

Évaluez votre organisation : Un outil de discussion

La lutte au racisme anti-Autochtones

Utilisez cette feuille de travail pour évaluer votre milieu en fonction des 10 stratégies ci-dessous. **L'objectif** est d'inciter le personnel à engager une discussion et à agir afin d'optimiser les mesures de lutte contre le racisme anti-Autochtones. En réponse aux appels à l'action de plus en plus pressants, il est primordial d'adopter des stratégies pour lutter expressément contre les méfaits du racisme anti-Autochtones et des obstacles systémiques, et pour défendre l'autodétermination et les droits des Autochtones à la santé.

Cet outil est conçu comme une activité de groupe associant l'ensemble du personnel. Il peut être utilisé à l'échelle de votre milieu et sert à stimuler la discussion et la planification de mesures entre les personnes au sein d'une même unité. Il vous permettra ainsi de contribuer à une démarche de changement organisationnel en :

- a) donnant une occasion de réfléchir et de contribuer au processus à titre individuel et collectif ;
- b) évaluant où en est votre milieu en ce qui concerne la lutte contre le racisme anti-Autochtones ;
- c) fixant des priorités, en planifiant des mesures à prendre et en évaluant l'efficacité de ces mesures.

L'antiracisme vise à contrer les impacts du racisme, de la discrimination et de la stigmatisation, ainsi qu'à atténuer les impacts potentiels et le manque de sécurité que des personnes peuvent subir lorsqu'elles recherchent de l'aide et qu'elles accèdent à des soins dans divers contextes. La **lutte contre le racisme anti-Autochtones** est une démarche continue et active qui vise à rendre les établissements de santé et de services sociaux plus sûrs et plus équitables pour les Autochtones et leur famille.

L'antiracisme, comme la **sécurité culturelle**, est à la fois un processus continuellement orienté vers l'action et un résultat fondé sur l'action; tous les niveaux de l'organisation, que ce soient les différentes unités, secteurs ou paliers de gouvernance, doivent s'assurer que les personnes qui s'identifient comme Autochtones, y compris parmi les membres du personnel, se sentent respectées, incluses, en sécurité et bienvenues. Les stratégies visant à contrer le racisme anti-Autochtones concordent avec les objectifs de sécurité culturelle et nécessitent de comprendre les causes structurelles du racisme, de la discrimination et de la stigmatisation. Par exemple, les Autochtones font souvent face à de multiples formes croisées de racisme, de discrimination et de stigmatisation, y compris à la discrimination fondée sur le genre, et à un des préjugés les plus courant chez les professionnels de la santé qui perpétue les actes discriminatoires : la stigmatisation associée à la consommation de substances, qu'ils en consomment effectivement ou non. Les stratégies de lutte contre le racisme et la stigmatisation sont donc étroitement liées et jouent un rôle primordial pour combler l'écart d'équité en santé.

Consignes :

1. Prenez environ 10 minutes pour noter individuellement votre milieu à l'égard de chaque stratégie. Une fois que tout le monde a terminé :
2. Chaque personne indique si elle souhaite commencer par la première stratégie ou une autre stratégie, en précisant pourquoi (moins de 1 minute par personne).
3. Tâchez de parvenir à un consensus sur la première stratégie à aborder.
4. Chaque personne présente sa note concernant la première stratégie et donne des explications (environ 1 minute par personne). Dans l'idéal, l'ordre des intervenants se fait sur une base volontaire et personne n'est contraint de s'exprimer : il est important que les participants se sentent en sécurité et à l'aise dès le début!
5. En groupe, réfléchissez aux questions suivantes :
 - Quelles sont les similitudes entre les notes attribuées?
 - Quelles sont les différences entre les notes et comment expliquer ces différences?
 - Quels sont les enseignements tirés par le groupe au fil de la discussion menée sur les notes?
 - Qu'est-ce que cela implique pour les mesures à prendre?
6. Au bout de 10 minutes environ, abordez une deuxième stratégie, en veillant à ce que chaque personne puisse présenter sa note et exposer ses raisons, si elle le souhaite. En fonction du groupe et du temps imparti, étudiez les stratégies dans l'ordre OU concentrez-vous sur deux ou trois stratégies pertinentes.
7. La prochaine étape peut consister à mener une « **évaluation de l'équité** » et/ou à commencer à rassembler les idées tirées de cette discussion sous la forme d'une **analyse des forces, faiblesses, possibilités et menaces (FFPM)** ou d'une **analyse des forces, opportunités, aspirations et résultats (FOAR)**.

