

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

L'Aîné Gerry Oleman entame la session avec une salutation traditionnelle, demandant comment va tout le monde et demandant la permission d'interagir avec les participants. Gerry invite l'auditoire à commencer la séance en prenant de profondes respirations et en inspirant par les narines. Le mot « respiration » signifie « vie », c'est pourquoi nous prenons de profondes respirations selon l'Aîné Gerry Oleman. Une autre respiration profonde est effectuée pour tous les enfants. Gerry débute le webinaire avec un chant de guérison.

L'Aîné Gerry Oleman remercie les facilitateurs de ce projet. Il s'agit d'une contribution au processus de démêlage du mode de vie ici au Canada, qui n'a pas été sécuritaire pour de nombreux peuples autochtones.

L'Aîné Gerry remercie également la Régie de la santé des Premières Nations (RSPN) et le comité technique de la norme pour leur participation à l'élaboration de ce projet. La norme vise à apporter de la clarté à ce qui est une mentalité de troupeau dans ce pays, ce beau pays appelé Canada. Le comportement et les croyances des Canadiens sont que nous appartenons tous à cette terre. Et les croyances concernant les peuples autochtones sont souvent fausses. Les Autochtones ne sont pas inférieurs, ils ont une culture magnifique et dynamique. Tant de gens ont été mal guidés et mal orientés par l'identité créée pour les peuples autochtones de ce pays. C'est regrettable, car ces croyances sont basées sur une réalité que nous ne connaissons pas, sur les paroles de quelques individus. Cela a créé un préjudice évitable.

L'Aîné Gerry Oleman a révélé se sentir nerveux à l'idée de participer à ce webinaire. Ce n'est pas la première fois que Gerry participe à un webinaire ou à une conférence. Les nerfs n'étaient pas présents auparavant. Cependant, étant donné l'investissement de Gerry dans ce projet pour la sécurité de ses enfants, petits-enfants et arrière-petits-enfants. Gerry veut qu'ils soient en sécurité, qu'ils se sentent les bienvenus dans les grandes institutions au Canada.

Nous ne sommes pas ici pour créer du brouillard. Dans le brouillard, il y a la peur, l'obligation, la culpabilité ou l'histoire partagée. L'objectif est toujours d'aider les gens à comprendre clairement ce qui s'est passé, comment cela nous affecte tous et ce que nous pouvons faire. Sans se concentrer uniquement sur les torts qui ont été commis, mais plutôt en se concentrant sur les solutions et en devenant des citoyens responsables.

L'Aîné Gerry Oleman rappelle que les normes ont fait leur début en temps de guerre; il y avait un drapeau autour duquel les soldats pouvaient se rassembler sur le champ de bataille. Aujourd'hui, nous sommes dans une guerre contre le racisme, contre le mal fait à ceux qui sont différents. Et voici la norme autour de laquelle nous pouvons nous rassembler. Le comité technique a travaillé dur pour élaborer cette norme et il mérite notre respect, tout comme la RSPN.

Mettre nos esprits ensemble nous permet de voir ce que nous pouvons faire pour les enfants selon le chef Sitting Bull. C'est la raison d'être de ce travail.

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Dr Nel Wieman occupe le rôle de médecin en chef adjoint à la RSPN et fait partie du comité technique qui a élaboré cette norme. La RSPN a établi un partenariat avec l'Organisation de normes en santé (HSO) à l'automne 2018. Le lancement de la norme *Sécurisation culturelle et humilité pour la Colombie-Britannique* est une étape importante. La norme vise à définir l'attente de qualité des soins de santé et des services sociaux fournis par les organisations en Colombie-Britannique. Même avant le rapport In Plain Sight, il était clair que le racisme stéréotype et la discrimination généralisée et systémique envers les peuples autochtones sont présents dans le système de santé de la Colombie britannique. Cela a entraîné toute une série d'impacts négatifs, y compris des préjudices et même des décès. Il est important de se rappeler que quelque part, un jour, un membre de la communauté des Premières nations, Métis ou Inuits de la Colombie-Britannique vit le pire jour de sa vie. Non seulement parce qu'il fait face à un trouble de santé, mais aussi à cause de la façon dont il est traité dans le système de santé. Les Autochtones peuvent être mal diagnostiqués, ne pas recevoir le traitement qu'ils méritent, être traités de manière carrément discriminatoire ou raciste, et c'est pourquoi ce travail est important. Les populations autochtones ont le droit d'accéder à un système de soins de santé exempt de racisme et de discrimination et de se sentir en sécurité lorsqu'elles se font soigner. Cette norme organisationnelle s'applique au fonctionnement des organisations à tous les niveaux, du leadership à la gouvernance, en passant par l'infrastructure, les capacités humaines, l'environnement physique et la prestation de services.

