



Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada



Enraciner l'espoir

Un projet communautaire
de prévention du suicide



Étude de cas
pour Enraciner l'espoir

**Adapté à la culture/
Savoir expérientiel/
Centré sur la communauté**

Adapté à la culture/Savoir expérientiel/ Centré sur la communauté

Principe directeur de l'approche adaptée à la culture : **Élaborer, mettre en œuvre et évaluer des interventions qui sont respectueuses de la diversité des cultures, en plus d'être réactives et adaptées (à l'ensemble de la communauté et aux sous-populations particulières).**

Principe directeur du savoir expérientiel : **Reconnaître le rôle prépondérant des survivants de tentatives de suicide et de pertes par suicide, des personnes ayant un savoir expérientiel, des personnes endeuillées par le suicide et des aidants pour orienter les efforts de prévention du suicide.**

Principe directeur centré sur la communauté : **Élaborer des initiatives dirigées par la communauté, conçues sur mesure en fonction de son niveau de préparation actuel et motivées par l'engagement et l'autonomisation des intervenants à l'échelle locale.**

INTRODUCTION

Les trois principes directeurs se rejoignent dans l'engagement à découvrir et à prendre en considération les caractéristiques et l'histoire uniques de chacune des communautés d'Enraciner l'espoir. Ils servent aussi aux équipes de projet à adapter leur approche et à tenir compte des réalités et des forces présentes dans leur région.



Les chefs de projet ont relevé trois grands thèmes liés à ces principes :

- 1. Il faut écouter.** Il est très enrichissant de prêter attention à ce qui compte pour une communauté Enraciner l'espoir et de connaître son histoire en matière de suicide.
- 2. Le point de vue des personnes ayant un savoir expérientiel est essentiel.** Les perspectives uniques des personnes qui ont une expérience présente ou passée du suicide sont indispensables pour concevoir et mettre en œuvre un projet local réussi.
- 3. Il faut être respectueux et sensible aux besoins des diverses cultures.** Les projets aboutis d'Enraciner l'espoir tiennent compte de l'histoire, des traditions culturelles, des besoins et des priorités des différents groupes au sein de leur communauté. Ce savoir est inestimable pour bâtir des relations de confiance ainsi que pour concevoir et mettre en œuvre des projets à l'échelle locale.

À PROPOS DES ÉTUDES DE CAS

Enraciner l'espoir est un modèle canadien de prévention du suicide dirigé par la collectivité. Il s'appuie sur les forces et l'expertise des communautés pour concevoir et mettre en œuvre des initiatives locales adaptées à leurs besoins. Ce modèle table sur la collaboration entre de nombreux secteurs pour limiter les répercussions du suicide dans les communautés participantes.

Nous avons créé le modèle Enraciner l'espoir avec des spécialistes et des communautés du Canada et du monde entier. Ses cinq piliers et ses treize principes directeurs constituent un cadre que chaque collectivité peut adapter à ses propres besoins.

Les sept études de cas du modèle Enraciner l'espoir qui sont présentées ici témoignent de la sagesse et de l'expérience des chefs de projet des communautés de Premiers adeptes du pays, qui représentent divers groupes démographiques évoluant dans une variété de milieux urbains, ruraux et éloignés. La série met l'accent sur les éléments que les chefs de projet ont trouvé efficaces pour personnaliser et mettre en œuvre le modèle Enraciner l'espoir dans leurs communautés respectives. Si chaque étude de cas met en évidence jusqu'à trois principes directeurs, tous les chefs de projet interrogés ont souligné l'importance des treize principes mis ensemble.

La création et la mise à l'essai d'une initiative sont très différentes du déploiement d'un programme éprouvé. Nous tenons donc à remercier les chefs de projet des Premiers adeptes pour leur courage et leur volonté de tester une nouvelle approche avec nous. Nous tenons également à les remercier d'avoir si généreusement partagé leur savoir et leurs idées, qui faciliteront et rendront plus efficace le travail des communautés qui leur emboîteront le pas.

