles orientations en matière de promotion de la résilience et d'outils pour la santé mentale au travail, avec un accent sur les développements qui peuvent avoir un effet sur les secteurs les plus susceptibles de vivre des traumatismes. La discussion portait sur l'évolution de la nature des ressources en santé mentale en milieu de travail, et des outils significatifs et utiles en matière de résilience pour les milieux de travail les plus susceptibles de vivre des traumatismes.



De gauche à droite : Le Dr Bill Howatt, Emily Ambos, Michael Pietrus et Peter Simpson

Michael Pietrus, directeur, *Premiers soins en santé mentale et Changer les mentalités*, Commission de la santé mentale du Canada, a conseillé aux participants « d'adopter une pensée factuelle », et de développer une stratégie exhaustive, puisqu'« aucun programme pris individuellement n'est une panacée ». M. Pietrus a parlé de l'outil appelé continuum de santé mentale du programme *En route vers la préparation mentale* (RVPM) de la Commission de la santé mentale du Canada. Il a expliqué que l'outil aide les participants à la formation RVPM à comprendre les signes et les indicateurs de changements dans les émotions, les attitudes, la manière de penser et les comportements, grâce à l'éventail de changements en santé mentale qui peuvent survenir dans la vie d'une personne. Il croit que l'outil aide à faire comprendre qu'un rétablissement est possible et les personnes peuvent vivre avec une maladie mentale tout en ayant une santé mentale complète et en continuant à être des membres actifs de la société. Selon M. Pietrus, la stigmatisation est probablement le plus gros obstacle d'une personne qui cherche de l'aide – même, comme il l'explique, si la recherche précoce d'aide revêt une importance critique. Il prétend que l'environnement joue un rôle essentiel en soutenant la recherche d'aide d'un travailleur.

Emily Ambos, généraliste en ressources humaines, *Hôpital Michael Garron*, a expliqué l'engagement de son organisme à aborder la santé mentale, un engagement intégré dans le plan stratégique de l'hôpital. Elle a parlé du large éventail d'outils déployés dans son milieu de travail, comme Premiers soins en santé mentale, du soutien à la seconde victime par les pairs, du yoga et

de la méditation consciente pour le personnel, ainsi que de la formation pour tous les gestionnaires sur la santé mentale du milieu de travail et les signes et symptômes de problèmes en cette matière. Une approche en cascade est essentielle pour implanter des changements, a insisté M. Ambos. Aborder la stigmatisation est essentiel pour un déploiement efficace, a-t-elle dit, et pour s'assurer que les gens demandent de l'aide dès que possible après un événement traumatisant relié au travail.

Le **D^r Bill Howatt**, *agent en chef de la recherche et du développement pour la productivité de la main-d'œuvre*, *Morneau Shepell*, a décrit l'abondance des outils et des ressources en matière de santé mentale au travail et a insisté sur l'importance de mettre en œuvre des outils, de jeter des bases qui soutiennent les données probantes et de travailler dans un cadre et à partir d'un engagement organisationnel. Il a souligné que, avant de mettre en place des outils ou des plans de prévention, les milieux de travail doivent avoir des connaissances de base concernant leur milieu de travail à l'échelle de l'individu et de l'organisation. Le D^r Howatt a présenté un cadre général qui nécessite d'examiner la personne comme un tout et la totalité de l'expérience de travail. Afin d'évaluer les facteurs de risque pour l'ÉSPT en milieu de travail, il a suggéré un modèle qui reconnaît que les risques de présenter un ÉSPT sont plus élevés lorsque les expositions traumatisantes sont accompagnées d'un « stress professionnel » et d'un « stress quotidien ». Le D^r Howatt a discuté de la nécessité d'avoir des outils qui renforcent les capacités d'adaptation au sein de la main-d'œuvre, au moyen d'une formation structurée et en encourageant la pratique quotidienne des habiletés d'adaptation — introduisant l'idée d'une pratique quotidienne dans l'hygiène cognitive. Nous nous concentrons à faire des plans et à aider des personnes, a-t-il souligné, en oubliant que la culture et l'environnement de travail jouent un rôle important.

