

# Mise à jour sur le mieux-être et Plan de prévention du TSPT

Présentation au  
Comité sur les RH  
Le 20 mars 2017



**OTTAWA POLICE SERVICE**  
**SERVICE DE POLICE D'OTTAWA**

*A Trusted Partner in Community Safety*  
*Un partenaire fiable de la sécurité communautaire*

# Contexte



Diffusion du Rapport du Protecteur du citoyen.

2012 Q4



Recherche sur le sommeil.

2015 Q1



Recherche sur la mise en œuvre des mesures de mieux-être.

2015 Q3



Entrée en vigueur le 6 avril 2016 de la première loi sur les premiers intervenants.

2016 Q2



Évaluation canadienne au sujet du stress des premiers intervenants et chez les autres membres du personnel en sécurité publique.

2017 Q1



2012 Q4

Création du Groupe sur la résilience et le rendement (GRR) avec l'appui du SPO, OPA et SOA.

2013 Q1

Préciser dans le Plan directeur du SPO l'objectif de faire de la santé et du mieux-être de nos membres une priorité.

2015 Q3

Engagement du SPO à créer une stratégie sur le mieux-être.

2016 Q1

Obtention d'une ressource dédiée à la stratégie sur le mieux-être.

2016 Q4

Lancer la formation R2MR.

2017 Q1

Concours pour pourvoir les postes de coordinateur des pairs et de la résilience.

Introduction au stratégie et plan prospectif.



# Mieux-être

## Définition

Une approche intégrale équilibrée sur la santé globale.

## Vision

Une main-d'œuvre saine, résiliente et mobilisée.

## Mission

Permettre au SPO de positionner les employés pour qu'ils puissent gérer de manière optimale leur mieux-être tout au long de leur carrière et après leur départ à la retraite.

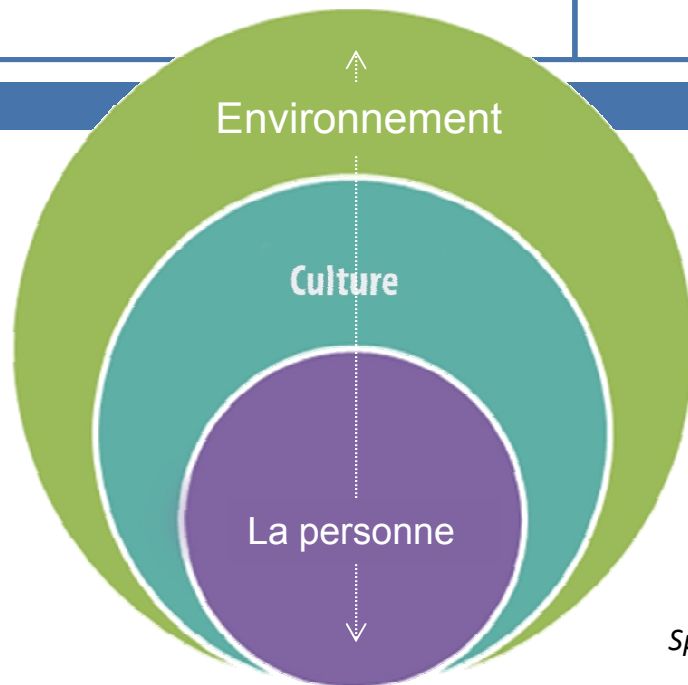
## Valeurs

L'honneur; Le courage; Le service.

# Le modèle d'intervention écologique

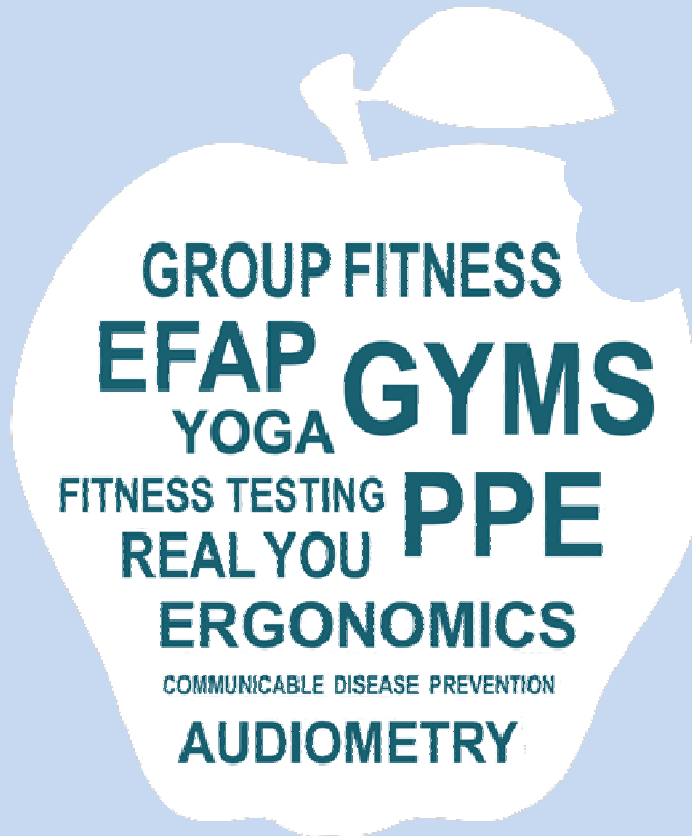
Notre but est d'énoncer un système net, uniforme et réalisable de santé et de mieux-être, du pré-recrutement à la post-retraite en utilisant une approche à trois volets :