L'accent est mis sur la mise en œuvre de la norme dans le domaine des soins de santé et sur la reconnaissance du fait qu'il s'agit de la première norme de ce type élaborée au Canada, de sorte qu'il y a de quoi être fier, mais il y a aussi beaucoup de travail à faire.

L'objectif était de développer un outil axé sur la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de systèmes et de services culturellement sécuritaire au niveau de l'organisation et de l'institution. La norme est destinée à être utilisée par toutes les organisations de santé et de services sociaux de la Colombie-Britannique. Elle est un peu différente des autres : c'est une norme éducative qui définit les attentes en matière de qualité de la formation dispensée à la main-d'œuvre des soins de santé et des services sociaux. Il ne s'agit pas d'une norme professionnelle, ce qui signifie qu'elle n'oblige pas les gens à respecter des directives de pratique professionnelle et qu'elle n'est pas fondée sur une condition, ce qui signifie qu'elle ne vise pas une condition médicale ou une maladie particulière. Il s'agit d'une norme destinée aux organisations, grandes et petites, pour qu'elles s'engagent ou commencent à s'engager en faveur de la sécurité culturelle, de l'humilité et de la lutte contre le racisme.

Richard Jock, PDG de la RSPN, a souligné cette étape importante dans l'intégration de la sécurité culturelle et de l'humilité dans l'ensemble du système de santé. Il a également remercié HSO, Santé Canada, les partenaires du système de santé de la Colombie-Britannique et le comité des chefs de la RSPN pour leurs contributions à l'élaboration de la norme. Il est important de reconnaître le rôle de la RSPN dans le soutien des efforts contre les incidents systémiques et individuels de racisme qui sont bien documentés. Les membres des Premières Nations et tous les peuples autochtones doivent avoir

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

pleinement accès à des services culturellement sécuritaires. Cette norme est un moyen important de commencer à rendre cela possible et aussi de mesurer les progrès et l'efficacité des efforts organisationnels.

La norme est la première du genre et doit être réalisée en collaboration. Elle est destinée à être utilisée par les autorités sanitaires et les prestataires de services pour mesurer ce qui compte et fournir des mécanismes concrets pour aller de l'avant.

La norme a été élaborée par des responsables de la santé, des champions, des prestataires, des usagers-partenaires, des administrateurs, des universitaires et des chercheurs, ainsi que par des Gardiens du savoir. Ils ont soigneusement étudié tous les critères de la norme et l'ont fait avec dévouement et réflexion.

Kaye Philips travaille pour HSO en tant que directrice générale chargée de superviser l'élaboration des normes. Kaye Philips explique que dans cette norme, l'accent a été mis sur la Colombie-Britannique, mais nous savons que, dans tout le pays, les dirigeants et les prestataires de services peuvent bénéficier de la norme en tant que ressource. Pour l'élaboration de la norme, HSO a incorporé la façon de faire et de savoir des Premières Nations dans sa méthodologie, la description complète de cette méthodologie mixte, étape par étape, est décrite dans la norme.

Le projet de norme a commencé avant le rapport In Plain Sight, à l'hiver 2019, lorsqu'un appel a été lancé pour la création d'un comité technique autochtone centré sur la Colombie-Britannique, qui a guidé le travail tout au long du processus. La première réunion en personne s'est tenue en juin 2019, une deuxième a eu lieu en octobre, lorsqu'une première ébauche des critères a été élaborée, et ce 18 mois avant que la norme ne soit soumise à l'examen public.

Le travail s'est poursuivi par le biais de réunions virtuelles sur Zoom, et le travail fut fort en émotion avec de nombreux moments difficiles au cours des deux dernières années; la mort de Joyce Echaquan, la mort de George Floyd, le rapport In Plain Sight, les découvertes d'enfants perdus aux pensionnats.

