

Stratégie **du Yukon** sur les ressources humaines en santé

Retenir, recruter, planifier, innover et apprendre







Message de la ministre

Au Canada et ailleurs, les systèmes de santé connaissent une pénurie de ressources humaines. La population est en croissance et vieillit, les besoins se complexifient, et la pandémie n'a fait qu'ajouter de la pression sur le personnel de la santé et sur le système de santé et de services sociaux.

Malheureusement, il n'y a pas de solution miracle. Il faudra du temps pour trouver des médecins, du personnel infirmier et d'autres professionnelles et professionnels, car ces postes exigent beaucoup d'années d'études et d'expérience. Et ces travailleuses et travailleurs sont activement recherchés partout au pays et dans le monde. Mais nous faisons ce qu'il faut.

La Stratégie sur les ressources humaines en santé est cruciale à notre engagement à fournir à toute la population yukonnaise des services de santé de qualité axés sur la personne.

Sont présentées dans ce document les initiatives liées à cinq grands axes d'intervention touchant la main-d'oeuvre définis conjointement avec les leaders de notre système de santé, notamment plusieurs ministères du gouvernement du Yukon, la Régie des hôpitaux du Yukon, l'Université du Yukon, le Conseil médical du Yukon, l'Association des infirmières et infirmiers autorisés du Yukon, l'Ordre des médecins du Yukon, le Syndicat des employés du Yukon, la Première Nation des Kwanlin Dün et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

L'ensemble de ces initiatives contribuera à faire du système de santé yukonnais un **milieu de travail de choix** au Canada.

La Stratégie sur les ressources humaines en santé s'inscrit dans une démarche continue visant à opérer un changement positif dans notre système de santé, aussi bien pour les recrues que pour le personnel en poste. Elle concrétise le rapport *La population d'abord*, la feuille de route guidant notre travail pour de meilleurs services de santé et une meilleure expérience pour la patientèle et le personnel.

Voici quelques avancées importantes faites par le Yukon pour relever les défis associés à la main-d'oeuvre :

- Ajout d'occasions de mentorat officiel;
- Soutien à l'intégration du personnel infirmier communautaire;
- Instauration de programmes de reconnaissance du personnel des Services médicaux d'urgence (SMU);
- Évaluation des nouveaux rôles pour que les tâches non professionnelles occupant les médecins quand elles et ils pourraient prodiguer des soins soient réalisées par d'autres;
- Nouvelle prime de maintien en fonction et de recrutement à l'intention du personnel infirmier régi par le gouvernement du Yukon;
- Octroi de deux millions de dollars supplémentaires dans les trois prochains budgets pour stimuler le recrutement et le maintien de recrues en santé au titre de l'accord de soutien 2023 entre les caucus libéral et néo-démocrate du Yukon.

Nous faisons des progrès, et ce n'est qu'un début.

Nous savons que la demande sur notre système de santé et sa main-d'oeuvre va continuer de croître dans un avenir proche. Les gens veulent obtenir des soins près de chez eux et non à des heures de route. Il faut également offrir des soins adaptés à la culture cadrant avec les valeurs et les processus de guérison des Premières Nations du territoire.

Nous reconnaissons aussi que la main-d'oeuvre subit présentement de fortes pressions, mais doit tout de même continuer à fournir d'excellents soins en période de pénurie et de défis. Ces personnes méritent notre profonde gratitude. Mais il faut plus pour les épauler, pour qu'elles continuent d'exceller et pour attirer des travailleuses et travailleurs : il faut adopter immédiatement des mesures ancrées dans une vision à long terme.

Le ministère de la Santé et des Affaires sociales du Yukon est prêt à faire ce qu'il faut pour honorer les engagements qui suivent avec ses partenaires de tout l'écosystème de santé et rendre des comptes sur son avancement. Ensemble, nous bâtirons un système de santé accessible pouvant répondre aux besoins de la population yukonnaise pendant des générations.

La ministre de la Santé et des Affaires sociales,
Tracy-Anne McPhee

Message du comité consultatif

Les grands défis exigent de l'innovation. La pénurie de personnel en santé ne fait pas exception. Le système de santé se transforme. La main-d'oeuvre et les partenaires du système se remettent encore de la pandémie de COVID-19, gèrent une urgence de santé publique liée à la consommation de substances et sont confrontés à des soins de plus en plus complexes. L'effectif a du mal à gérer cette pression, ce qui fait grimper les taux de vacance et de roulement et entraîne parfois des réductions de service. Il faut agir maintenant pour relever les défis associés à la main-d'oeuvre en santé et se préparer à l'avenir.

La présente stratégie se veut globale et vise à relever ces défis. C'est un plan pour l'ensemble des personnes oeuvrant en santé et en bien-être : médecins, personnel infirmier, personnel de professions alliées, guérisseuses et guérisseurs traditionnels, personnel des services sociaux et personnel de soutien (collectivement, les « ressources humaines en santé », l'« effectif en santé » ou le « personnel de la santé »).

Bien qu'il faille attirer des recrues, nous sommes déterminés à soutenir réellement l'effectif en place, qui est à la base de notre système. La participation du personnel de première ligne sera essentielle à l'orientation de nos initiatives à mesure que nous irons de l'avant.

Cette stratégie concrétise la vision commune du comité, soit faire du Yukon un endroit de choix pour les professionnelles et professionnels de la santé et un lieu où il fait bon vivre, apprendre, travailler et s'épanouir.

Qu'est-ce qui diffère cette fois?

Au printemps 2023, des leaders de notre système de santé se sont réunis pour agir. Ce partenariat, aussi connu sous le nom de comité consultatif de ressources humaines en santé, représente les différentes voix du système : établissements d'enseignement postsecondaire, associations professionnelles, autorités de réglementation et syndicats.



Nous reconnaissons que certaines initiatives présentées ici ne sont pas nouvelles; ce qui est différent, c'est notre engagement conjoint à les mettre en oeuvre. Nous travaillons aussi avec d'importants organismes fédéraux comme l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.

Ces initiatives résultent d'échanges collaboratifs où nous nous sommes poussés les uns les autres à penser autrement, à opérer ensemble un changement significatif, à privilégier des soins axés sur la personne (tenant compte de la patientèle, de la clientèle, des familles et des personnes soignantes) et à honorer notre engagement à fournir des soins culturellement adaptés et appropriés.

Cette stratégie témoigne de notre dévouement à l'égard de la santé et du bien-être de toutes et tous. Son succès se mesurera de plusieurs manières :

- accès, par toute la population, à un membre du personnel de la santé pouvant fournir des services lorsque nécessaire, y compris des soins primaires;
- effectif et systèmes représentatifs de la population servie et promouvant la vérité et la réconciliation;
- système de santé limitant les interruptions de service attribuables à une pénurie de personnel;
- milieu de travail sain et prévention de l'épuisement professionnel.

Merci à toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de cette stratégie. Nous nous engageons à l'appliquer et à en faire le suivi. Ensemble, nous surmonterons les obstacles qui nous attendent et nous bâtirons un système de santé résilient et adapté qui répond vraiment aux besoins de la population du Yukon.