Évaluez votre organisation : Un outil de discussion

La lutte au racisme anti-Autochtones

Sur une échelle de 0 à 10, évaluez votre organisme, étant entendu que 0 = « n'applique pas du tout cette stratégie » et 10 = « applique pleinement cette stratégie ».

1 La nécessité de lutter contre le racisme anti-Autochtones est conçue comme un engagement explicite dans la mission, la vision, les valeurs, ou d'autres énoncés de politique fondamentaux de votre organisation.

L'antiracisme constitue une priorité stratégique et la direction s'emploie à remédier aux méfaits du racisme anti-Autochtones à tous les niveaux de l'organisme (par exemple, en reconnaissant le passé colonial du Canada, les langues autochtones dans les espaces/lieux importants, les comités de lutte contre le racisme et les plans d'action contre le racisme). Conformément à la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, l'organisation œuvre en collaboration et s'appuie sur les conseils des communautés et des dirigeants autochtones locaux ou bien, dans le cas notamment de services fournis à l'échelle provinciale, de représentants d'organisations autochtones partenaires couvrant plusieurs collectivités.



2 Des structures, des politiques, des processus et des possibilités de formation ont été mis en place pour appuyer la lutte contre le racisme anti-Autochtones.

Des crédits budgétaires sont prévus pour lutter contre le racisme anti-Autochtones. Des protocoles et des lignes directrices ont été élaborés pour orienter les interactions et la participation des communautés locales et des dirigeants compétents. Les retombées des mesures et la satisfaction des usagers sont évaluées. Les structures, les politiques et les processus relatifs à l'embauche, à l'évaluation du rendement, à la reconnaissance, à la rémunération, à la formation continue et à la conduite des réunions du personnel, entre autres, sont examinés et adaptés sous l'angle de l'antiracisme. On veille à recruter, à embaucher et à conserver des membres du personnel qui sont issues des communautés locales ou qui connaissent bien les communautés locales, dont les valeurs, la volonté d'apprendre et les actions témoignent d'un engagement contre le racisme. On veille à dispenser une formation à l'antiracisme, en mettant l'accent sur les répercussions au niveau organisationnel, afin de lutter contre le racisme anti-Autochtones et d'améliorer les expériences de soins des patients et, en définitive, leur santé (par exemple, suivi obligatoire d'une formation initiale et continue sur l'antiracisme et la sécurité culturelle, politiques de lutte contre le racisme, campagnes antiracistes promouvant la tolérance zéro et comités de lutte contre le racisme).



3 Les lieux et les espaces sont utilisés de manière optimale pour que les patients autochtones se sentent les bienvenus.

Sur la base de consultations avec les communautés locales, la reconnaissance des langues et de l'histoire locales et de l'effet du colonialisme est visible dans les zones très fréquentées (par exemple, présence d'œuvres d'art dans les aires d'attente, affichage dans des langues locales). Les éléments de signalisation adoptent un ton positif dans le respect des différences de chacun. Ces éléments sont disponibles dans la langue autochtone locale. Les personnes ont accès, selon les besoins, à un ordinateur/appareil connecté à Internet, à un téléphone, à de l'eau gratuite, à du thé ou du café, à des membres du personnel de liaison avec les Autochtones, etc. Un espace est dédié aux personnes qui souhaitent vivre leur spiritualité en toute sécurité (brûler de la sauge, se recueillir, se rassembler).



Évaluez votre organisation : Un outil de discussion

La lutte au racisme anti-Autochtones

On a scale of 0 to 10, rate your organization, where 0 = "not at all acting on this strategy", and 10 = "fully acting on this strategy".

4 Le personnel utilise le temps de manière flexible pour interagir de façon significative avec les personnes et leurs accompagnateurs qui viennent pour obtenir des services, ainsi qu'avec les principales parties prenantes.

Le personnel utilise le temps dans l'intérêt des usagers et leurs accompagnateurs. Le personnel gère le temps de telle sorte que les membres de la communauté, les dirigeants et les aînés qui collaborent puissent fournir des commentaires et des conseils. Du temps est notamment prévu pour les processus et les protocoles locaux étayés par la communauté. Cette flexibilité transparaît dans la planification des rendez-vous et des réunions, étant entendu que les personnes doivent notamment s'occuper de multiples demandes et activités communautaires, respecter divers protocoles ou se charger de tâches familiales.