Outils de résilience

À la suite des présentations, les participants ont identifié certaines stratégies clés en matière de ressources et de résilience :

- il est important que **les stratégies exhaustives soient adaptées** à l'organisme et qu'elles soient à multiples facettes;
- identifier l'**éventail de stratégies d'adaptation**;
- déterminer les **données** devant être collectées et s'assurer que les programmes se fondent sur la recherche;
- occasions pour le ministère du Travail de partager des **pratiques exemplaires** d'autres employeurs sur le renforcement de la résilience personnelle (incluant les initiatives qui sont offertes, la manière dont elles sont exécutées et la fréquence de leur exécution);
- les **familles** jouent un rôle clé dans l'identification précoce et facilitent souvent le soutien pour leurs proches – les familles devraient être impliquées dans les plans et recevoir de l'information sur la manière d'accéder aux programmes;
- le leadership est un facteur important dans la **viabilité** du changement;
- il n'y a pas de **solution unique** – les plans devraient être élaborés en fonction du type de travail effectué et structurés selon les besoins des travailleurs;
- **réduire la stigmatisation** grâce à l'éducation et à la sensibilisation afin de changer la **culture du milieu de travail** autour de la santé mentale;
- **simplifier la norme nationale** sur la santé et la sécurité psychologiques au travail afin que les organismes puissent plus facilement y accéder et la mettre en œuvre;
- offrir davantage de **formation aux nouvelles recrues** sur le stress post-traumatique et de la formation continue tout au long de leur carrière;
- améliorer le financement et les **prestations** des travailleurs pour de l'aide psychologique;
- **trousses virtuelles** gratuites comme www.firstrespondersfirst.ca (en anglais seulement), élaborées dans le cadre de la stratégie de prévention de l'ÉSPT du ministère du Travail.

Réaliser des progrès en PRÉVENTION

Afin de conclure la journée, les participants du sommet ont été invités à écrire leurs commentaires supplémentaires concernant la réalisation de progrès sur la prévention de l'ÉSPT dans leurs organismes, et ce qu'ils ont retiré de la journée.

Vous trouverez ci-dessous un échantillon de citations de participants du sommet.

Formation et éducation	<ul style="list-style-type: none">« La formation continue pour les pairs aidants est essentielle »« La formation du personnel peut aider à renforcer la résilience et à réduire la stigmatisation »« Créer des programmes de formation pour les membres des familles pour aider à dépister les signes et les symptômes de façon précoce »« Élaborer des programmes de formation pour éduquer tout le personnel sur les problèmes de santé mentale, la résilience et l'élimination de la stigmatisation »
Réseau de soutien par les pairs	<ul style="list-style-type: none">« Du soutien par les pairs doit être en place pour les pairs aidants »« Les programmes devraient être facilement accessibles »« Les pairs aidants ont besoin de formation continue pour être efficaces »« Utiliser la technologie et les médias sociaux est judicieux »
Mobilisation des familles	<ul style="list-style-type: none">« Les membres de la famille sont les premiers intervenants d'un premier intervenant »« Les membres de la famille peuvent jouer un rôle clé dans l'intervention précoce et il est important de leur offrir des ressources utiles »« Un sujet essentiel – j'ai maintenant des idées sur la manière de le mettre en œuvre »

Voici d'autres domaines sur lesquels des observations et des commentaires ont été faits :