<p>←</p> <p><b>L'environnement:</b> la direction, les politiques et les programmes stratégiques.</p>	<p><b>La culture :</b> la stigmatisation sociale, les pratiques et les sous-cultures, etc.</p>	<p><b>La personne :</b> la connaissance et la motivation.</p> <p>→</p>
--	--	--



**Vision: Une main-d'œuvre saine, résiliente et mobilisée.**

# Les programmes et ressources



La santé physique



La santé psychique

# Plan de prévention du TSPT

## **Recommandation :**

Que le Comité sur les RH appuie ce plan de prévention du TSPT et recommande qu'il soit approuvé par la Commission de services policiers d'Ottawa.



# Pourquoi un plan de prévention du TSPT?

- **Loi de 2016 d'appui aux premiers intervenants de l'Ontario** : On présumera que le TSPT diagnostiqué chez les premiers intervenants est lié au travail, ce qui permettra un accès plus rapide aux prestations de la CSPAAT, aux ressources et au traitement opportun nécessaire pour guérir et réintégrer le travail en toute sécurité.



- **Protéger les travailleurs contre les préjudices**

Nous savons que nous ne pouvons prévenir le TSPT mais nous sommes résolu à instaurer une culture qui aide nos travailleurs à accéder aux ressources et à obtenir les soutiens qui atténueront l'effet du TSPT.



# Plan de prévention

## **BUT N° 1** - Adopter des mesures d'intervention précoce

### Objectifs

- Sensibiliser et éduquer les superviseurs aux signes et aux symptômes du TSPT
- Appuyer les programmes qui comprennent des mesures de prévention

## **BUT N° 2** – Améliorer la culture

### Objectifs

- Réduire la stigmatisation et les obstacles pour favoriser une intervention précoce, une transition plus facile et une meilleure expérience de retour au travail

## **BUT N° 3** – Appuyer les employés de la pré-embauche à la post-retraite

### Objectifs

- Continuer d'aider les membres et les familles à gérer leur santé psychique
- Améliorer les pratiques de communication et l'accès aux ressources





# L'environnement

## Phase 1 – Instaurer ce qui suit :

- une direction stratégique, y compris un engagement à atteindre les buts et à augmenter les champions du leadership à tous les échelons
- un soutien aux opérations, y compris les ressources (effectifs et comités), la formation et le soutien des communications, notamment par des messages visibles dans tous les lieux physiques
- des attentes de l'organisation à propos de mieux-être

## Phase 2 – Adopter ce qui suit :

- une formation, notamment le cours obligatoire *En route vers la préparation mentale* (RVPM)
- des programmes de soutien par les pairs et de résilience
- des stratégies d'intervention précoce
- un plan de gestion de la fatigue
- un examen des politiques qui appuient et respectent la stratégie sur le mieux-être, y compris un TSPT complet ou partiel
- des nouvelles initiatives sur le mieux-être

## Phase 3 - Examiner ce qui suit :

- les données sur les professions
- l'incidence du Plan de traitement du TSPT après l'adoption intégrale de la Norme nationale pour la santé psychologique et la sécurité au travail
- les initiatives visant à évaluer et à continuer d'explorer les possibilités d'amélioration de la qualité



# La Culture

## Phase 1 – Instaurer ce qui suit :

- un engagement à modifier notre culture
- des données de référence sur la culture pour l'évaluation avec l'Université Carleton  
- M<sup>mes</sup> Linda Duxbury, Ph. D., et Rebecca Stiles, candidate au Ph. D.

## Phase 2 – Adopter ce qui suit :

- un changement de culture grâce aux programmes, à la formation et à la communication continue
- une recherche-action pour répondre aux besoins culturels avec l'Université Carleton  
- M<sup>mes</sup> Linda Duxbury, Ph. D., et Rebecca Stiles, candidate au Ph. D.

## Phase 3 - Examiner ce qui suit :

- les données liées à la culture
- les changements de culture visant à évaluer et à continuer d'explorer les possibilités d'amélioration de la qualité
- l'incidence des initiatives culturelles sur l'adoption intégrale de la Norme nationale pour la santé psychologique et la sécurité au travail



# La personne

## Phase 1 – Instaurer ce qui suit :

- une compréhension des besoins des membres
- des données de référence sur le mieux-être pour l'évaluation avec l'Université Carleton  
- M<sup>mes</sup> Linda Duxbury, Ph. D., et Rebecca Stiles, candidate au Ph. D.

## Phase 2 – Adopter ce qui suit :

- une communication sur les soutiens et les ressources aux membres et leurs familles
- une éducation grâce aux programmes et à la formation
- des stratégies de mobilisation pour les activités de mieux-être interne et/ou externe

## Phase 3 - Examiner ce qui suit :

- les données sur les professions
- l'incidence sur la personne pour l'amélioration de la qualité des mesures d'exécution des plans
- l'incidence des initiatives professionnelles sur l'adoption intégrale de la Norme nationale pour la santé psychologique et la sécurité au travail





**QUESTIONS**