ÉCOUTER

Constat n° 1 Investir du temps pour découvrir la communauté et son histoire

Pour qu'il soit centré sur la communauté, tout projet Enraciner l'espoir doit saisir de façon approfondie la culture, les difficultés, les forces et l'histoire de cette communauté. Pour cela, l'équipe de projet doit d'abord trouver les partenaires clés et des figures de proue potentielles au sein de la communauté. Les équipes de projet commenceront par dialoguer avec ces personnes et se familiariser avec les programmes et services actuels et passés en matière de suicide. Comme l'a fait remarquer un chef de projet, « le coordonnateur doit écouter avec empathie et prêter l'oreille aux membres de la collectivité. » Une fois que les partenaires locaux et les figures influentes sont connus, ils pourront épauler l'équipe de projet pour mobiliser d'autres groupes et individus. Ce processus permet à l'équipe de mieux comprendre la perception que les membres de la communauté ont du suicide, de même que leurs espoirs, leurs besoins et leurs priorités quand vient le temps d'aborder le problème. À ce sujet, un répondant a affirmé : « Chaque fois que j'organise un événement, je me demande toujours : Qui sont ces gens? Pourquoi sont-ils ici? Que veulent-ils? »

Il est donc primordial de bien connaître la communauté. Plusieurs chefs de projet ont indiqué que le fait d'être originaire de la région était un atout considérable. Parce qu'ils sont connus et qu'on leur fait confiance, ils peuvent mieux percevoir les gens et la dynamique de la communauté. Comme l'a affirmé un chef de projet, « être centré sur la communauté, c'est aussi faire preuve de souplesse et laisser les communautés définir leurs propres priorités et approches en matière de prévention du suicide. »

Il est important de compter sur un engagement à la fois élargi et profond au sein de la communauté, de manière à tisser un filet de sécurité pour ce type de travail.



Pour bien comprendre la communauté, il convient notamment d'évaluer son degré de préparation à s'engager dans une initiative locale. Une cheffe de projet a utilisé sa propre évaluation du degré de préparation en plus de l'analyse situationnelle qui faisait partie du processus de sélection de la communauté. En fait, à mesure que le modèle Enraciner l'espoir prend de l'ampleur, certains chefs de projet ont senti qu'il serait judicieux, au fil du temps, d'être en mesure de distinguer les communautés qui se prêtent bien à un projet local de celles qui ne s'y prêtent pas.

Connaître l'histoire d'une communauté est particulièrement important lorsque celle-ci a déjà traversé une expérience de suicide. Un chef de projet a émis ce conseil : « Soyez attentif à la gravité du traumatisme causé par le suicide au sein de votre communauté. Sinon, vous risquez de paraître insensible, sans le vouloir, en présentant Enraciner l'espoir. » Une autre personne interrogée a recommandé ceci : « Lorsque vous appliquez une approche tenant compte des traumatismes, tentez de garder à l'esprit que plusieurs partenaires clés sont aussi déjà affectés par le suicide – et sont susceptibles d'être secoués – dans le cours de votre travail. » Malgré ces difficultés, un chef de projet a souligné que « les occasions de manifester de la reconnaissance tout en travaillant avec des partenaires et des communautés mènent en fait à un nouveau palier de guérison communautaire. Ces situations mettent en évidence l'importance de la participation locale et le défi de continuer à prendre part à ce travail. »



Constat n° 2 Faire preuve d'ouverture et de curiosité

La disposition à faire preuve d'humilité (et ne pas présumer que l'on doit posséder toutes les réponses) est, selon les chefs de projet, une excellente attitude à adopter. Cet état d'esprit témoigne d'un souci de façonner le projet au regard des priorités de la communauté tout en s'appuyant sur ses forces et ses atouts. Un répondant, tout en insistant sur la nécessité de gérer les attentes de la communauté, a déclaré que les équipes devaient « se montrer souples dans leur planification et confiantes pour adapter l'initiative aux besoins singuliers de leur communauté – tout en étant prêtes à changer de cap si leur plan initial ne suscite pas d'intérêt. »

D'après notre expérience, le fait d'agir en tant qu'intermédiaire permet de renforcer le sentiment d'appartenance de la communauté, dans la mesure où nous n'imposons pas de solution universelle.