Le travail a été difficile et a demandé de l'humilité, et HSO est reconnaissant pour tout le soutien reçu avec plus de 1100 commentaires d'environ cent cinquante-cinq personnes de différentes organisations. Ces commentaires ont tous été examinés par les membres du comité technique et ont réellement contribué à l'élaboration d'une norme plus complète.

Dr Nel Wieman a noté que le travail sur la norme a précédé le rapport In Plain Sight, mais l'une des choses que le rapport a mises en lumière était la documentation du racisme généralisé dans le système de santé de la Colombie-Britannique.

Nous sommes dans un cycle négatif depuis l'époque du contact, depuis le colonialisme. Il y a eu un changement dans la façon dont les soins de santé ont été perçus, la façon dont les soins de santé ont été fournis. Nous entendons plusieurs histoires de personnes qui ont accès au système de santé en Colombie-Britannique, et à travers le pays, et qui vivent des expériences très négatives.

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Les gens ont de nombreux stéréotypes sur les Premières Nations, les Inuits et les Métis. Cela conduit à des comportements discriminatoires au point de service, et les gens ont des interactions abusives, par exemple, le refus de service, l'ignorance et la honte, ce qui réduit l'accès. Même si les gens ont physiquement accès à un service, ils peuvent choisir de ne pas y accéder par crainte ou appréhension de la façon dont ils vont être traités. Et, bien sûr, cela peut potentiellement conduire à de mauvais résultats. Éviter d'accéder aux soins ou des mauvais soins peut conduire à des résultats négatifs sur la santé et la norme est une partie intégrante pour briser ce cycle. En brisant le cycle, nous rendons une partie des connaissances et de l'équilibre à la reconnaissance des systèmes de santé autochtones, des connaissances autochtones et de l'importance de l'éducation.

Le rapport In Plain Sight comprend 24 recommandations. La huitième indique que toutes les politiques, tous les décideurs en matière de santé, toutes les autorités sanitaires, tous les organismes de réglementation de la santé, toutes les organisations de santé, tous les établissements de santé, tous les comités d'examen de la qualité des soins aux patients et tous les programmes d'éducation sanitaire de la Colombie-Britannique devraient adopter une norme organisationnelle visant à assurer la sécurité culturelle des autochtones et l'humilité et l'élimination du racisme spécifique aux autochtones. Cette norme a été élaborée en collaboration et en coopération avec les peuples autochtones et la publication de la version finale de cette norme organisationnelle répond dans une certaine mesure à la recommandation du rapport In Plain Sight.

Les plans visant à faire passer la norme d'un document de référence ou guide à une norme d'évaluation seront communiqués ultérieurement.

Dawn Thomas, sous-ministre déléguée à la santé autochtone et à la réconciliation au ministère de la Santé de la C.-B., souligne que le rapport In Plain Sight a démontré que les clients, les usagers et les professionnels de la santé autochtones ne se sentent pas en sécurité dans le secteur des soins de santé, quel que soit l'établissement. Cela indique qu'il est nécessaire d'intégrer la sécurisation culturelle et l'humilité dans le système de soins de santé. Afin de créer un changement durable, la lutte contre le racisme, la sécurisation culturelle et l'humilité doivent être intégrées dans toutes les politiques, législations et normes à venir.

Il doit y avoir une certaine cohérence et une certaine responsabilisation. Le rapport a trouvé une responsabilisation quasi nulle dans le système de santé en ce qui concerne la sécurisation culturelle et l'humilité. Cette responsabilité doit être intégrée dans les normes, mais surtout dans la législation.

La norme est une étape initiale pour une meilleure cohérence et responsabilisation en matière de sécurité culturelle et d'humilité dans le système de santé, conformément à la recommandation 24 du rapport In Plain Sight.

Cette norme est un exemple de rassemblement de peuples autochtones pour créer un changement qui est si nécessaire au sein du système de santé. Le groupe qui s'est réuni a fourni une feuille de route sur la façon dont les organisations et les personnes travaillant dans le domaine des soins de santé peuvent

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

garantir de meilleurs résultats pour les usagers autochtones, tout en garantissant des lieux de travail sécuritaires et accueillants pour les populations autochtones. Le moment est venu pour le système de santé de la Colombie-Britannique de s'unir et d'adopter des mesures de sécurisation culturelle et d'humilité.