5 Les écarts de pouvoir en la défaveur des Autochtones sont pris en compte.

Dans le cadre de leurs interactions avec des patients, les membres du personnel à tous les niveaux de l'organisme comprennent qu'ils peuvent être perçus comme intimidants ou comme portant un jugement négatif, quelles que soient leurs intentions réelles ou les mesures prises pour mettre les patients à l'aise. Le personnel reconnaît que les Autochtones vivent quotidiennement du racisme et d'autres formes de discrimination, y compris lorsqu'ils interagissent avec le système de soins de santé et d'autres systèmes. Des mesures à plusieurs niveaux visant à atténuer la stigmatisation et les jugements sont activement mises en œuvre et continuellement réévaluées pour garantir un environnement positif et accueillant. L'avis et les recommandations des Autochtones (aînés, membres de la communauté, dirigeants, etc.) victimes de racisme anti-Autochtones sont systématiquement recherchés et pris en compte dans la planification et la prestation des services. Tous les fournisseurs de services, quel que soit leur rôle, ont un droit de regard dans les modes de prestation des services.



6 Les soins, les programmes et les services sont appropriés aux contextes autochtones locaux.

À la faveur des conseils formulés par les communautés locales et/ou les partenaires régionaux et provinciaux, les services sont appropriés aux contextes locaux et leurs particularités (en territoire, en région éloignée, en milieu urbain), à l'histoire des communautés et des populations autochtones desservies (par exemple, signalétique dans des langues locales, reconnaissance d'événements historiques importants).



7 Des processus et des politiques sont établis pour prévenir et combattre le racisme et la discrimination.

Des environnements et des mécanismes sûrs sont mis en place pour examiner et traiter les plaintes (ou les signalements) de racisme ou de discrimination, et ils sont connus de l'ensemble des membres de l'organisation. Des mesures de suivi claires sont définies et communiquées. Une formation aux principes de responsabilisation est dispensée à l'intention du personnel. Un comité des usagers autochtones est en place, est fonctionnel et les membres sont consultés, notamment lors du processus de gestion des plaintes.



Évaluez votre organisation : Un outil de discussion

La lutte au racisme anti-Autochtones

On a scale of 0 to 10, rate your organization, where 0 = “not at all acting on this strategy”, and 10 = “fully acting on this strategy”.

8 Les Autochtones, les chefs de file communautaires et les représentants des organisations partenaires prennent part à la planification et à la mise en œuvre stratégiques et, dans la mesure du possible, les pilotent.

On tient compte des commentaires locaux, régionaux ou provinciaux, y compris des commentaires formulés par des personnes ayant connu des situations de racisme, de discrimination et de stigmatisation, et par des personnes faisant appel à des services. Ces commentaires sont systématiquement sollicités et pris en compte dans la planification et la prestation des soins. Les protocoles de collaboration sont continuellement mis à jour et reflètent les normes et les préférences des communautés locales. L'organisation mène des évaluations régulières pour déterminer dans quelle mesure il observe la [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#), adopte les recommandations pertinentes des [appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation](#), et respecte la souveraineté autochtone locale dans la prise de décisions concernant notamment l'accès aux soins, la qualité des soins et l'accès aux ressources.



9 Les services et les programmes sont conçus pour tenir compte des formes de violence interdépendantes, et notamment des violences subies dans le passé qui continuent d'avoir des effets dans le présent.

Des [approches tenant compte des violences et des traumatismes subis](#) sont intégrées dans tous les services, dans la mesure où les Autochtones peuvent avoir subi de multiples formes de violence ayant des effets traumatisants (violence interpersonnelle, violence raciale, violence obstétricale, etc.), ainsi qu'une violence structurelle continue (racisme systémique, manque de logements abordables, politiques discriminatoires, pauvreté absolue, etc.).