Soutiens pour la famille	<p>« Nous comptons renforcer les communications »</p> <p>« Une corde sensible a été touchée — aller de l'avant avec cette question est une priorité »</p>
Fonds pour la santé mentale	<p>« Je sais maintenant que les partenariats peuvent pallier les ressources limitées »</p>
Partage des pratiques exemplaires	<p>« Je suis impatient que le ministre publie les plans d'intervention »</p>
Renforcer la capacité de la direction	<p>« Une approche en cascade est un facteur clé pour réduire la stigmatisation et induire un changement de culture »</p> <p>« La formation des dirigeants comprendra maintenant la promotion de la santé mentale »</p>
Tirer profit du sommet pour créer un changement	<p>« Le sommet a couvert des aspects que je n'avais pas envisagés – je compte retourner dans mon organisme et mettre en œuvre le changement »</p> <p>« J'ai créé des liens et des partenariats utiles qui aideront à réaliser des progrès beaucoup plus rapidement dans mon organisme »</p> <p>« Je vous remercie d'avoir préparé ce sommet – j'y ai obtenu des outils utiles pour mon travail »</p>
Tirer profit des relations et des réseaux	<p>« Ce sommet m'a permis de créer d'excellentes opportunités de réseautage! Merci beaucoup aux présentateurs et aux organisateurs. Bien joué! »</p>

« Les conférenciers étaient excellents, compétents et bien préparés. J'ai hâte au sommet de l'an prochain! »

« Un événement qui définit "le savoir est le pouvoir"... des personnes et du réseautage formidables. Bien joué et merci! »

Commentaires de participants

Rappel

Certains employeurs doivent soumettre leurs plans de préparation au ministre du Travail d'ici le 23 avril 2017. Ces plans doivent être envoyés en format Word électronique à ptsdprevention@ontario.ca. Si cela est impossible, les plans peuvent être envoyés par la poste à l'adresse suivante :

Ministère du Travail de l'Ontario
400, avenue University, 14^e étage
Toronto (Ontario) M7A 1T7

À l'attention : **Plan de prévention de l'ÉSPT**

L'Association de psychologie de l'Ontario, reconnaissant la sensibilité du sujet du sommet, a offert du counseling informel aux participants et des liens vers des ressources utiles.

Merci à la D^{re} Niki Fitzgerald, à la D^{re} Lisa Couperthwaite et à l'association.

Annexe : Biographies des conférenciers

Modératrice

CAMILLE QUENNEVILLE

Présidente-directrice générale de l'Association canadienne pour la santé mentale (ACSM), division de l'Ontario

L'ACSM est l'un des organismes bénévoles les plus anciens au pays et offre des services directs à plus de 100 000 personnes dans plus de 120 collectivités. Avant de se joindre à l'ACSM, Camille Quenneville a occupé des postes de haut rang en matière de politiques publiques et de communications gouvernementales, à Santé mentale pour enfants Ontario et à l'Ontario Public School Board's Association. Elle a aussi été chef de cabinet du premier ministre des Services à l'enfance et à la jeunesse de la province à Queen's Park. Plus récemment, le gouvernement a invité Camille à siéger au Conseil consultatif pour le leadership en santé mentale et en lutte contre les dépendances, où elle a donné des conseils sur la stratégie du gouvernement en matière de santé mentale et de lutte contre les dépendances. M^{me} Quenneville est également membre du Conseil de la prévention du ministère du Travail.

Conférenciers du matin

CONFÉRENCIER PRINCIPAL

BOB DELANEY

Agent d'infiltration et arbitre de la NBA à la retraite

Bob Delaney, ancien agent de la police de l'État du New Jersey et arbitre vétérinaire de la NBA, partage des observations tirées de son expérience personnelle de personne vivant avec un ÉSPT. Avant sa carrière de 24 ans comme arbitre de la NBA, Bob travaillait pour la police de l'État du New Jersey et est bien connu pour son travail d'infiltration de la mafia. Il a développé un ÉSPT à la suite de son enquête d'infiltration de trois ans. Bob est devenu un chef de file dans l'éducation et la sensibilisation en matière d'ÉSPT et a consacré les 30 dernières années à parler avec des membres des forces de l'ordre, des militaires, des pompiers et des services d'urgence. Son dernier livre s'intitule : *Surviving the Shadows: A Journey of Hope into Post-Traumatic Stress*.