L'objectif est de pouvoir évaluer les organisations par rapport à la norme et d'assurer un avenir meilleur pour les usagers autochtones. La question a été posée sur la façon dont l'amour sera insufflé dans le système de santé, surtout en raison du racisme spécifique aux autochtones dans les soins de santé et suite à la mort tragique de Joyce Echaquan. Cette question a vraiment orienté une partie du travail. Lorsque nous nous réunissons, nous faisons preuve d'amour et de respect les uns envers les autres.

Dr Nel Wieman explique qu'il est important de reconnaître que la norme a été rendue grâce à des leaders autochtones de la Colombie-Britannique qui ont utilisé leurs connaissances et expériences professionnelles et personnelles pour élaborer la norme et aider à forger une nouvelle voie en Colombie-Britannique.

La norme a été élaborée par un comité technique de la Colombie-Britannique composé de leaders d'opinion et de champions, de prestataires de soins, d'usagers-partenaires, d'administrateurs, d'universitaires et de Gardiens du savoir autochtones. Ils ont soigneusement examiné tous les critères de la norme, y compris les plus de 1100 commentaires reçus lors de l'examen public.

Beaucoup des membres du comité technique ont travaillé ensemble depuis 2019, cela fait donc plusieurs années, y compris dans l'adversité, comme la pandémie. Il est particulièrement important de reconnaître les usagers-partenaires du comité technique qui font également partie du « Patient Voices Network ».

Les bonnes personnes étaient présentes à la table, pour représenter les Premières Nations et leurs intérêts dans l'ensemble du système, ainsi que leurs expériences vécues personnelles.

Duane Jackson est un usager-partenaire du « Patient Voices Network ». Lorsque ce travail a commencé, le terme « soins centrés sur le patient » était très utilisé. Et c'est toujours le cas, il donne l'impression de « regarder à partir d'ici et de centrer l'attention sur la personne là-bas », c'est en quelque sorte travailler sur quelque chose ou sur quelqu'un. En travaillant en partenariat avec les usagers-partenaires, on travaille avec quelqu'un, la seule personne qui peut effectivement raconter son histoire. La seule personne qui peut effectivement raconter ses expériences est la personne qui les a vécues. Avoir un usager-partenaire à la table permet de créer de l'humilité, en comprenant qu'il y a des choses en jeu ici, qui sont en quelque sorte hors de notre vue. L'usager-partenaire est la personne qui peut effectivement raconter l'histoire de ses soins avec le plus de précision, c'est son vécu, ses soins et c'est donc la meilleure chance de faire passer l'information à la table.

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Il y avait une préoccupation quant à la répétition de certains éléments dans différentes parties de la norme. La répétition est l'essence de l'excellence, un effort a été fait pour que le langage soit direct pour rendre la norme accessible.

Pour une personne autochtone qui se rend dans un établissement de soins, il y a beaucoup d'appréhension. En général, le traitement n'a pas été bon et les Autochtones ont eu affaire à beaucoup de comportements stéréotypés. Historiquement, ce n'est pas un endroit où les autochtones se sentent en sécurité. Il est important d'apporter la compréhension des deux côtés de la table, des deux côtés de la civière et de créer un environnement de sécurité pour tout le monde. Lorsque cet environnement de sécurité est créé pour toutes les personnes impliquées, alors les soins de santé de l'utilisateur deviennent une conversation commune, c'est-à-dire un échange réciproque. Nous avons travaillé très dur pour être directs, accessibles et créer un environnement qui est inclusif. En commençant à engager des usagers-partenaires, c'est une façon d'apprécier leur histoire, de s'assurer qu'ils sont entendus. Lorsqu'une personne est dans une position compromise, qu'elle se sent en danger, la chose qu'elle veut plus que tout est d'être entendu. C'est un peu ce qui se passe lorsque les usagers-partenaires sont engagés.

Dr Niel Wieman a noté que la norme a été divisée en huit sections. Elle adopte une approche fondée sur la qualité qui suit le parcours de santé et de bien-être de l'utilisateur autochtone à travers le système de santé, y compris des éléments comme la conception du programme, l'accès aux services, l'évaluation et le traitement, et couvre tous les âges et toutes les étapes des soins, y compris les soins de fin de vie. La norme propose des conseils quant aux structures et processus organisationnels requis au niveau de la prestation de la gouvernance pour soutenir la lutte contre le racisme et améliorer la sécurité culturelle et l'humilité. La prestation des soins de santé et des services sociaux doit être conforme aux traditions et aux valeurs autochtones.

