

**Rapport annuel
2023-2024**

**Plan d'action
sur la vérité et
la réconciliation
d'Excellence en
santé Canada**



Illustration de la page de couverture

Simon Brascoupé

Anishinabeg/Haudenosaunee – Clan de l'ours

Membre de la Première Nation Kitigan Zibi Anishinabeg près de Maniwaki, au Québec, Simon Brascoupé vit en territoire algonquin à Ottawa. Il a créé des œuvres d'art public rappelant les voix collectives des Aînés et Aînées algonquins, dont la sculpture *Birch Bark Basket* sur la place Abinan, et réalisé de grandes murales pour l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa et le centre étudiant Ojigkwanong pour les Autochtones de l'Université Carleton. Il a récemment terminé deux œuvres imposantes à la station Pimisi : la sculpture *Algonquin Moose* et l'installation *Màmawi: Together* constituée de pagaies peintes par 100 artistes algonquins. Il aspire à assurer aux cultures et aux arts algonquins et autochtones une présence marquée dans les institutions et l'art publics.

Sa vision artistique consiste à communiquer valeurs et savoirs traditionnels par la fluidité entre imagerie et récit. Ses œuvres ont voyagé aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Chine, au Japon et à Cuba. Elles sont mises en valeur dans les collections du Musée canadien de l'histoire et de la Smithsonian Institution (Washington) ainsi que dans de prestigieuses collections commerciales et privées. Une exposition lui est actuellement consacrée dans les salles d'art autochtone et canadien du Musée des beaux-arts du Canada.

Le respect de Simon Brascoupé pour les terres et le territoire algonquins transparait dans son œuvre. L'artiste considère que les animaux enseignent aux humains comment interpréter le monde à travers leurs yeux et leurs actes. Par exemple, son père lui a appris que l'ours blessé utilise la sève du pin ou du cèdre pour se soigner. Les Algonquins apprennent que même si l'ours est imposant, il vit sans excès sur les terres. Depuis la nuit des temps, les peuples autochtones s'instruisent en écoutant et en observant le monde animal et la nature, sources de savoirs qui éveillent les consciences. L'observation est au cœur de la vision de l'artiste, celle d'une vie en harmonie avec la nature.

Site Web : <https://basket.simonbrascoupe.com/>

Courriel : simonbrascoupe@hotmail.com

À propos d'Excellence en santé Canada

Excellence en santé Canada (ESC) travaille avec des partenaires pour diffuser les innovations, renforcer les capacités et catalyser le changement dans les politiques afin que toutes et tous au Canada reçoivent des soins sûrs et de qualité. En collaborant avec les patients et patientes, les partenaires de soins essentiels et le personnel des services de santé, nous transformons les innovations éprouvées en améliorations durables dans tous les aspects de l'excellence en santé. Créé en 2021, ESC est issu de la fusion de l'Institut canadien pour la sécurité des patients et de la Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé.

Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.

Excellence en santé Canada

150 rue Kent, bureau 200
Ottawa, Ontario, K1P 0E4, Canada

Numéro sans frais : 1 866 421-6933 / Local (Ottawa) : 613 728-2238

Renseignements généraux : info@hec-esc.ca

excellencesante.ca

Réseaux sociaux

[X](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#)

Excellence en santé Canada (ESC) honore les territoires traditionnels sur lesquels son personnel et ses partenaires vivent, travaillent et se divertissent. Nous reconnaissons que le niveau de vie dont nous bénéficions aujourd'hui est le résultat de l'intendance et des sacrifices des premiers habitants de ces territoires. Nous devons nous engager à ne pas répéter les erreurs du passé et à viser plus d'équité et de respect dans les relations avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis. La reconnaissance du territoire et de ses premiers occupants est une responsabilité fondamentale de notre organisme et s'inscrit dans notre engagement à cheminer vers la vérité et la réconciliation.

[En savoir plus](#)

Introduction

En septembre 2022, ESC a lancé son Plan d'action sur la vérité et la réconciliation, une feuille de route sur quatre ans qui décrit le travail entrepris pour renforcer nos capacités internes envers la vérité et la réconciliation et faire en sorte que nos politiques, processus et façons de faire soutiennent l'engagement authentique avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis, ce qui contribuera à améliorer la sécurité culturelle dans les systèmes de santé.

Le Plan d'action présente quatre objectifs et 24 actions en appui aux éléments suivants :

- engagement et responsabilisation;
- formation et perfectionnement du personnel, de la direction et du conseil d'administration;
- processus et politiques internes;
- initiatives en ressources humaines;
- développement de relations de confiance essentielles à un engagement authentique;
- accompagnement;
- développement des capacités dans le système.