PANÉLISTES : PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR CONCEVOIR DES PROGRAMMES EFFICACES DE SOUTIEN PAR LES PAIRS POUR LES SECTEURS LES PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE CONFRONTÉS À DES TRAUMATISMES

CURT ARTHUR

Directeur général, Secrétariat du renouvellement, ministère de la Sécurité communautaire et des Services correctionnels

Avec une carrière s'étendant sur trois décennies dans les services correctionnels dans des fonctions ministérielles et de direction des opérations, Curt Arthur a été chargé de jeter les bases de la stratégie de renouvellement des services correctionnels. Cela comprend l'élaboration d'une stratégie visant le milieu de travail qui favorise un milieu de travail sain, sécuritaire et inclusif — avec un plan intégré sur les droits de la personne et un cadre d'intervention pour les blessures de stress professionnel. Avant cela, Curt a été sous-ministre adjoint à la Division du soutien opérationnel du ministère qui a mis en place l'initiative sur l'état de stress post-traumatique, et directeur des Services en établissement pour la région du Nord.

DR ASH BENDER, MD, FRCPC

Psychiatre du travail et professeur adjoint, faculté de médecine, Université de Toronto. Psychiatre titulaire, Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)

Au CAMH, Ash Bender est psychiatre du travail et ancien médecin-chef du programme sur le travail, le stress et la santé, un programme multidisciplinaire spécialisé dans l'évaluation, le traitement, et la recherche en matière d'invalidité professionnelle. Il a publié plusieurs articles sur la santé mentale en milieu de travail et a réalisé une recherche sur la gestion des lésions psychologiques en milieu de travail. Il a réalisé plusieurs évaluations indépendantes pour l'indemnisation d'accidents du travail, des assureurs privés, des employeurs et des tribunaux et offre des consultations et de la formation en milieu de travail comme cofondateur de l'organisme Workplace Insight.

DAVE CONNOR

Chef de district de service d'incendie à la retraite, consultant du secteur de la sécurité publique, éducateur en santé mentale et responsable de la constitution d'équipes de soutien par les pairs

Dave Connor est un vétéran décoré pour ses 35 années aux services d'incendie et d'urgence de Mississauga, la troisième ville en importance de l'Ontario. Il a mis en branle le programme de soutien par les pairs des services d'incendie et d'urgence de Mississauga en 1989 et continue d'agir comme militant retraité. Dave a participé au développement d'un programme de formation sur la santé mentale, programme qu'il a aussi offert à plus de membres, en plus d'avoir aidé les services de santé pour les employés de la ville à déployer la Norme nationale sur la sécurité psychologique

aux services d'incendie et d'urgence de Mississauga. Il a donné une formation sur la communication du leadership à des centaines de dirigeants d'entreprise. Il aide les employeurs à respecter leurs obligations associées à la *Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario (état de stress post-traumatique)*. Il est un consultant du secteur de la sécurité publique, un éducateur en santé mentale et le responsable de la constitution d'équipes de soutien par les pairs.

PANÉLISTES : DISCUSSION SUR LA MANIÈRE DE MOBILISER EFFICACEMENT LES FAMILLES AUTOUR DU SOUTIEN

CHEF BRUCE KRAUTER

Services médicaux d'urgence d'Essex-Windsor

Bruce Krauter a commencé sa carrière dans les services paramédicaux aux services ambulanciers provinciaux de Windsor en 1983 et a grimpé les échelons jusqu'à sa nomination comme chef des services médicaux d'urgence d'Essex-Windsor en 2014. Bruce a dirigé des programmes d'éducation et de prévention pour améliorer la prestation des soins dans les services d'urgences. Plus récemment, l'Ontario Association of Paramedics Chiefs lui a fait l'honneur de diriger le projet Ontario Paramedic Monument, une reconnaissance profonde à ceux qui ont laissé leur vie alors qu'ils servaient comme ambulanciers paramédicaux dans la province. Bruce a été témoin de plusieurs cas d'ambulanciers paramédicaux luttant contre des problèmes de santé mentale et il comprend que les intervenants et leur famille ont besoin de soutien, d'assistance et d'orientation, non seulement lors d'un événement tragique, mais au cours des années suivantes.