En outre, cette norme cherche à guider les organisations dans le soutien des personnes autochtones qui font partie de la main-d'œuvre par le biais de critères de recrutement, de rétention, de développement professionnel et de mentorat qui sont culturellement sécuritaires.

Carolyn Neufeld est VP de la santé autochtone et de la sécurité culturelle à Fraser Health et est membre du comité technique.

La direction et l'autorité sanitaire de Fraser Health ont soutenu le travail, sachant à quel point il était essentiel. Ce fut un long processus de finalisation de la norme, mais maintenant vient le travail passionnant de la mise en œuvre, cette norme est la prochaine étape sur le chemin commencé avec la déclaration sur l'engagement à faire progresser la sécurité culturelle et l'humilité que Fraser Health et toutes les autorités sanitaires régionales ont signé en 2015. On peut voir les impacts de cette norme du point de vue de la direction, mais aussi du personnel et de la main-d'œuvre de première ligne.

Cette norme sur la sécurité culturelle et l'humilité permettra de respecter l'engagement envers les peuples autochtones. La section cinq de la norme appelle au développement des capacités humaines. Le leadership collaborera avec les peuples et les communautés autochtones pour faire progresser

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques de lutte contre le racisme et contre la discrimination. Cela signifie également qu'il faut aider la main-d'œuvre, les bénévoles et les médecins à suivre une formation sur la lutte contre le racisme, la sécurisation culturelle et l'humilité, qui, nous le savons, aidera à fournir un excellent service aux populations autochtones. La section six nous invite à construire une culture de qualité et de sécurité.

La norme vise à assurer que les pratiques, les approches et les protocoles sont culturellement sécuritaires pour traiter les préjudices qui sont fermement établis dans notre système de santé, de sorte que nous pouvons répondre aux incidents de soins de santé d'une manière réparatrice et culturellement sécuritaire. La section sept couvre la conception et l'offre de services culturellement sécuritaires. La main-d'œuvre de première ligne travaille dur pour fournir des services sécuritaires et efficaces et les principes intégrés dans la norme renforceront encore les efforts qui sont faits. Il s'agit notamment d'établir un partenariat avec les populations autochtones dans leur parcours de santé et de bien-être, en utilisant une approche qui est culturellement sécuritaire et qui tient compte des traumatismes.

Travailler en partenariat avec les peuples et les communautés autochtones signifie que le système de santé est aligné sur les principes importants de cette norme.

Dr Niel Wieman raconte que des efforts ont été menés pour donner la priorité aux études autochtones, aux auteurs autochtones et aux publications ou rapports, par exemple, qui sont axés sur des recommandations convaincantes sur certaines questions importantes pour les Premières Nations, les Métis et les Inuits. De cette façon, les organisations et les personnes qui s'engagent dans la norme peuvent faire leur propre apprentissage sans surcharger les autochtones dans leurs institutions pour qu'ils les éduquent.

Paulette Flamon est ministre de la Santé à la Nation Métis de la Colombie-Britannique. La sécurité culturelle et l'humilité dans les soins de santé sont une préoccupation partagée par les Métis, les Premières Nations et les Inuits de la Colombie-Britannique. La colonisation continue d'influencer les résultats en matière de santé des Métis et de nos communautés en Colombie-Britannique et dans tout le Canada. Lorsque nous parlons à nos concitoyens, ce sont souvent des histoires de tentatives de naviguer dans un système de santé qui ne comprend pas les Autochtones. Les peuples autochtones sont trop souvent mis dans le même sac et l'identité et les besoins uniques des Métis sont perdus. Comme l'indique le rapport *In Plain Sight*, les Métis obtiennent de moins bons résultats en matière de santé pour un certain nombre d'indicateurs importants.

Nous soutenons leurs efforts pour que, lorsque les organisations collaborent avec les peuples autochtones, cela signifie qu'elles reconnaissent l'existence des trois groupes distincts au Canada : les Métis, les Premières Nations et les Inuits. Les Métis ont une longue histoire distincte en Colombie-Britannique et les efforts pour améliorer la sécurité culturelle et l'humilité en Colombie-Britannique doit inclure la voix des Métis distinctement. Cette norme est une étape que nous franchissons vers un avenir où le système de soins de santé reconnaît l'identité Métis. Et c'est ensemble que nous prenons des

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

mesures pour remédier aux répercussions de la colonisation. Il est important de travailler avec les organisations pour les éduquer sur ce que signifie être Métis et les aider à développer des pratiques et des protocoles qui amélioreront les résultats de santé des Métis et de leurs communautés.