Tiffany Boyd, sous-ministre de la Santé et des Affaires sociales
Coprésidente du comité consultatif de ressources humaines en santé

Jason Bilsky, directeur général de la Régie des hôpitaux du Yukon
Coprésident du comité consultatif de ressources humaines en santé

Gouvernement du Yukon
Première Nation des Kwanlin Dün
Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Régie des hôpitaux du Yukon
Université du Yukon
Association des infirmières et infirmiers autorisés du Yukon
Ordre des médecins du Yukon
Syndicat des employés du Yukon
Conseil médical du Yukon

Table des matières

Message de la ministre.....	1
Message du comité consultatif.....	3
Partie 1 : Principes directeurs	7
Partie 2 : Défis associés à la main-d'oeuvre en santé.....	8
Partie 3 : Voie à suivre.....	10
Partie 4 : Feuille de route triennale.....	25
Conclusion	26

Résumé

Les défis associés à la main-d'oeuvre en santé

Notre système de santé est confronté à plusieurs défis qui sont à l'origine de la Stratégie sur les ressources humaines en santé. À l'instar de bien d'autres endroits au pays, le Yukon fait face à une demande accrue pour des soins de qualité au vu de sa croissance démographique et du vieillissement de sa population, des nouvelles attentes de la patientèle et de l'urgence de santé publique liée à la consommation de substances.

La pénurie de personnel accentue la pression, aggravée par le peu d'occasions de formation, la complexité des processus de délivrance des permis d'exercice et le manque de logements abordables. Tout cela nuit au maintien, à l'attraction et à l'intégration de travailleuses et travailleurs de la santé dans les collectivités rurales.

L'évolution numérique, l'intérêt accru pour les pratiques de soins intégrés et les nouvelles attentes du personnel font aussi ressortir le besoin de changement.

De plus, la démarche de réconciliation accentue la nécessité de prodiguer des soins adaptés à la culture et au savoir de guérison des Premières Nations du Yukon et qui s'en imprègnent; qui reflètent les communautés servies; et qui attirent du personnel autochtone qui se sentira en sécurité et le bienvenu dans l'effectif. La Stratégie sur les ressources humaines en santé vise à relever ces défis collectivement, dans le respect des recommandations du rapport *La population d'abord* et des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

Notre objectif, qui s'inspire des recommandations du rapport *La population d'abord*, ne se limite pas à pallier la pénurie de main-d'oeuvre, mais consiste plutôt à transformer le système pour qu'il favorise le bien-être.

Stratégie du Yukon sur les ressources humaines en santé

La Stratégie sur les ressources humaines en santé est notre réponse aux défis associés à la main-d'oeuvre en santé. Elle repose sur cinq piliers et met de l'avant 25 façons de concrétiser notre vision, soit faire du Yukon un endroit de choix pour les professionnelles et professionnels de la santé et un lieu où il fait bon vivre, apprendre, travailler et s'épanouir.

Voici les cinq piliers :

- Retenir :** Créer et soutenir des équipes compétentes, passionnées, épanouies, inclusives et diversifiées.
- Recruter :** Attirer et faire croître une main-d'oeuvre passionnée, engagée et compétente à l'image des besoins de la population.
- Planifier :** Recueillir les bonnes données pour faciliter la planification à long terme de l'effectif, l'identification des lacunes et la prise de décisions fondées sur des données probantes.
- Innover :** Promouvoir et intégrer de nouvelles pratiques de travail et d'apprentissage.
- Apprendre :** Élargir les possibilités locales de perfectionnement, de formation et d'apprentissage de la population yukonnaise.

Il est attendu que cette stratégie aura d'importantes retombées sur le système de santé du Yukon. Pour que ce soit possible, nous en ferons régulièrement le suivi. Nous avons défini des mesures préliminaires reflétant les initiatives de la stratégie, qui feront l'objet de rapports annuels.

Partie 1 : Principes directeurs

Les mesures décrites dans ce document reposent sur huit principes :

Approche pour l'ensemble du territoire

Améliorer la communication et la collaboration entre les partenaires internes (du système de santé) et externes (municipalités, ministères du gouvernement du Yukon, etc.). Cela nécessitera la participation de tous les partenaires du système de santé : organismes de réglementation, ministères, syndicats, gouvernements des Premières Nations et organismes communautaires.

Mise en valeur du personnel en place

Promouvoir le bien-être et la croissance professionnelle du personnel de la santé en plaçant ses contributions et ses besoins au cœur des démarches et en instaurant une culture où l'on reconnaît son engagement et où l'on valorise les carrières en santé.

Axé sur la personne

Avoir du personnel pouvant fournir des services adaptés aux besoins individuels et divers de la patientèle, de la clientèle, des familles et des personnes soignantes pour encourager le personnel à tisser des liens significatifs avec la patientèle.

Inclusion

Avoir un effectif qui reflète les personnes et collectivités servies et qui répond à leurs besoins en promouvant un environnement inclusif fondé sur les principes de lutte contre le racisme et la discrimination pour que les groupes depuis toujours marginalisés sentent qu'ils ont leur place en santé.

Engagement à l'égard de l'adaptation culturelle

À l'image de l'expérience des Premières Nations et des Autochtones canadiens du Yukon, se doter de l'effectif nécessaire à l'intégration de pratiques de santé équitables et adaptées à la culture rendant hommage aux manières de savoir, de faire et d'être des Premières Nations.

Fondement sur des données probantes

Fonder les décisions sur des recherches, des données et des pratiques exemplaires confirmées plutôt que de partir de zéro. Ancrer les démarches dans des processus d'information et de collecte de données exacts pour orienter la transformation de l'effectif et adapter les pratiques exemplaires.

Mesures audacieuses et réalistes

Faire du Yukon un lieu où il fait bon vivre et travailler en remettant en question les normes et en innovant en matière de ressources humaines en santé, tout en restant réalistes quant aux accomplissements possibles. La Stratégie sur les ressources humaines en santé présente de nouvelles approches et des solutions créatives pouvant engendrer des mesures à court terme et des changements durables à long terme.

Solutions territoriales

Exploiter les possibilités et les infrastructures locales pour fournir des soins de qualité à la population, tout en lui donnant les moyens d'accéder aux soins, à l'éducation et à des possibilités de perfectionnement professionnel locales.

Partie 2 : Défis associés à la main-d'oeuvre en santé

Les provinces et territoires du pays doivent relever des défis sur le plan des ressources humaines en santé : pénurie de main-d'oeuvre, épuisement, faible mobilisation du personnel et roulement accru. Le Yukon n'y échappe pas. Nos caractéristiques démographiques et géographiques uniques nous obligent à trouver des solutions sur mesure, mais la petite taille de notre population nous permet d'opérer des changements constructifs.