JENNIFER THOMPSON

Analyste en intervention précoce, unité de soutien par les pairs, police régionale de York

Jennifer Thompson a exercé plusieurs fonctions comme membre du personnel civil auprès de la police régionale de York pendant plus de 15 ans. Elle est actuellement analyste en intervention précoce au sein de l'unité de soutien par les pairs. Les compétences d'analyse de Jennifer, son diplôme en psychologie, son certificat d'enseignement et, ce qui est le plus important, ses expériences directes, en ont fait un atout indispensable pour l'unité de soutien par les pairs. Sa franchise concernant ses difficultés ainsi que l'action qu'elle mène pour conscientiser sur la santé mentale et l'importance du soutien par les pairs ont été des atouts énormes pour le développement de l'équipe de soutien par les pairs de la police régionale de York. Elle s'est aussi intéressée aux conjoints des membres, étant elle-même la conjointe d'un agent de police et sachant personnellement les difficultés auxquelles font face les conjoints.

D^{RE} HEIDI CRAMM

Professeure adjointe, École de réadaptation fonctionnelle, Université de Queen's

En plus de ses fonctions à l'Université Queen's, Heidi Cramm est la directrice scientifique provisoire de l'Institut canadien de recherche sur la santé des militaires et des vétérans, et la chef de la recherche universitaire sur la recherche portant sur les familles des militaires et des vétérans au Canada. Son programme de recherche est axé sur la santé des enfants et des familles, avec un accent sur la santé mentale et les répercussions des traumatismes et de la santé mentale parentale sur la santé de la famille. Heidi a également étendu ses recherches sur la santé des familles des premiers intervenants.

Conférenciers de l'après-midi

SÉANCE A : ÉLABORER UN PLAN EFFICACE DE PRÉVENTION DE L'ÉSPT

SERGEANTE BETH MILLIARD

Police régionale de York

Beth Milliard coordonne et implante la formation et l'éducation en santé mentale pour les membres de la police régionale de York, est responsable des 45 membres de l'équipe interne de soutien par les pairs, le Project Safeguard, assure la liaison avec les psychologues et les consulte, en plus d'être responsable du déploiement continu des recommandations découlant du rapport de l'ombudsman. Berth a été invitée par différents services de police à les aider à démarrer leurs propres équipes de soutien par les pairs et à mettre en œuvre un programme de sauvegarde. Elle a aussi travaillé avec la Commission de la santé mentale du Canada et le Réseau canadien du savoir policier afin de créer un module de formation virtuelle pour la prévention et la sensibilisation en matière de suicide de policiers.

CHEF BILL BOYES

Ville de Barrie

Bill Boyes est le chef du service d'incendie et le directeur des services d'urgence pour le service d'incendie et d'urgence de Barrie, qui possède 180 employés dans six divisions, notamment un centre des communications qui fait la répartition pour 20 services d'incendie des environs. Bill est en train de terminer un Ph. D. en gestion des ressources humaines, ce qui s'ajoute à sa maîtrise en administration et en politiques publiques et à son baccalauréat en gestion publique de l'Université de Guelph. Il a été élu au conseil d'administration de la Fire Service Section de la National Fire Protection Association et est membre de plusieurs comités, notamment du Firefighter Safety Through Advanced Research working group de l'International Association of Fire Chiefs, du Comité des relations de travail de l'Association canadienne des chefs de pompiers et du Urban Fire Service Advisory Committee de l'Ontario Association of Fire Chiefs. Bill possède de vastes connaissances et expériences dans l'atténuation et la prévention des maladies mentales en milieu de travail.