Les citoyens veulent voir du changement, veulent mener des efforts de transformation et soutenir un meilleur avenir pour ceux en Colombie-Britannique. La norme permettra d'améliorer les services de santé et les résultats pour la santé de tous les peuples autochtones. La norme demande à tous les partenaires et organismes du système de bâtir des relations et de collaborer avec les personnes qu'ils servent.

Dr Nel Wieman a demandé aux participants : « Que signifie le lancement de cette norme pour le système de santé de la Colombie-Britannique? » La norme est liée aux déclarations d'engagement envers la sécurisation culturelle et l'humilité qui ont été approuvées et signées il y a maintenant de nombreuses années. Ces déclarations d'engagement ont été initialement signées par le sous-ministre de la Santé de la Colombie-Britannique et les PDG de toutes les autorités sanitaires de la province en juillet 2015. Des déclarations d'engagement à l'humilité culturelle en matière de sécurité ont également été approuvées et signées en 2017 par tous les organismes de réglementation des professions de la santé de la province. Cela inclut les professionnels de la santé, tels que les chiropraticiens, les hygiénistes dentaires, les optométristes, les pharmaciens, les médecins, les chirurgiens, les psychologues, le personnel infirmier, les travailleurs sociaux, etc. Ils représentent un message commun aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits de la Colombie-Britannique. L'accent sera mis sur des actions concrètes pour réaliser la vision d'un système de santé culturellement sécuritaire pour les Premières Nations de la Colombie-Britannique en créant un climat propice au changement en formant une coalition de leaders influents et de modèles, qui s'engagent à intégrer la sécurité culturelle et l'humilité dans les services de santé. Cela se fera en permettant et en engageant les parties prenantes, en identifiant et en éliminant les obstacles au progrès, en mettant en œuvre et en soutenant le changement, en dirigeant et en permettant des vagues successives d'action jusqu'à ce que la sécurité culturelle et l'humilité soient intégrées à tous les niveaux du système de santé.

Ces déclarations sont très importantes, car elles fournissent un cadre d'action au niveau du système, de l'organisation et de l'individu. Au moment où ces déclarations ont été signées, il n'y avait pas d'orientation claire sur la façon dont ces engagements seraient mis en œuvre. Avec le lancement de la norme sur la sécurisation culturelle et l'humilité, il y a un moyen de rendre les engagements opérationnels et la norme est une initiative clé.

Dr Becky Palmer, personnel infirmier en chef à la RSPN note que cette norme organisationnelle complète d'autres efforts au sein du système de santé de la Colombie-Britannique pour créer un avenir où tous les peuples autochtones sont en mesure d'accéder à des soins sécuritaires et culturellement sécuritaires. Le 25 février 2022, le British Columbia College of Nurses and Midwives a publié sa norme de pratique sur la sécurisation culturelle, l'humilité et la lutte contre le racisme. L'objectif de cette norme de pratique est de définir des attentes claires sur la manière dont les membres du College of nurses and

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

midwives doivent fournir des soins culturellement sécuritaires et antiracistes aux usagers autochtones. Il s'agit là d'un formidable pas en avant pour lutter contre le racisme et la discrimination spécifiques aux autochtones dans le système de santé. Cependant, il est d'une importance vitale que les attentes envers les prestataires de soins se reflètent dans les attentes envers les institutions et les organisations dans lesquelles ils travaillent.

Ceux qui travaillent dans le domaine des soins de santé, soutenus par leurs collègues et leurs employeurs, disposent des outils, des ressources et des processus qui leur permettent de respecter les normes de pratique et de faire leur meilleur travail; c'est pourquoi nous avons élaboré cette norme organisationnelle pour la sécurité culturelle et l'humilité. Elle exige des dirigeants qu'ils s'engagent publiquement à lutter contre le racisme et demande aux organisations et aux institutions de collaborer avec les syndicats, les associations et les organismes de réglementation. La norme aide à rendre les organisations plus sécuritaires et favorise une culture de la parole pour dénoncer le racisme lorsqu'il se produit, indépendamment des hiérarchies de pouvoir et des dynamiques interprofessionnelles présentes dans les soins de santé.