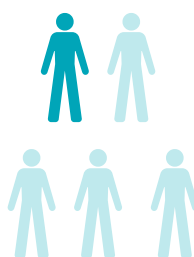
La Stratégie s'appuie sur divers facteurs :

- **Demande accrue pour des soins de qualité** : Le Yukon fait face à une croissance démographique et au vieillissement de sa population ainsi qu'à une urgence de santé publique liée à la consommation de substances. Parallèlement, les attentes de la patientèle sont plus grandes en ce qui a trait à la qualité, à la disponibilité, à la proximité et aux résultats des services de santé. Ces tendances nous obligent à adapter le système de santé, à l'améliorer et à élargir son offre de services, notamment en faisant en sorte que les ressources humaines répondent aux besoins changeants de la population.
- **Réconciliation** : Le gouvernement du Yukon est déterminé à lutter contre les effets dévastateurs et durables des pensionnats autochtones en concrétisant les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada et en appliquant les recommandations du Comité consultatif du Yukon sur les femmes, les filles et les personnes bispirituelles+ autochtones disparues et assassinées (FFADA2E+). Pour cela, il faut avoir des milieux adaptés à la culture, un effectif qui reflète la population servie et des soins tenant compte des traumatismes.
- **Pressions sur la main-d'oeuvre** : Le Yukon est aux prises avec une pénurie de personnel en santé aggravée par le peu d'occasions de formation dans le territoire, les obstacles à la délivrance des permis d'exercice et le manque de logements. Nous avons la possibilité de voir comment nous pourrions bonifier la formation locale, simplifier les politiques sur les permis d'exercice et accroître les options de logement.
- **Évolution des méthodes de travail** : Les nouvelles méthodes de travail, comme les protocoles de soins de plus en plus complexes, l'intérêt accru pour la technologie, les soins interdisciplinaires et les services de soins communautaires, exigent une restructuration de l'effectif en santé.
- **Soutien en milieu de travail** : Les attentes du personnel de la santé envers les employeurs et leur milieu de travail ont évolué, donc il faut repenser l'accompagnement du personnel d'aujourd'hui et de demain pour qu'il veuille vivre et s'épanouir au Yukon.



FORTE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

Depuis 2016, le Yukon a connu la plus forte croissance démographique au pays, soit 12,1 %.



DEUX FOIS PLUS DE PERSONNES ÂGÉES

On estime que les personnes de 65 ans et plus représenteront 21,1 % de la population du territoire en 2040, donc seront deux fois plus nombreuses qu'aujourd'hui.

5,4 %

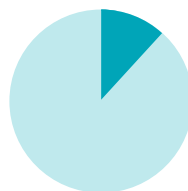
TAUX ÉLEVÉ DE POSTES VACANTS

En 2022, on estimait à 5,4 % le taux de postes vacants au Yukon comparativement à 4,7 % en moyenne au pays.



PÉNURIE DE PERSONNEL INFIRMIER

À l'été 2023, dans l'ensemble du système, on estimait qu'il fallait pourvoir entre 20 % et 36,5 % des postes en soins infirmiers.



PEU DE REPRÉSENTATIVITÉ

Alors que les Autochtones composent 25 % de la population du Yukon, seulement 11 % du personnel de la Santé et des Affaires sociales s'identifient comme tels.

0,8 %

PEU DE LOGEMENTS DISPONIBLES

En avril 2022, le taux d'inoccupation des appartements à Whitehorse est passé à 0,8 %, alors qu'il se chiffrait à 3,7 % en avril 2020.

17 %

ACCÈS À UN PRESTATAIRE DE SOINS PRIMAIRES

En mars 2023, 17 % de la population yukonnaise n'avait pas de médecin de famille.



CAPACITÉ D'ÉVALUER ET DE PLANIFIER

Le ministère de la Santé et des Affaires sociales n'a ni les données ni les outils nécessaires pour véritablement évaluer, améliorer et planifier un système de santé coordonné.

Image 2 : Tendances et défis associés aux ressources humaines en santé

Nous nous engageons à opérer un changement par diverses initiatives visant à surmonter ces défis et à offrir un meilleur avenir au personnel de la santé. Grâce à notre étroite collaboration avec les partenaires du système, les détentrices et détenteurs de droits et les parties prenantes, et en honorant les engagements figurant dans le rapport *La population d'abord* et les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, nous avons préparé un plan exhaustif et avant-gardiste. Ce plan pave la voie pour faire du système de santé yukonnais un milieu de travail de choix au Canada.

Partie 3 : Voie à suivre

Notre vision est claire : faire du Yukon un endroit de choix pour les professionnelles et professionnels de la santé et un lieu où il fait bon vivre, apprendre, travailler et s'épanouir.

C'est sur cet objectif que repose notre stratégie, soit notre plan détaillé pour relever les défis associés à la main-d'oeuvre en santé au Yukon dès 2026. Cette stratégie comprend 25 initiatives complémentaires classées en cinq piliers fondamentaux. Chaque initiative a été pensée et choisie dans le but général de concrétiser notre vision.

NOTRE VISION

« Faire du Yukon un endroit de choix pour les professionnelles et professionnels de la santé et un lieu où il fait bon vivre, apprendre, travailler et s'épanouir. »

LA STRATÉGIE DU YUKON SUR LES RESSOURCES HUMAINES EN SANTÉ

PILIERES
INITIATIVES
MESURES



RETENIR

Créer et soutenir des équipes compétentes, passionnées, épanouies, inclusives et diversifiées grâce à des interventions ciblant la culture organisationnelle ainsi que la flexibilité, la mobilité, la santé et le mieux-être du personnel de la santé.

- 1.1. Entrer en contact avec la main-d'oeuvre en santé et en services sociaux.
- 1.2. Établir des stratégies de maintien de l'effectif.
- 1.3. Étendre les initiatives contre le racisme et pour la diversité, l'équité et l'inclusion.
- 1.4. Revoir, améliorer et recommander les pratiques favorisant la mobilité.
- 1.5. Garantir des canaux de signalement confidentiels et sécuritaires.
- 1.6. Améliorer l'accès rapide aux ressources de soutien en santé.
- 1.7. Bonifier les incitatifs financiers.

- Mieux-être du personnel
- Diversité et inclusion du personnel
- Taux de roulement volontaire



RECRUTER

Attirer et faire croître une main-d'oeuvre passionnée, engagée et compétente qui reflète la population servie par un recrutement ciblé, la simplification des processus d'obtention des permis et l'établissement d'un parcours d'intégration clair.

- 2.1. Établir des stratégies de recrutement.
- 2.2. Améliorer le parc de logements.
- 2.3. Simplifier l'obtention des permis.
- 2.4. Simplifier l'obtention de privilèges hospitaliers.
- 2.5. Moderniser les lois encadrant les professions de la santé.
- 2.6. Établir un parcours d'intégration clair pour les professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger.

- Taux de vacance
- Recrutement réussi
- Reconnaissance des titres de compétence étrangers



PLANIFIER

Recueillir les bonnes données pour faciliter la planification à long terme de l'effectif et la capacité d'identifier les lacunes avant que la situation s'aggrave.

- 3.1. Recueillir des données comparables sur le personnel de la santé.
- 3.2. Établir une stratégie de gestion des données sur le personnel de la santé.