Voici le deuxième rapport annuel d'ESC, qui témoigne du progrès réalisé par rapport à notre tout premier *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* (le « plan d'action »). Il rend compte de notre engagement continu envers le plan d'action et notre mission, façonner un avenir où chaque personne au Canada reçoit des soins et services de santé sûrs et de qualité. Dans notre premier rapport annuel, nous avons eu l'occasion de présenter notre cheminement vers la création de relations formelles avec une Aînée des Premières Nations, une Aînée inuk, un Aîné métis et une accompagnatrice pour la vérité et la



réconciliation. Accompagné d'une Gardienne du savoir algonquienne, ce groupe appuie le personnel d'ESC, la haute direction et le conseil d'administration dans leur travail relatif à la vérité et la réconciliation. Les faits saillants présentés dans ce rapport sont autant d'exemples de l'influence et des retombées positives de ce collectif et d'autres leaders en santé inuits, métis et des Premières Nations impliqués dans nos programmes, sur notre cheminement vers la vérité et la réconciliation.

Afin d'aider le personnel d'ESC à mieux comprendre les rôles et responsabilités du groupe, nous avons demandé à Kokum Shirley, conférencière algonquienne, de nommer ce collectif. Elle a choisi le nom « Ka-odàkedjig ». En langue algonquienne, Ka-odàkedjig signifie « ceux qui guident le canot pour une traversée en toute sécurité »¹.

¹ Shirley Odjick Tolley est enseignante de langue algonquienne dans le programme Mokasige Immersion à l'école Kitigan Zibi.

Nous remercions les leaders en santé des Premières Nations, inuit et métis qui nous soutiennent tout au long de notre cheminement en nous guidant – en nous réorientant s'il le faut – et en nous aidant à dépasser notre inconfort pour progresser.

Soutien à l'engagement et à la responsabilisation

Nos actions

- 1 Démontrez le soutien et l'engagement de la direction à l'égard du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* d'ESC.
- 2 Créer un plan de travail annuel à partir du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, et produire des rapports d'étape annuels pour évaluer et présenter l'avancement des travaux.

1 La bourse sacrée

En 2018, lors de la cérémonie de clôture du projet collaboratif Promotion de la vie, ESC s'est vu offrir une bourse sacrée. La bourse est un cadeau et un outil pour le personnel d'ESC; elle s'accompagne de responsabilités, dont celle de tenir une cérémonie annuelle en son honneur. En raison de certaines restrictions lors de la pandémie, la cérémonie annuelle n'a pu être célébrée qu'en présence des membres de l'équipe

Santé des populations autochtones et du Nord. Cette année, l'équipe a pu accroître le nombre de personnes présentes aux activités. C'est ainsi qu'en mars 2024, l'équipe de la haute direction s'est jointe à l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord et à Ka-odàkedjig lors d'une cérémonie animée par Monique Manatch, Gardienne du savoir algonquienne.



« Cette expérience m'a profondément touchée... je suis toujours reconnaissante d'avoir l'occasion d'approfondir mon propre cheminement vers la vérité et la réconciliation, mais aussi d'apprendre comment créer et soutenir un milieu de travail respectueux des valeurs culturelles. »

— Christine LaRocque, vice-présidente Performance organisationnelle et services de gestion, ESC

2 Mesure du progrès

La vérité et réconciliation est loin d'être un parcours linéaire, et il va de soi que mesurer les progrès en la matière au moyen des méthodes habituelles est tout aussi complexe. C'est pourquoi nous devons déterminer les outils de mesure qui permettent de rendre compte de notre engagement envers la bourse sacrée et les actions et les objectifs énoncés dans le *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*. Pour nous aider dans ce processus, nous avons fait appel à Bowman Performance Consulting (BPC), qui se décrit comme offrant des services d'évaluation professionnelle et académique à la fois évolutifs et efficaces. La collaboration entre BPC et les équipes Santé des populations autochtones et du Nord et Évaluation a été forte en apprentissages et en transformations, ce qui nous a permis de mieux comprendre comment appuyer la responsabilisation en matière de vérité et de réconciliation. BPC a ainsi collaboré avec le personnel d'ESC et la haute direction pour concevoir un énoncé de vision et de valeurs qui guiderait la création d'un cadre conceptuel d'évaluation du développement.

En suivant cette approche, BPC nous a aidé à repousser les limites de notre imagination, tout en nous encourageant à poursuivre notre apprentissage tout au long de la mise en œuvre du cadre conceptuel. Au cours de l'été et de l'automne 2024, nous avons commencé à mobiliser les équipes d'ESC et le conseil d'administration pour dégager les grandes étapes de la progression de l'organisme.

Au lieu de nous contenter d'un modèle logique standard, nous avons élaboré une description narrative de ce qui est requis pour faire ce travail « de la bonne façon » et des retombées potentielles pour le personnel, l'organisme et les partenaires membres des Premières Nations, inuit et métis avec qui nous travaillons. L'artiste algonquienne Emily Brascoupé-Hoefler a créé une belle représentation visuelle de cette trame narrative : un cercle dans lequel se trouvent des symboles algonquins et d'autres symboles qui font référence au rôle pancanadien d'ESC dans la sécurité des patients et l'amélioration de la qualité.