Tous les critères de la norme permettent au personnel infirmier et aux équipes de soins de mieux respecter leurs normes de pratique et d'être des partenaires de soins et des défenseurs plus solides pour les usagers qu'ils servent.

Dans tous les aspects de leur travail, le personnel infirmier et les équipes de soins soutiennent les membres des Premières Nations à chaque étape de leur parcours afin de fournir des soins culturellement sécuritaires. La norme permettra de mieux soutenir le personnel infirmier et les équipes de soins dans tous les aspects de leur travail afin que les membres du personnel infirmier soient des champions clés de la sécurité culturelle et de la lutte contre le racisme.

Dr Nel Wieman indique que cette norme soutiendra les normes de pratique élaborées par d'autres organismes de réglementation en santé.

Le *College of Physicians and Surgeons of British Columbia* a élaboré une norme de pratique pour la sécurité culturelle et l'humilité. Avec cette norme organisationnelle, la norme appuiera les normes de pratique et, espérons-le, permettra d'accroître la sécurité culturelle des services fournis aux Premières Nations, aux Métis et aux Inuits en Colombie-Britannique.

Alors que nous nous dirigeons vers l'adoption de la norme organisationnelle, nous reconnaissons l'engagement qu'il faudra prendre pour que les dirigeants des organisations s'engagent publiquement à lutter contre le racisme et à accroître la sécurité culturelle et l'humilité. Elle exige également que les organisations collaborent avec d'autres, y compris les syndicats et les organismes de réglementation, pour lutter contre le racisme et la discrimination spécifiques aux autochtones sur le lieu de travail. Elle encourage le développement d'une culture de la parole pour dénoncer le racisme lorsqu'il se produit. Il s'agit d'une période particulièrement difficile pour ceux qui travaillent dans le système de santé et qui ont enduré plus de deux ans de pandémie mondiale, ainsi que d'autres urgences de santé publique en

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Colombie-Britannique, notamment la crise de l'empoisonnement par des médicaments toxiques. Il est important d'être conscient de la fatigue des gens dans le système, mais aussi de vouloir faire avancer les choses en termes de lutte contre le racisme et d'accroître la sécurité culturelle.

Tout le travail à accomplir doit se faire à tous les niveaux, depuis les lignes de front ou le point de service de la prestation des services de santé, jusqu'à la haute direction. La RSPN, en tant que chef de file de la sécurité culturelle et de l'humilité et du système de santé, s'alignera également sur cette norme de sécurisation culturelle et d'humilité.

La RSPN assurera l'harmonisation avec cette norme, y compris la préparation du processus d'évaluation interne et la production de rapports. Il est important que la RSPN, en tant que chef de file en matière de sécurité culturelle et d'humilité dans la province et au sein du système de santé, reçoive l'orientation nécessaire pour s'améliorer.

La RSPN sera un modèle pour toute la Colombie-Britannique en veillant à ce que l'organisation et les opérations favorisent un environnement sécuritaire et ne tolèrent pas le racisme.

Alors que la norme passe d'une norme organisationnelle comme ressource pour guider les meilleures pratiques, à une norme d'évaluation et d'appréciation qui nous permettra de mesurer ce qui compte.

Une norme d'évaluation ressemblera à d'autres normes existantes et les organisations seront tenues responsables de satisfaire à chacun des critères. Le Conseil de la RSPN, l'Association des directeurs de la santé des Premières Nations et le comité permanent du vice-président sur la santé des Autochtones ont tous souligné la nécessité de faire passer cette norme d'un document de référence à une norme d'évaluation le plus rapidement possible.

Les membres du conseil de direction de la C.-B. ont accepté de soutenir l'élaboration d'outils et de ressources pour la norme afin de la faire passer à la phase d'évaluation, démontrant ainsi que le système de santé bénéficie du soutien des dirigeants.

Kaye Phillips a rappelé aux participants que la norme est disponible en tant que document ressource pour les organisations de santé et de services sociaux en Colombie-Britannique.

Une fiche d'information à l'intention des familles de clients est également disponible comme document d'accompagnement de la norme pour donner un aperçu de ce qui est important et des messages clés qui en découlent. Elle est accessible via la page de publication du HSO.