- Recensement du personnel de la santé
- Rapports ponctuels
- Prévisions sur l'effectif



INNOVER

Transformer notre façon de former le personnel et de créer et soutenir de nouveaux postes par l'évaluation des processus actuels, la mise à contribution des partenariats et l'utilisation d'outils numériques pour le changement.

- 4.1. Déployer des modèles fondés sur les équipes de santé familiale.
- 4.2. Réinventer la mise à contribution des postes actuels.
- 4.3. Recenser les outils numériques utiles au personnel de la santé.
- 4.4. Fournir des services de télésanté et des soins de santé virtuels durables et accessibles.

- Disponibilité des soins primaires
- Accès à un environnement de soins approprié
- Lancement de nouveaux postes et modèles de soins
- Accès aux soins de santé virtuels



APPRENDRE

Élargir les possibilités d'accès à l'éducation et à l'apprentissage dans les professions de la santé, y compris l'offre de programmes d'éducation et de formation adaptés au Yukon qui permettront à la population d'apprendre localement.

- 5.1. Établir des cheminements de carrière et des processus de mise à niveau des compétences bien balisés.
- 5.2. Développer les compétences en leadership.
- 5.3. Améliorer les ressources en formation.
- 5.4. Élargir et promouvoir les possibilités de formation.
- 5.5. Créer un programme de résidence en médecine familiale rurale.
- 5.6. Offrir des commandites pour la formation.

- Capacité de formation
- Formations satisfaisantes
- Possibilité de mise à niveau des compétences
- Accès à l'éducation et à la formation
- Capacité de leadership du système de santé



PILIER 1

Retenir

Nous créerons et soutiendrons des équipes compétentes, passionnées, épanouies, inclusives et diversifiées grâce à des interventions ciblant la culture organisationnelle ainsi que la flexibilité, la mobilité, la santé et le mieux-être du personnel de la santé.

Les initiatives du pilier *Retenir* sont pensées pour améliorer les conditions de travail et aider les professionnelles et professionnels de la santé à gérer la pression, à s'épanouir et à rester en poste. Cela comprend la mobilisation du personnel et des fournisseurs, la flexibilité, l'inclusion et la sécurisation culturelle, la santé et le mieux-être, la culture organisationnelle, et le soutien nécessaire pour relever les défis actuels.

Ce pilier démontre bien notre engagement à comprendre les besoins du personnel de la santé au Yukon et à mieux y répondre. Une consultation sera menée pour écouter les points de vue et les idées des professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux ainsi que cerner les occasions d'amélioration. À partir des conclusions, une stratégie de maintien de l'effectif à l'échelle du système sera élaborée pour prévoir des façons adaptées d'augmenter la satisfaction au travail de ces personnes.

Ce pilier s'articule sur la promotion d'un milieu adapté à la culture et d'un sentiment d'appartenance chez l'ensemble des travailleuses et travailleurs de la santé. À cette fin, il faut élargir les initiatives de lutte contre le racisme ainsi que de diversité, d'équité et d'inclusion pour qu'elles servent tout le personnel de la santé.

De plus, les initiatives suivantes visent à créer un environnement de travail favorable à la santé et au mieux-être du personnel de la santé. Notre engagement à faciliter l'accès au soutien en santé et en mieux-être et à rechercher des solutions flexibles au travail, entre autres, concrétisera notre vision d'un milieu où les professionnelles et professionnels de la santé se sentent valorisés et ont les ressources nécessaires pour s'épanouir personnellement et professionnellement.

Initiatives

1.1. Entrer en contact avec la main-d'oeuvre en santé et en services sociaux pour comprendre ses besoins et ce qui la motive afin d'améliorer les programmes et les initiatives de maintien de l'effectif.

Déterminer avec combien de personnes en santé et en services sociaux entrer en contact, comprendre les principaux problèmes de maintien de l'effectif grâce à cette prise de contact, recueillir de l'information auprès de nombreuses sources pour dresser l'état actuel des défis associés à la main-d'oeuvre, analyser et regrouper les résultats, faire ressortir les thèmes des données recueillies et utiliser les pratiques exemplaires d'autres territoires et des provinces.

Retombées pour la population yukonnaise : Une main-d'oeuvre en santé et en services sociaux motivée, stable, en santé, connectée et valorisée.

1.2. Établir des stratégies de maintien de l'effectif pour réduire le taux de roulement et améliorer la satisfaction au travail.

Suivant les commentaires du personnel, préparer des initiatives et des politiques ciblées pour favoriser la satisfaction au travail et réduire le taux de roulement, par exemple : assurer la transition au début et à la fin des programmes pratiques et offrir du soutien en milieu de travail.

Retombées pour la population yukonnaise : Les défis associés à la main-d'oeuvre, notamment le fardeau administratif, étant relevés, le personnel a plus de temps pour prodiguer des soins, qui sont de meilleure qualité.

1.3. Étendre les initiatives contre le racisme et pour la diversité, l'équité et l'inclusion afin d'améliorer les ressources de soutien et le sentiment d'appartenance des groupes de l'effectif en santé structurellement défavorisés.

Établir des stratégies, des trousseaux et des ressources pour le Yukon. Encourager les collectivités à communiquer leurs attentes (sécurisation culturelle, inclusion), et leur permettre d'intégrer et d'accueillir des professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux.

Retombées pour la population yukonnaise : Bonification de la représentation et de la sécurisation culturelle dans la prestation des soins de santé, donc amélioration de la confiance des groupes structurellement défavorisés, diminution des disparités en santé et meilleure relation entre la patientèle et les fournisseurs.

1.4. Revoir, améliorer et recommander les pratiques favorisant la mobilité, et envisager des solutions modernes reflétant divers facteurs, comme l'expérience du personnel de la santé, l'acuité et la complexité des besoins de la patientèle et la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, pour encourager la flexibilité et avoir les bons niveaux de dotation.

Utiliser les conclusions tirées de la prise de contact avec le personnel ainsi que les pratiques exemplaires des autres territoires et des provinces, envisager des solutions modernes favorisant la flexibilité, comme les échanges et la mise en commun du personnel, et employer des pratiques efficaces de formation et d'orientation pour encourager l'adoption de protocoles de dotation sécuritaires tenant compte de divers facteurs.

Retombées pour la population yukonnaise : Satisfaction plus grande du personnel de la santé, flexibilité accrue, diminution des risques d'erreurs médicales, pratiques de soins plus sécuritaires et meilleurs résultats pour la patientèle.

1.5. Garantir au personnel de la santé des canaux de signalement confidentiels et sécuritaires qui seront connus et utilisés couramment pour améliorer en continu la façon de déclarer les cas de racisme, les inquiétudes, les quasi incidents, les erreurs et les incidents de sécurité.

Promouvoir des canaux de signalement associés à des mécanismes de responsabilisation, à des processus rapides et à une confidentialité fiable pour instaurer une culture d'amélioration de la qualité et une approche normalisée au traitement des problèmes.