Plusieurs chefs de projet ont souligné qu'il est particulièrement important que les équipes posent des questions, en particulier lorsqu'elles travaillent avec des groupes culturels et des populations prioritaires. Bien qu'il puisse être désagréable de ne pas connaître toutes les réponses – surtout lorsque les partenaires ou les membres de la communauté s'attendent à recevoir des explications sur ce que vous comptez faire –, les chefs de projet ont insisté sur l'importance de rappeler à tous qu'Enraciner l'espoir est conçu pour créer *avec* la communauté et non *à la place* de celle-ci. Une personne interrogée a souligné l'avantage de bien expliquer la manière (et la raison) d'adopter une « approche communautaire globale ». Certains chefs de projet ont indiqué que les équipes peuvent rassurer la communauté au sujet des questions qu'elle se pose en promettant de transmettre l'information entendue et de revenir avec des réponses, assorties d'une ébauche de plan d'action, en vue de recueillir d'autres commentaires et contributions. Cette approche vous permet de rappeler que le plan doit être collectif, appartenir à tous, et que la réalisation de ce plan nécessitera l'intervention de nombreux groupes et individus.



Constat n° 3 Prendre conscience des suppositions en soi et chez les autres

Prendre conscience des suppositions – les vôtres et celles des autres – constitue un autre aspect essentiel de l'écoute. Les chefs de projet ont jugé particulièrement important de faire preuve de discernement et d'être en mesure de reconnaître les moments propices à l'apprentissage lorsqu'ils se présentent. Dès qu'elle sentait une tension au cours d'une réunion, une cheffe de projet se mettait à poser des questions afin d'élucider la situation. Lorsque la directrice locale de santé a souligné devant tout le monde qu'elle était en quelque sorte une « grande sœur », elle en a été profondément émue, car elle considérait cette partenaire comme une « professeure tout aussi remarquable à qui elle avait souvent demandé conseil. »

Le fait de prendre conscience de ses suppositions a été souligné dans le récit d'un chef de projet donnant l'exemple d'un responsable religieux qui se croyait inapte à travailler avec les communautés des Premières Nations en raison de l'héritage des pensionnats et des églises chrétiennes. Cet homme n'était pas originaire du Canada et était très sensible à son « manque de connaissance du contexte derrière la vérité et la réconciliation. » Pourtant, un tel aveu illustre bien à quel point il est profitable d'explorer nos suppositions et de les exprimer, car cela peut engendrer de forts moments d'apprentissage pour toutes les personnes concernées.

LA PERSPECTIVE DU SAVOIR EXPÉRIENTIEL EST ESSENTIELLE

Les chefs de projet ont fortement insisté sur l'importance d'intégrer les points de vue et le leadership des personnes ayant un savoir expérientiel passé et présent du suicide (même si cette démarche n'a pas toujours été facile). Selon un répondant, « il était capital de mobiliser des personnes ayant une expérience du suicide. Les gens étaient très motivés à prendre part à notre travail et à nos actions. Le fait de les compter parmi nous dès le début a amélioré considérablement le projet. » Selon un deuxième chef de projet, la prise en compte du savoir expérientiel a grandement aidé l'équipe à « formuler des messages ciblant expressément les hommes ». Selon une troisième personne interrogée, la contribution des populations prioritaires a été « déterminante pour nous inspirer délibérément d'autres initiatives et les adapter à notre contexte ». Un autre chef de projet a ajouté : « Les personnes ayant un savoir expérientiel passé et présent nous ont aidés à mieux comprendre ce qui procure un sentiment d'espoir, et cela nous a permis de mieux cerner les compétences et les services requis ».