En ce qui concerne la mise en œuvre de la norme, elle variera grandement en fonction de l'évolution de l'organisation. Les relations actuelles avec les communautés et les peuples des Premières Nations, des Métis et des Inuits qui sont desservis et la taille de l'organisation ou certaines peuvent avoir une capacité limitée à travailler par l'intermédiaire d'autres peuvent être plus agiles.

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Toutes les organisations devront décomposer la mise en œuvre ; certaines pourront se concentrer sur certains aspects de la norme sur lesquels elles ont déjà commencé ou sur une section spécifique ou un domaine qu'elles ont identifié comme étant le plus nécessaire.

La page Web de la RSPN sur la sécurité culturelle, le National Collaborating Center for Indigenous Health et le cadre *Mesurer la sécurité culturelle dans les systèmes de santé* de l'ICIS peuvent être des références utiles.

La norme de gouvernance de HSO, récemment publiée, comporte une section cinq qui vise spécifiquement à aborder le racisme envers les autochtones afin de susciter davantage de discussions au niveau de la gouvernance. Ce sera également un levier pour le changement et, bien sûr, la norme *Sécurisation culturelle et humilité pour la Colombie-Britannique* est vraiment un élément de base pour le changement systémique.

Questions et réponses

S'il s'agit d'une norme organisationnelle qui ne fait pas encore partie de l'évaluation ou du processus d'agrément, dans quelle mesure son adoption est-elle volontaire de la part des organisations? Dans quelle mesure a-t-elle de la force dans le contexte des engagements pris par le système de santé?

Dr Nel Wieman explique que la norme est un document d'orientation et de référence. Toutes les organisations de santé et de services sociaux de la Colombie-Britannique, grands et petits, doivent savoir que la norme est maintenant disponible. Pour l'instant, il s'agit d'une démarche volontaire, mais, comme on l'a également mentionné, il est prévu d'en faire une norme d'évaluation pour l'agrément.

Gerry Oleman clôt la session avec quelques remarques finales. C'est une chance dans la vie d'avoir des gens qui nous enseignent. C'est notre responsabilité d'assimiler ces enseignements. Avez-vous la capacité de répondre au racisme est la question que vous devez vous poser et que les organisations doivent se poser. Tout changement significatif vient de l'intérieur. Pour se tenir responsable, il faut tout d'abord croire qu'un changement est possible.

Le changement est possible et peut aider à forger des prestataires de soins de santé dynamiques, compatissants et dévoués. Notre voie est la compassion dans l'humilité. Nous travaillons avec ceux qui viennent à nous et qui souffrent. Dans le monde, sur la planète entière, il y a des gens malsains qui essaient d'aider des gens malsains. C'est ce que l'on peut voir dans cette norme — l'enseignement. C'est une responsabilité pour tous, car tous les enfants comptent sur les adultes pour faire ce qui est juste.

Croyez que les choses peuvent changer, car si vous n'y croyez pas, vous allez faire du sur-place. Il n'y a pas de cas désespérés, seulement des méthodes désespérées. Lorsque nos méthodes ne fonctionnent pas, nous devons changer; il est essentiel que nous ne craignons pas le changement. Tout est en constante évolution, tout change constamment, et nous devons suivre le mouvement. Les vents du changement sont ici. En apportant des changements significatifs et durables, nous pouvons avoir un impact sur la planète.

Changements transformateurs : Faire progresser la sécurité culturelle dans l'ensemble de la Colombie-Britannique (transcription du webinaire)

Nous avons la responsabilité de faire ce qu'il faut au nom de tous les enfants pour qu'ils aient un avenir, la paix et la prospérité.

L'Aîné Gerry Oleman continue la séance avec une chanson autochtone sur le cycle de la vie. Cette chanson est chantée aux bébés pour leur anniversaire. La chanson est pour souhaiter au bébé une longue vie et pour que le bébé atteigne son potentiel et trouve son don. Gerry Oleman explique que c'est un peu un anniversaire pour la norme.

Nous devons rassembler nos esprits pour voir ce que nous pouvons faire pour les enfants. Ils sont l'avenir. Il faut suivre la philosophie autochtone des sept générations. Sept générations à partir d'aujourd'hui, 560 ans à partir d'aujourd'hui, c'est notre responsabilité que nos descendants, auront une vie comparable à celle d'aujourd'hui, et peut-être même meilleure.

L'amour n'est pas un sentiment, c'est un engagement que nous prenons envers l'avenir, envers le futur.