Retombées pour la population yukonnaise : Les professionnelles et professionnels de la santé se sentent à l'aise de soulever les problèmes importants, ce qui renforce la sécurité de la patientèle et du milieu de travail et améliore en continu la qualité des soins.

1.6. Améliorer l'accès rapide et complet du personnel de la santé à un soutien en santé et en mieux-être approprié, efficace et préventif.

Améliorer l'accès du personnel de la santé à un soutien en santé et en mieux-être, potentiellement par un programme d'avantages sociaux complet, l'accès au soutien en milieu de travail et l'instauration de solutions virtuelles.

Retombées pour la population yukonnaise : Amélioration du mieux-être du personnel de la santé menant à une réduction des taux d'épuisement professionnel et de roulement, donc à des soins de meilleure qualité.

1.7. Cerner les occasions d'offrir au personnel de la santé l'exonération du remboursement des prêts étudiants et d'autres incitatifs financiers.

Étendre et maximiser les incitatifs financiers destinés au personnel de la santé, comme les compléments de salaire, les prestations de logement et la réduction des droits de scolarité.

Retombées pour la population yukonnaise : Augmentation du personnel compétent en santé, donc meilleur accès aux soins et aux services, ce qui se traduit par une amélioration de l'expérience et des résultats de la patientèle.

Mesures

Indicateurs pour le pilier Retenir

Pour faire le suivi de la mise en oeuvre et du succès des initiatives du pilier Retenir, les indicateurs suivants seront utilisés :

- **Mieux-être du personnel** : Pourcentage du personnel de la santé qui se sent motivé et bien dans son poste.
- **Diversité et inclusion du personnel** : Pourcentage de représentation de certains groupes démographiques parmi le personnel de la santé par rapport à leur représentation dans la population générale.
- **Taux de roulement volontaire** : Pourcentage de professionnelles et professionnels de la santé quittant volontairement leur poste ou le territoire dans une période donnée.



PILIER 2

Recruter

Nous attirerons et ferons croître une main-d'oeuvre passionnée, engagée et compétente qui reflète la population servie par un recrutement ciblé, la simplification des processus d'obtention des permis et l'établissement d'un parcours d'intégration clair.

Les initiatives du pilier *Recruter* de la stratégie serviront à améliorer notre façon d'attirer et d'intégrer au Yukon du personnel de la santé engagé, passionné et compétent. Cela comprendra des politiques réglementaires et d'obtention de permis, des processus d'embauche, la disponibilité, la convenance et l'abordabilité des logements, et des programmes d'intégration des professionnelles et professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFÉ).

Comme pour le pilier *Retenir*, la première étape consistera à utiliser les données recueillies lors de la prise de contact avec le personnel pour mieux comprendre les irritants et les occasions de recrutement des professionnelles et professionnels de la santé. Ensuite, nous élaborerons des stratégies de recrutement pour adapter les solutions aux professions de la santé et des services sociaux, si nécessaire.

Bien des initiatives visent l'élimination des obstacles empêchant les professionnelles et professionnels d'entrer dans le système de santé et de services sociaux du Yukon et de s'y intégrer avec succès. Cela se reflète dans l'évaluation des besoins en logements, la simplification du processus d'obtention des permis, l'intégration et l'établissement des PSFÉ, et l'accélération de l'embauche.

Nos efforts de recrutement reposeront sur la collaboration et le partenariat. Les partenariats intersectoriels seront nécessaires pour accélérer l'embauche, mener à bien la consultation du personnel et déterminer les incitatifs au recrutement. Plus précisément, un élément essentiel de ce pilier sera l'étroite collaboration avec Développement économique et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour établir le parcours d'intégration et le soutien nécessaires pour les PSFÉ. La priorité sera d'abord accordée aux PSFÉ habitant au Yukon ou ailleurs au Canada.

Initiatives

2.1. Établir des stratégies de recrutement pour attirer et faire croître un personnel de la santé passionné, motivé et compétent qui reflète la population servie.

Instaurer des processus de recrutement inclusifs et efficaces, concevoir du matériel promotionnel stratégique ciblant les professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux, en poste et potentielles et potentiels, pour faire du Yukon un lieu de travail de choix, maximiser le placement des étudiantes et étudiants comme outil de recrutement, améliorer la diversité et l'inclusion, appliquer des stratégies de recrutement fondées sur des données probantes et des processus d'embauche rapides, envisager d'autres incitatifs, et améliorer les processus de mentorat et d'intégration.

Retombées pour la population yukonnaise : Le système de santé du Yukon est un employeur de choix, comme le démontre son personnel passionné, motivé et compétent reflétant la population servie.

2.2. Cerner les occasions d'augmenter le parc de logements dans les collectivités où habite et travaille le personnel de la santé et des services sociaux.

Comprendre parfaitement les indicateurs de l'offre et de la demande du marché immobilier, relever les obstacles aux logements adéquats et disponibles, et déterminer les partenariats pouvant répondre aux besoins en logements dans les collectivités où trouver un logement abordable et disponible est difficile.

Retombées pour la population yukonnaise : Production d'un plan d'action à court terme pour éliminer les obstacles au recrutement dans les collectivités où trouver un logement abordable et disponible est difficile.

2.3. Simplifier l'obtention des permis pour faciliter les choses dans le système de santé.

Éliminer les obstacles administratifs n'ayant aucune incidence sur la sécurité de la population et de la patientèle, et établir un processus direct d'obtention des permis au Yukon.

Retombées pour la population yukonnaise : Meilleur accès aux soins parce que les professionnelles et professionnels de la santé peuvent exercer leur plein potentiel, réduction au minimum du fardeau administratif et assurance de la sécurité publique.

2.4. Simplifier l'obtention de privilèges hospitaliers pour les rendre plus flexibles et les adapter aux besoins du système et du personnel de la santé.

Évaluer les processus d'octroi de privilèges hospitaliers aux médecins, aux infirmières et infirmiers et aux sages-femmes pour éliminer les étapes superflues et automatiser et intégrer l'obtention des permis afin d'alléger le fardeau administratif.

Retombées pour la population yukonnaise : Les compétences et perspectives diversifiées des équipes de soins de santé mèneront à des prises de décisions plus éclairées et à de meilleurs résultats pour la patientèle.

2.5. Moderniser les lois et règlements encadrant les professions de la santé pour les rendre plus flexibles.

Revoir et modifier, au besoin, les règlements, politiques, normes et procédures régissant l'exercice des professions de la santé, modifier la *Loi sur les professions de la santé* et les autres lois pertinentes, et établir de nouvelles règles pour instaurer des systèmes réglementaires uniformes, modernes et plus flexibles.

Retombées pour la population yukonnaise : Grâce à des cadres réglementaires assez flexibles pour répondre aux besoins changeants du système et du personnel de la santé, des personnes compétentes entrent dans le système plus efficacement, dans le respect de la sécurité publique.

2.6. Établir dans le système de santé du Yukon un parcours d'intégration clair, sain, culturellement adapté et durable pour les PSFÉ.