Les approches utilisées pour mobiliser les personnes ayant un savoir expérientiel passé et présent varient d'un projet à l'autre. Alors que certaines équipes sont en voie de poursuivre leur travail, elles réfléchissent déjà à la manière d'élargir le rôle des leaders possédant une telle expérience. En effet, un chef de projet a déclaré : « Nous avons eu la chance d'avoir parmi nous de nombreuses personnes courageuses qui ont partagé leur vécu, et leur contribution à ce processus s'est avérée précieuse. Maintenant, nous souhaitons enrichir cette expérience et la canaliser dans tous les aspects de notre prochain cycle de mise en œuvre – surtout en confiant à ces personnes la

direction de notre prochain modèle de gouvernance et (espérons-le) d'une plus grande partie du travail à venir. »

Il est impensable d'accomplir ce travail sans le leadership de personnes ayant un savoir expérientiel sur le suicide. Les cliniciens, entre autres, ratent des chances formidables d'aborder cette question et d'offrir des solutions pertinentes et nécessaires.



Constat n° 4 Adopter une définition large du savoir expérientiel passé et présent

De nombreux chefs de projet ont fait remarquer qu'il était primordial d'adopter une définition large du « savoir expérientiel passé et présent ». Comme l'a expliqué l'un d'entre eux, « les personnes qui sont désignées comme “ayant un savoir expérientiel” ne sont pas les seules dans le cadre du projet dont la vie a été touchée par le suicide. Et ce constat émane uniquement de discussions privées, car la plupart de ces personnes n'ont pas communiqué leurs expériences personnelles dans le cadre de leur rôle officiel au sein du projet. »

Reconnaissant que les différentes populations prioritaires ont des besoins distincts ou nécessitent des approches particulières, certaines équipes de projet ont constaté que ces groupes ont également beaucoup en commun. Un chef de projet a raconté : « Nous avons reçu un engagement fort de la part de cinq populations prioritaires. Au départ, nous avions une équipe dédiée aux communautés à haut risque, tandis que les groupes de chaque sous-population évoluaient séparément. Mais ces groupes ont proposé d'unir leurs efforts, pour ensuite se consacrer à des cercles différents. Cette façon de travailler nous a permis d'adapter nos activités aux différentes populations prioritaires ».

Constat n° 5 Livrer un témoignage est un geste marquant et porteur d'espoir

Les chefs de projet ont estimé que le pouvoir des témoignages était particulièrement fort dans le contexte d'un travail avec de multiples personnes sur la question du suicide. Les récits ont toujours aidé les humains à donner un sens à leur existence, mais ils sont aussi très marquants parce qu'ils font appel à notre esprit rationnel et à nos émotions. Par ce processus, les récits nous apprennent à donner une signification à des situations, à favoriser le sentiment d'appartenance à une communauté, à susciter l'empathie au-delà des différences et à changer nos valeurs, nos mentalités et nos attitudes. Selon l'un des chefs de projet, « partager des témoignages vous connecte spirituellement, émotionnellement et intellectuellement. Tout travail de guérison qui intègre cette perspective permet de toucher davantage de personnes, et en particulier celles qui sont les plus difficiles à atteindre. Les récits sont en outre très adaptés sur le plan culturel. » Un autre chef de projet a fait remarquer que « le suicide est l'un des événements les plus marquants que l'être humain puisse traverser. Le fait d'entendre des témoignages d'espoir peut avoir un profond retentissement. Une connexion étroite avec quelqu'un qui n'a pas vécu cela est incroyablement puissante. »

ÊTRE RESPECTUEUX ET SENSIBLE AUX BESOINS DES DIVERSES CULTURES

Les Premiers adeptes ont été nombreux à mentionner le rôle déterminant de chefs de projet locaux capables de concevoir leur travail dans une optique culturelle. Ils ont cité plusieurs exemples illustrant l'importance de la sensibilité culturelle dans le cadre de leur travail avec les collectivités des Premières Nations.