D^{RE} LORI K. GRAY, Ph. D., C. Psych*Psychologue clinique, médico-légale et en réadaptation*

Lori Gray se concentre sur la question des traumatismes par le truchement de son travail avec les premiers intervenants, les victimes et les contrevenants. Elle est la psychologue pour le personnel de l'un des plus importants services médicaux d'urgence au Canada et offre des consultations, du soutien en cas de crise et de la formation à d'autres services d'urgence, à des premiers intervenants et à des organismes de services aux victimes. Lori a également travaillé avec le CAMH (Psychological Trauma Program et le Law and Mental Health Program), le Detroit Receiving Hospital (un centre de traumatologie de niveau 1 de la grande ville de Detroit), le ministère du Procureur général et le Service correctionnel du Canada, ainsi que comme enseignante au niveau postsecondaire. Elle a reçu plusieurs prix pour son travail, notamment le Future Pioneers of Psychological Association de l'American Psychological Association et siège à de nombreux conseils consultatifs dans son domaine.

SÉANCE B : LEÇONS TIRÉES DE LA MISE EN ŒUVRE D'UN PLAN DE PRÉVENTION DE L'ÉSPT**MARIE-CLAUDE LAPORTE***Conseillère principale, gestion de l'invalidité et du bien-être, VIA Rail*

Marie-Claude Laporte a plus de 20 ans d'expérience en santé et sécurité au travail. Elle se spécialise dans la gestion des réclamations et gère le programme de retour au travail après un incident physique ou lié à la santé mentale. Plus récemment, Marie-Claude a travaillé chez VIA Rail dans l'unité de gestion de l'invalidité et du bien-être, mettant en œuvre des initiatives visant à soutenir la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Marie-Claude détient un baccalauréat en relations industrielles et est membre de l'*Ordre des conseillers en ressources humaines agréées*.

CHIEF TONY BAVOTA, BA, MPA, CFO*Chef du service d'incendie, ville de Burlington*

Tony Bavota a travaillé dans des services d'urgences pendant plus de 26 ans, et avec la ville de Burlington au cours des 21 dernières années. Durant sa carrière au sein du service d'incendie de Burlington, Tony a grimpé les échelons et est devenu chef du service d'incendie en 2013. Il connaît bien tous les aspects du service d'incendie, notamment la prévention et l'éducation du public. Il possède aussi une vaste expérience relative aux entreprises, acquise notamment comme assistant au directeur municipal. En 2011, Tony a obtenu une maîtrise en administration de l'Université Western Ontario et détient un diplôme en administration publique et un baccalauréat ès arts en sciences économiques. Tony est un pair évaluateur pour le centre d'excellence en matière de

sécurité publique et possède le titre de chef de corps de sapeurs-pompiers. Avant de se joindre au service d'incendie de Burlington, il a travaillé au service de police de Guelph comme constable et membre de l'unité d'intervention tactique.

MICHELLE MCRAE

Coordinatrice, programmes de mieux-être, Unité des services pour le mieux-être de la Police provinciale de l'Ontario

Michelle McRae a été membre du groupe de travail sur les blessures de stress opérationnel de la PPO comme conseillère et chef d'équipe. Comme coordonnatrice, elle continue à favoriser le déploiement de programmes et des services qui sont axés sur le bien-être général des membres, des retraités et des familles. Michelle travaille avec la PPO depuis 2011 et a occupé diverses fonctions au sein de la fonction publique élargie de l'Ontario depuis 2006. Elle est diplômée de l'Université McMaster et détient un certificat en leadership en matière de santé mentale en milieu de travail de Morneau Shepell/Université Queen's, ainsi qu'un certificat exécutif en gestion des conflits de Stitt Feld Handy/Faculté de droit de l'Université de Windsor.