Éliminer les obstacles à l'entrée des PSFÉ souhaitant travailler au Yukon, déterminer les meilleures façons de favoriser l'intégration, simplifier la navigation dans les processus d'immigration, concevoir un programme d'intégration en milieu de travail, et mieux soutenir le recrutement éthique des PSFÉ. Une attention particulière sera portée aux PSFÉ sous-employés habitant au Yukon et ailleurs au Canada.

Retombées pour la population yukonnaise : L'ensemble des PSFÉ compétentes et compétents souhaitant travailler au Yukon peuvent le faire efficacement, dans le respect de la sécurité publique.

Mesures

Indicateurs pour le pilier Recruter

Pour faire le suivi de la mise en oeuvre et du succès des initiatives du pilier *Recruter*, les indicateurs suivants seront utilisés :

- **Taux de vacance** : Pourcentage de postes vacants en santé dans une période donnée.
- **Recrutement réussi** : Pourcentage de personnes ayant accepté une offre d'emploi et occupant un poste qui était vacant.
- **Reconnaissance des titres de compétence étrangers** : Pourcentage de PSFÉ dont les titres de compétence ont été reconnus au Yukon.



PILIER 3

Planifier

Nous recueillerons les bonnes données pour faciliter la planification à long terme de l'effectif et la capacité d'identifier les lacunes avant que la situation s'aggrave.

Le pilier *Planifier* fournira au Yukon la bonne information pour prendre des décisions fondées sur des données probantes concernant l'avenir et la planification de l'effectif. Cela comprend la collecte et la communication de données fiables sur les ressources humaines en santé et la conception d'une stratégie globale concernant ces données.

Ce pilier est axé sur la production de données cohérentes, comparables et pertinentes par l'établissement de définitions et de méthodes communes pour rendre compte du personnel de la santé. Ces activités nous permettront de vérifier que les données sont exactes et brossent un portrait complet des ressources humaines en santé.

Dans les initiatives de ce pilier est aussi ancrée notre volonté de collaborer avec les partenaires du système. Les initiatives suivantes engendreront un système de santé où les décisions sont non seulement orientées par les données, mais aussi influencées par la collaboration intersectorielle pour contribuer à la planification de l'effectif en santé.

Initiatives

3.1. Recueillir des données comparables sur le personnel de la santé à l'aide d'une méthode de collecte et d'une gouvernance des données améliorées.

Établir des définitions communes, une méthode de collecte et une gouvernance des données cohérentes, et des principes de collecte de données pour brosser le portrait complet du personnel de la santé au Yukon. Il faudra établir des indicateurs de référence alimentés par les sources de données requises, dont les données échangées avec l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS).

Retombées pour la population yukonnaise : Une planification fondée sur les données permet au Yukon de relever les défis associés à la main-d'oeuvre en santé.

3.2. Établir une stratégie détaillée de gestion des données sur le personnel de la santé.

Appuyer la prise de décisions fondées sur des données probantes par la conception d'une stratégie exhaustive de collecte des données sur le personnel de la santé qui est axée sur l'utilisation des données pour prévoir et planifier efficacement. Cette initiative bénéficiera d'une collaboration intersectorielle, des outils de planification de l'effectif fondés sur des données et de l'accès à des données fiables en temps réel.

Retombées pour la population yukonnaise : Une planification fondée sur les données fournit au Yukon des données fiables pour relever les défis persistants associés à la main-d'oeuvre en santé.

Mesures

Indicateurs pour le pilier *Planifier*

Pour faire le suivi de la mise en oeuvre et du succès des initiatives du pilier *Planifier*, les indicateurs suivants seront utilisés :

- **Recensement du personnel de la santé** : Pourcentage de professionnelles et professionnels de la santé participant aux recensements ou aux sondages par rapport à la taille estimative totale de l'effectif.
- **Rapports ponctuels** : Temps moyen pour générer et transmettre les rapports sur l'effectif suivant la collecte des données.
- **Prévisions sur l'effectif** : Différence entre les estimations et les besoins projetés touchant l'effectif et sa taille réelle par rapport à ce qui est nécessaire.



PILIER 4 **Innover**

Nous transformerons notre façon de former le personnel et de créer et de soutenir de nouveaux postes par l'évaluation des processus actuels, la mise à contribution des partenariats et l'utilisation d'outils numériques pour le changement.

Le pilier *Innover* de la stratégie est axé sur la promotion et l'instauration de nouvelles méthodes de travail et d'apprentissage. Il comprend une série d'initiatives visant à maximiser le potentiel du personnel de la santé, à favoriser des modèles de soins intégrés prodigués en équipe et à introduire des technologies modernes.

Un élément central de ce pilier est l'utilisation de pratiques et d'outils novateurs pour améliorer la prestation des services. Les initiatives suivantes touchent expressément l'amélioration des services de santé familiale par l'utilisation de modèles de soins intégrés, prodigués en équipe, axés sur la personne et culturellement adaptés qui permettent au personnel d'exercer son plein potentiel. De plus, nous avons repensé les postes en santé et en avons introduit d'autres pour répondre aux besoins de toute la population yukonnaise, notamment la reconnaissance des pratiques de guérison traditionnelles et des rôles des communautés des Premières Nations au Yukon.

Ce pilier comprend aussi l'application de technologies de pointe au travail par des initiatives visant à élargir l'accès aux soins virtuels et à établir une stratégie sur les outils numériques. Ces initiatives respecteront la stratégie de santé numérique du Yukon, actuellement en conception.

Initiatives

4.1. Déployer des modèles intégrés, axés sur la personne et fondés sur les équipes.

Évaluer les modèles de rémunération, tirer des leçons des pratiques fondées sur des données probantes et assurer une bonne représentativité des différentes professions dans les cliniques multidisciplinaires pour accélérer l'accès aux services de santé familiale.

Retombées pour la population yukonnaise : Transitions harmonieuses entre les milieux de soins, réduction des lacunes dans les traitements, accès à plus d'expertises pour un diagnostic et des traitements plus globaux, et collaboration accrue pour simplifier les processus de soins.

4.2. Réinventer la mise à contribution des postes actuels, définir les nouveaux postes en santé et déterminer les occasions d'utiliser les nouveaux modèles de soins.

Créer ou réinventer des postes en santé qui répondent mieux aux besoins de la population yukonnaise et aident les professionnelles et professionnels de la santé à réaliser leur plein potentiel. Relever les postes inutiles au Yukon et déterminer les nouveaux modèles de soins qui permettraient de répondre aux besoins de la population. Établir de nouvelles approches pour pourvoir les vacances et combler les lacunes.

Retombées pour la population yukonnaise : Utilisation maximale de toutes les ressources en santé pour combler les lacunes dans les services, et déploiement des nouveaux postes et modèles de soins pour mieux répondre aux besoins de la population yukonnaise.

4.3. Recenser les outils numériques utiles à la formation et au travail du personnel de la santé.

Recenser les nouvelles technologies et les avancées technologiques, dont les technologies numériques utilisées pour la formation et l'éducation qui vont dans le sens de la stratégie de santé numérique du Yukon, et en faciliter l'intégration.