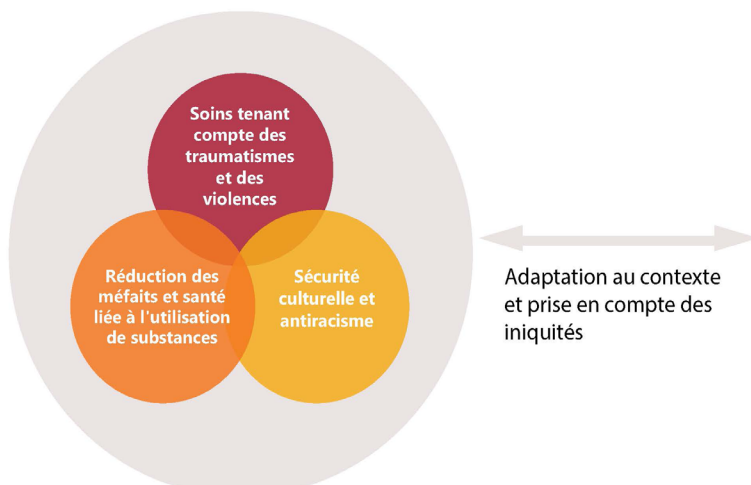


10 Les services et les programmes sont conçus pour tenir compte des déterminants sociaux de la santé des Autochtones.

La conception et la prestation des services tiennent compte de la situation des personnes et de leurs impacts sur la santé et le bien-être. Les fournisseurs de services reconnaissent et adaptent les services ou les conseils à la situation des patients. L'organisme et le personnel œuvrent pour contribuer à des changements sociaux globaux en faveur de l'équité (par exemple, en ce qui concerne la politique locale en matière de logement).



Soins axés sur l'équité : aspects clés



Adapté de : Browne, A. J., Varcoe, C., Ford-Gilboe, M., Wathen, C. N., Smye, V., Jackson, B. E., Wallace, B., Pauly, B., Herbert, C. P., Lavoie, J. G., Wong, S. T. et Blanchet Garneau, A. (2018). « Disruption as opportunity: Impacts of an organizational health equity intervention in primary care clinics », International Journal for Equity in Health, vol. 17, no 1, 154, <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s12939-018-0820-2>.

10 stratégies pour renforcer la capacité des organismes à offrir des services axés sur l'équité

- S'engager explicitement à promouvoir l'équité
- Concevoir des structures, des politiques et des processus organisationnels favorisant l'équité
- Revoir l'utilisation du temps
- Tenir compte des écarts de pouvoir
- Adapter les soins, les programmes et les services aux contextes locaux
- Lutter activement contre le racisme et la discrimination
- Solliciter activement la contribution des partenaires communautaires et des personnes ayant une expérience passée ou présente d'iniquité
- Adapter les soins pour lutter contre les formes de violence interdépendantes
- Améliorer l'accès aux déterminants sociaux de la santé
- Optimiser l'utilisation des lieux et des espaces

Références

Les données probantes utilisées pour développer cette évaluation sont tirées des études suivantes :

- Browne AJ, Ward C, Varcoe C. San'yas Indigenous Cultural Safety Training: Promoting Anti-Racism and Equity in Health Systems, Policies and Practices International Indigenous Policy Journal. 2021;12(3).
- Browne AJ, Lavoie J, McCallum MJL, Big Canoe C. Addressing anti-Indigenous racism in Canadian health systems: Multi-tiered approaches are required. Canadian Journal of Public Health. 2022.
- Ward C, Morton Ninomiya ME, Firestone M. Anti-Indigenous Racism Training and Culturally Safe Learning: Theory, Practice, and Pedagogy. International Journal of Indigenous Health. 2021;16(1):304-13.
- Turpel-Lafond MEA-K. In Plain Sight: Addressing Indigenous-specific Racism and Discrimination in B.C. Health Care. 2020.
- Phillips-Beck W, Eni R, Lavoie JG, Avery Kinew K, Kyoon Achan G, Katz A. Confronting Racism within the Canadian Healthcare System: Systemic Exclusion of First Nations from Quality and Consistent Care. International journal of environmental research and public health. 2020;17(22).

Comment citer ce document

EQUIP Health Care, San'yas Anti-Racism Indigenous Cultural Safety Program (2022). Évaluez votre organisation : Un outil de discussion. La lutte au racisme anti-Autochtones. Vancouver, C-B. www.equiphealthcare.ca

Version | Novembre 2023

Pour en apprendre davantage sur EQUIP Health Care, visitez le site www.equiphealthcare.ca

Pour en savoir plus sur la formation San'yas, visitez le site <https://sanyas.ca/>

Contribution financière :



Agence de la santé publique du Canada
Public Health Agency of Canada