SÉANCE C : ATELIER SUR LES RESSOURCES EN SANTÉ MENTALE ET CONSEILS POUR RENFORCER LA RÉSILIENCE À L'ÉSPT

MICHAEL PIETRUS

Directeur, Premiers soins en santé mentale et Changer les mentalités, Commission de la santé mentale du Canada

Sous la direction de Michael, la Commission de la santé mentale du Canada a lancé Changer les mentalités, son initiative décennale contre la stigmatisation et la discrimination et le plus important effort systématique pour réduire la stigmatisation de la santé mentale de l'histoire canadienne. Michael est fondateur et coprésident de la Global Anti-stigma Alliance, une association de plus de 20 organismes de partout dans le monde qui travaille à réduire la stigmatisation associée à la santé mentale. Il siège au conseil d'administration de l'Alberta Lieutenant Governor's Circle on Mental Health and Addictions et est membre du comité consultatif pour le Centre for Dignity, Recovery and Empowerment à San Francisco, Californie.

EMILY AMBOS

Généraliste des ressources humaines, Hôpital Michael Garron

Emily Ambos œuvre dans le domaine des ressources humaines depuis dix ans, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Elle travaille à l'Hôpital Michael Garron (l'ancien Hôpital Toronto East General) comme généraliste des ressources humaines depuis cinq ans et a participé à plusieurs initiatives favorisant un milieu de travail mentalement sain. Emily est coprésidente du

comité sur la santé mentale au travail, qui veille à s'assurer que les patients et le personnel sont considérés dans leur entièreté lorsqu'ils reçoivent des soins ou travaillent à l'hôpital. Par exemple, elle est actuellement à la tête d'une vaste initiative sur la diversité visant à créer, favoriser et soutenir un milieu inclusif pour les membres de la communauté LGBTQ. Emily est coach accréditée en intelligence émotionnelle et du programme *Three Conversations of Leadership*.

D^R BILL HOWATT

Agent en chef de la recherche et du développement pour la productivité de la main-d'œuvre, Morneau Shepell

Bill Howatt possède une expérience de plus de 25 ans dans les RH stratégiques, la santé mentale et la lutte contre les dépendances, et le leadership. Il contribue régulièrement au journal *The Globe and Mail* et a publié de nombreux livres et articles, dont *The Coping Crisis, Pathways to Coping, TalOp: Taking the Guesswork Out of Management*, the Howatt HR Elements Series, the Wiley Series on Addictions, *Human Services Counselor's Toolbox*, *The Addiction Counselor's Desk Reference*, et *The Addiction Counsellor's Toolbox*. Le D^r Howatt est le créateur de différents outils en matière de santé mentale en milieu de travail. Il détient un doctorat en éducation, un postdoctorat en science du comportement du Semel Institute for Neuroscience and Human Behavior de l'Université de Californie, Los Angeles en plus d'être et TSI, RSW et ICADC.

CONFÉRENCIER : MESURER ET ÉVALUER LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL ET LES PROGRAMMES DE PRÉVENTION DE L'ÉSPT

D^R GREG ANDERSON

Doyen, bureau de la recherche appliquée et des études supérieures, Justice Institute of British Columbia

Greg Anderson supervise deux centres de recherche au Justice Institute et fait la supervision des recherches et administrative de projets collaboratifs de recherches appliquées. Le Justice Institute of British Columbia est un établissement postsecondaire public dont la mission consiste à développer des professionnels dynamiques de la justice et de la sécurité publique grâce à sa formation, ses recherches et son éducation appliquées exceptionnelles. Les intérêts de Greg en recherche reposent sur la condition physique et la santé au travail, ainsi que sur la physiologie du travail des postes physiquement exigeants. Il a récemment développé et évalué un outil virtuel d'apprentissage pour les premiers intervenants visant à améliorer leur résilience personnelle avant leur déploiement. Il a publié des articles dans des revues de science pure et dans des revues destinées aux praticiens et agit comme vulgarisateur scientifique pour les praticiens, leur offrant une meilleure compréhension de la théorie fondamentale qui se trouve derrière la pratique populaire.