Retombées pour la population yukonnaise : Meilleur accès à l'information permettant au personnel de la santé de prendre des décisions éclairées, participation accrue de la patientèle aux soins (accès aux renseignements médicaux, résultats des tests, outils de gestion de la santé), et plus de temps à consacrer à la patientèle.

4.4. Fournir des services de télésanté et des soins de santé virtuels durables et accessibles pour donner de la flexibilité au personnel de la santé et éliminer les obstacles à l'accès de la patientèle.

Stimuler l'utilisation, par la patientèle et le personnel de la santé, des services de soins virtuels et de télésanté, établir des partenariats pour les plateformes virtuelles, fournir du soutien virtuel en temps réel au personnel de la santé, et faire de la supervision pour assurer des soins sécuritaires à la patientèle.

Retombées pour la population yukonnaise : Accès amélioré, flexibilité accrue et commodité, puisque la patientèle peut recevoir des soins dans sa collectivité.

Mesures

Indicateurs pour le pilier *Innovover*

Pour faire le suivi de la mise en oeuvre et du succès des initiatives du pilier *Innovover*, les indicateurs suivants seront utilisés :

- **Disponibilité des soins primaires** : Pourcentage de personnes dont s'occupe un fournisseur ou une équipe de soins primaires.
- **Accès à un environnement de soins approprié** : Pourcentage de patientes et patients ayant obtenu des services de santé alors qu'un autre milieu de soins aurait été plus approprié.
- **Lancement de nouveaux postes et modèles de soins** : Nombre de nouveaux postes et modèles de soins introduits et adoptés au Yukon.
- **Accès aux soins de santé virtuels** : Pourcentage de personnes ayant accédé aux services de soins virtuels et de télésanté et dont les besoins ont été satisfaits.



PILIER 5

Apprendre

Nous élargirons les possibilités d'accès à l'éducation et à l'apprentissage dans les professions de la santé, y compris l'offre de programmes d'éducation et de formation adaptés au Yukon, en partenariat avec des établissements scolaires comme l'Université du Yukon, qui permettront à la population d'apprendre localement.

Le pilier Apprendre vise à élargir les possibilités de perfectionnement, de formation et d'apprentissage pour la population yukonnaise à l'échelle locale. Les initiatives suivantes montrent notre volonté de créer des occasions de perfectionnement et de nouveaux programmes de formation, et de miser sur les pratiques de formation novatrices.

Un point principal de ce pilier est d'aider l'effectif en place à poursuivre sa croissance et à faire progresser sa carrière par la mise à niveau des compétences. Nous axons nos efforts sur l'investissement dans la formation, l'éducation, le mentorat et l'avancement professionnel ainsi que sur la création d'occasions d'acquisition et de renforcement des compétences centrales au leadership en santé.

Nous nous efforçons aussi de faciliter l'accès de la population yukonnaise à l'éducation et à la formation. Par un partenariat avec l'Université du Yukon et notre capacité accrue de former localement et d'aider les personnes à accéder aux programmes n'existant pas dans leur région, nous espérons bâtir un effectif diversifié et compétent pour l'avenir. De même, l'élaboration d'un programme de médecine familiale en milieu rural et l'exploration d'occasions de programmes de commandites augmenteront les possibilités d'éducation et de formation offertes aux professionnelles et professionnels de la santé dans le territoire.

Bon nombre des initiatives sont axées sur l'innovation des programmes d'éducation et de formation en santé. Nous comptons sur l'utilisation des outils numériques, les milieux d'apprentissage virtuels et la refonte des stratégies éducatives pour bâtir un effectif facilement adaptable et capable de fournir des soins de qualité dans un milieu en constante évolution.

Initiatives

5.1. Proposer des cheminements de carrière, des processus de mise à niveau des compétences et du soutien officiels pour aider le personnel de la santé à explorer les occasions dans le système de santé du Yukon.

Établir des cheminements de carrière et des processus de mise à niveau des compétences structurés et progressifs pour différentes professions en santé, dont les postes difficiles à pourvoir. Élaborer des ressources de formation, d'éducation et de mentorat pour aider les professionnelles et professionnels de la santé à mettre à niveau leurs compétences.

Retombées pour la population yukonnaise : Meilleur maintien d'un effectif compétent, plus grande expertise du personnel local et accès accru aux services spécialisés.

5.2. Envisager de donner accès aux programmes de développement des compétences en leadership à l'ensemble du personnel de la santé.

Miser sur les programmes existants de développement des compétences en leadership et établir des occasions de réseautage pour l'ensemble des professionnelles et professionnels de la santé afin de développer ces compétences, encourager les initiatives d'amélioration de la qualité, la pensée systémique et l'esprit de collaboration chez les dirigeantes et dirigeants, et poser des fondations solides pour l'avenir.

Retombées pour la population yukonnaise : Amélioration de la gestion des soins de santé, de la coordination et de la prise de décisions, ce qui accroît l'efficacité de la prestation des soins.

5.3. Améliorer la capacité de formation des professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux entamant une nouvelle carrière au Yukon et à l'extérieur du territoire dans le cadre de partenariats.

Évaluer les ressources et exigences actuelles du personnel de la santé au Yukon, et déterminer les besoins futurs. À la lumière des conclusions, nouer des partenariats ou renforcer ceux existants pour améliorer la capacité de formation, établir les pratiques exemplaires pour les modèles de prestation de soins de santé et de services sociaux en milieu rural et éloigné, et créer un programme de résidence en soins infirmiers pour aider le personnel infirmier diplômé à acquérir les connaissances et les compétences en leadership nécessaires ainsi que renforcer leurs autres compétences dans un milieu de soutien pour améliorer le maintien de l'effectif.

Retombées pour la population yukonnaise : Créer un bassin stable de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux pour un système de la santé et de services sociaux durable et viable au Yukon.

5.4. Élargir et promouvoir les possibilités de formation et le cheminement de carrières en santé et en services sociaux.

Envisager et instaurer des mesures promouvant l'accessibilité et l'inclusivité dans le parcours scolaire en santé, par exemple fournir plus d'occasions d'apprentissage dans les collectivités, des bourses pour les carrières en santé et en services sociaux, l'accès aux campus satellites et aux classes en ligne, et du mentorat et du soutien professionnel. Promouvoir les parcours scolaires, les carrières en santé et le soutien offert aux étudiantes et étudiants avant le secondaire.

Retombées pour la population yukonnaise : Accès facilité à du personnel de la santé culturellement compétent pouvant mieux comprendre les besoins et y répondre, distribution géographique améliorée permettant aux patientes et patients en milieu rural ou éloigné d'accéder aux soins, et défense accrue des droits vu l'aide que le personnel de la santé issu de divers milieux peut apporter aux personnes faisant face à des obstacles.

5.5. Créer et instaurer un programme de résidence en médecine familiale rurale au Yukon.

Instaurer un programme officiel de résidence de médecine familiale rurale et en région éloignée au Yukon, et pendant sa conception, maximiser les ressources et les occasions pour encourager les résidentes et résidents en médecine familiale à choisir le Yukon pour leurs rotations.