Constat n° 6 Sensibilité culturelle auprès des collectivités des Premières Nations

Un chef de projet a souligné que « lorsque l'on travaille avec des membres des Premières Nations, il est fondamental que leur leadership soit reconnu et respecté. Il est nécessaire d'impliquer et de consulter

les Premières Nations. Mon travail a trouvé toute son efficacité lorsque j'ai rejoint mes partenaires là où ils se trouvaient et que je les ai aidés à faire avancer ce qui était important pour eux. » Ce conseil



a été repris par un autre répondant, qui a déclaré que « les Premières Nations sont très ouvertes à la consultation et s'attendent à ce que la collectivité fasse partie du processus. Il est donc impératif de susciter la participation et la rétroaction de tous. La première réunion d'Enraciner l'espoir avec la Commission de la santé mentale du Canada comptait plus de parties prenantes dans la salle que de professionnels de la santé. » Selon un chef de projet, les conseils qu'il a reçus sur la sensibilité aux différences culturelles, et ce, avant d'entrer en contact avec les collectivités autochtones locales, se sont avérés fort utiles pour nouer des relations dans le cadre de son projet local.



Constat n° 7 Prendre en compte les besoins distincts de chaque groupe et de chaque population

Pour certains projets, la mobilisation de personnes ayant un savoir expérientiel passé et présent signifiait aussi de faire appel à toutes les sous-populations prioritaires ciblées et de veiller à ce que leur savoir-faire soit mis à contribution et encouragé. À titre d'exemple, certaines équipes ont débloqué des fonds pour permettre aux premiers intervenants (une population prioritaire à haut risque) de suivre le programme de prévention du suicide ASIST destiné aux premiers intervenants. Elles ont également offert du financement et du soutien aux dirigeants et aux organisations des collectivités autochtones et des communautés 2SLGBTQ+ afin qu'ils élaborent ou proposent leurs propres initiatives adaptées à leur culture.

En travaillant de près avec les collectivités des Premières Nations, nous avons réalisé à quel point il est vital d'entretenir de bonnes relations et de garder à l'esprit les objectifs de la réconciliation.

CONCLUSION

Une cheffe de projet a affirmé que les principes directeurs étaient à son avis plus utiles que les cinq piliers : « Quand on prend en compte les groupes qui veulent participer à ce travail et le mettre en œuvre, il est nécessaire que les principes directeurs deviennent le fondement des piliers. Ils incarnent l'objectif des piliers et sont, en fin de compte, ce sur quoi devraient porter les résultats du travail. »

Les perspectives et les conseils que les chefs de projet actuels ont exprimés après avoir réfléchi aux principes directeurs des initiatives

adaptées à la culture, fondées sur le savoir expérientiel et centrées sur la communauté rappellent aux futurs chefs de projet qu'ils doivent établir des relations et apprendre à connaître les besoins, les forces et les priorités de la communauté que leur projet servira. Cette approche est également précieuse pour établir des liens et renforcer les relations avec les figures de proue communautaires et les partenaires clés du projet, dont les connaissances, les ressources et l'engagement sont indispensables à la réussite à long terme.





Commission de
la santé mentale
du Canada

Mental Health
Commission
of Canada

Avec le financement de



Santé
Canada

Health
Canada

Commission de la santé mentale du Canada

350, rue Albert, bureau 1210
Ottawa, ON K1R 1A4

Tél. : 613 683-3755
Télééc. : 613 798-2989

 @CSMC_MHCC  /theMHCC

 /1MHCC  @theMHCC  @theMHCC

 /Commission de la santé mentale du Canada

infocsmc@commissionsantementale.ca
www.commissionsantementale.ca



Enraciner l'espoir

Un projet communautaire
de prévention du suicide