Retombées pour la population yukonnaise : Accroissement du pouvoir d'attraction et de maintien des médecins qui se spécialisent en médecine familiale rurale pour fournir des soins primaires à la population yukonnaise.

5.6. Offrir des commandites pour la formation des professionnelles et professionnels de la santé.

Investir dans l'éducation et la formation des recrues en santé, déterminer la capacité de l'Université du Yukon à former des professionnelles et professionnels de la santé, nouer des partenariats avec des établissements d'enseignement, et imposer des obligations de retour au travail.

Retombées pour la population yukonnaise : Nombre accru et stable de professionnelles et professionnels de la santé compétents et spécialisés, accès élargi aux soins spécialisés et délais d'attente réduits pour les rendez-vous.

Mesures

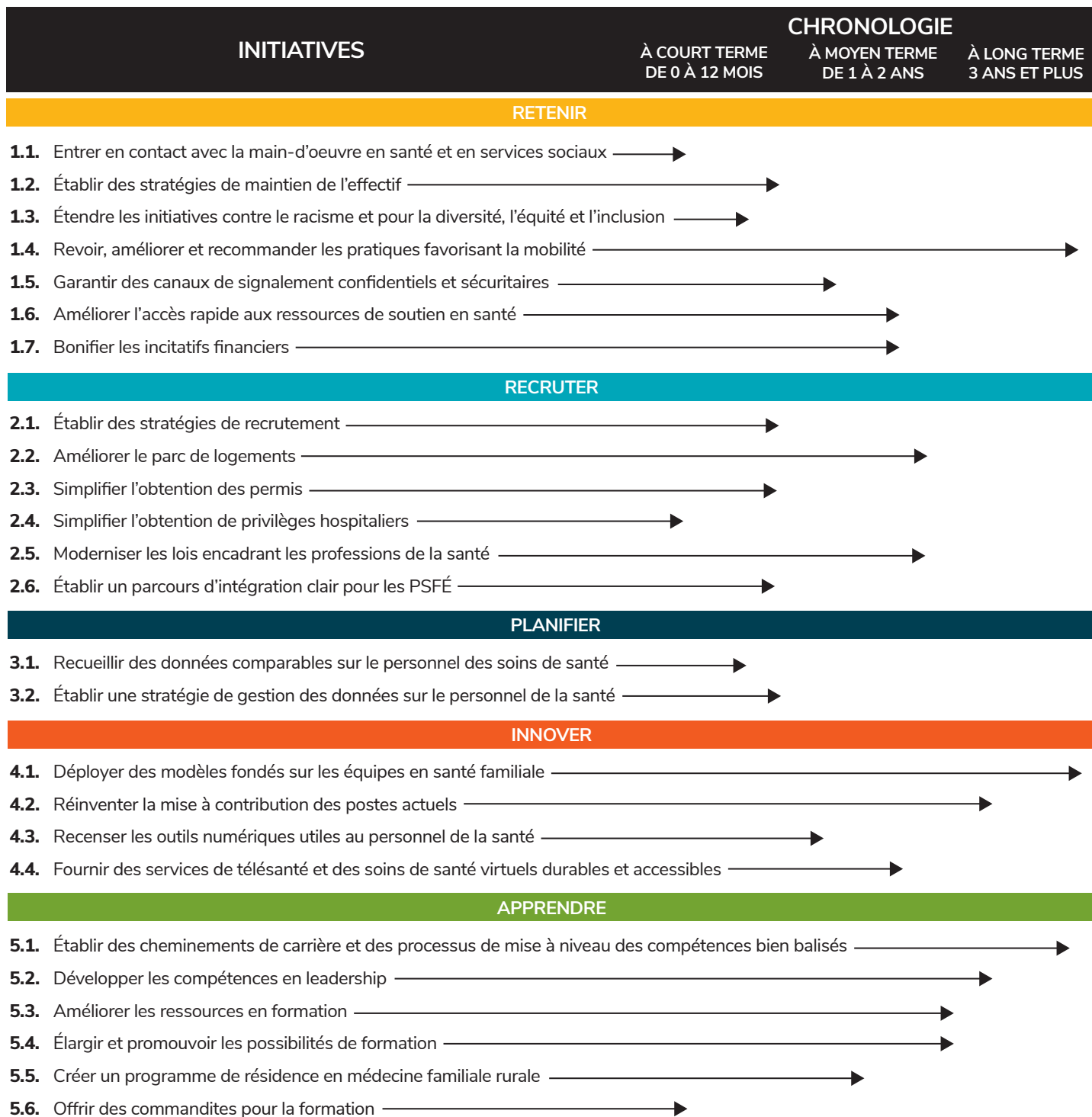
Indicateurs pour le pilier Apprendre

Pour faire le suivi de la mise en oeuvre et du succès des initiatives du pilier Apprendre, les indicateurs suivants seront utilisés :

- **Capacité de formation** : Pourcentage de places supplémentaires de formation offertes par profession ou programme.
- **Formations satisfaisantes** : Pourcentage du personnel de la santé indiquant avoir rempli ses objectifs de formation et d'apprentissage.
- **Possibilités de mise à niveau des compétences** : Pourcentage du personnel de la santé ayant changé d'échelon professionnel.
- **Accès à l'éducation et à la formation** : Pourcentage du personnel de la santé signalant avoir de la difficulté à suivre de la formation au Yukon.
- **Capacité de leadership du système de santé** : Pourcentage du personnel de la santé se sentant appuyé dans son leadership et confiant.

Partie 4 : Feuille de route triennale

Pour concrétiser la stratégie, nos initiatives seront activées à court terme (12 prochains mois), à moyen terme (dans la deuxième année) et à long terme (dès la troisième année). La feuille de route ci-dessous montre la durée prévue de chaque initiative.



Conclusion

La Stratégie du Yukon sur les ressources humaines en santé est la voie à suivre pour relever les défis et saisir les occasions dans la situation actuelle. Les initiatives de la stratégie permettront de réagir aux tendances émergentes du système, comme la demande croissante pour des services de qualité, les pénuries de fournitures, les nouvelles méthodes de travail, notre ouverture à la réconciliation et les attentes changeantes du personnel. Nos initiatives reposent sur huit grands principes directeurs, qui nous conduiront vers un avenir où la prestation de soins culturellement adaptés et axés sur la personne ne sera plus un simple objectif, mais une réalité.

Avec notre vision commune comme guide, nous avons la volonté ferme de faire du Yukon un endroit de choix pour les professionnelles et professionnels de la santé et un lieu où il fait bon vivre, apprendre, travailler et s'épanouir.

En créant un environnement où le personnel de la santé et des services sociaux peut apprendre localement, miser sur les technologies et se sentir appuyé dans sa carrière, nous préparons le terrain à un système de santé durable.

Au fil de notre transformation, nous trouvons l'inspiration dans le dévouement continu de nos professionnelles et professionnels de la santé, de nos partenaires et des collectivités. Nous promettons d'utiliser cette stratégie pour bâtir un effectif qui souhaite vivre, apprendre, travailler et s'épanouir au Yukon pendant des générations.