Le modèle logique se nomme **Nimikomà**, ce qui signifie « *Je rappelle quelque chose à quelqu'un ou j'attire l'attention vers quelque chose* ». Ce terme algonquin nous vient encore une fois de Kokum Shirley, qui précise que, bien que l'œuvre ne soit pas un être vivant, elle a pour objectif de nous rappeler ce dont nous avons besoin pour continuer d'avancer vers la vérité et la réconciliation.

Représentation visuelle du modèle logique

Nimikomà est un terme algonquin qui signifie « *Je rappelle quelque chose à quelqu'un ou j'attire l'attention vers quelque chose* ». C'est Kokum Shirley qui a proposé ce titre, en précisant que bien que l'œuvre ne soit pas un être vivant, ce modèle logique est un rappel et un appel à l'action à l'intention du personnel d'ESC, de la haute direction et du conseil d'administration, qui nous invite à nous mobiliser profondément dans le parcours de vérité et de réconciliation de l'organisme.

Nimikomà est un cercle au centre duquel sont représentés des symboles réalisés par mordillage d'écorce de bouleau, un art traditionnel anishnabe, afin de reconnaître la présence des bureaux d'ESC sur le territoire algonquin. Chaque symbole mordillé raconte une partie de notre histoire. Les papillons représentent la transformation. Les canots en écorce de bouleau, traditionnellement construits par les communautés algonquiennes pour transporter deux personnes, soulignent l'importance des relations et de la collaboration pour établir des changements durables. Un système de racines s'étend à partir du pied de chaque bouleau et rejoint les motifs au centre du cercle. Ces interconnexions représentent le lien qui unit les arbres entre eux, car ils se soutiennent mutuellement et se partagent leur force pour renforcer la forêt tout entière.

À l'extérieur du cercle, le bouleau est représenté à différentes étapes de sa croissance, symbolisant le cycle de la vie : semis, jeune arbre, arbre mature,

arbre ancestral, suivi de la mort et de la renaissance. La nature cyclique de ce processus représente les cycles de transformation et de changement inhérents aux efforts de réconciliation. Entre chaque étape de croissance du bouleau, nous retrouvons huit plantes médicinales qui poussent sur l'île de la Tortue : thé du Labrador, raisin d'ours, ail sauvage, tabac, sauge, foin d'odeur, bois piquant et cèdre. La médecine traditionnelle est la médecine originelle et cela nous rappelle que ces connaissances sont transmises de génération en génération. Ces plantes nous rappellent notre rôle en tant qu'organisme pancanadien et l'importance de s'entourer d'une diversité de voix et de systèmes de connaissances pour guider et façonner notre travail.

Les merles qui planent autour de Nimikomà font le lien avec le nid du merle, dont l'œuvre et l'histoire sont au cœur du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* d'ESC. Les merles sont connus pour leur adaptabilité et leur ingéniosité. Ils sont capables de prospérer dans différents types d'environnements et changements saisonniers. Dans l'œuvre, ces oiseaux volent dans les deux directions pour signifier la progression non linéaire de ce travail et les hauts et les bas de l'apprentissage. Leur va-et-vient symbolise la résilience et l'adaptabilité dont doivent faire preuve les personnes qui s'engagent sur le chemin de la réconciliation et qui surmontent ensemble, en tant qu'organisme, les difficultés et les défis qu'elles rencontrent.



Formation et perfectionnement du personnel, de la direction et du conseil d'administration

Nos actions

- 4 Continuer de proposer des formations sur la sécurisation culturelle et un soutien régulier au personnel, à la haute direction et au conseil d'administration d'ESC.
- 5 Proposer des séances de formation trimestrielles au personnel et aux partenaires pour soutenir le travail d'ESC dans le système de santé.
- 8 Créer des opportunités pour que le conseil d'administration d'ESC ait accès à des occasions d'apprentissage et à des outils d'introspection.

4 Formation et perfectionnement du personnel

5

Tous les membres du personnel d'ESC ont dû inclure un objectif d'apprentissage sur la vérité et la réconciliation dans leur plan de développement professionnel individuel et sont encouragés à chercher des occasions de formation et de perfectionnement en vue d'atteindre cet objectif. Chaque nouvel employé reçoit également un journal d'apprentissage et nous encourageons tout le monde à l'utiliser pour noter ses réflexions.

Outre la formation obligatoire de San'yas, des occasions d'apprentissage trimestrielles sont également offertes au personnel et à la haute direction d'ESC, avec des thèmes et des formats adaptés à leurs besoins. Cette année, ESC a organisé deux cercles de partage dont les thèmes étaient la réinstallation d'Inuit dans l'Extrême-Arctique du Canada, et le contexte historique des soins et services de santé aux Premières Nations, aux Inuit et aux Métis. Le format choisi a favorisé les échanges et l'apprentissage, et a contribué au renforcement des relations entre collègues.

Au cours du Mois national de l'histoire autochtone (juin 2024), le personnel a été invité à participer à un événement virtuel de questions de culture générale pour apprendre et célébrer le génie

autochtone. Suivant les conseils avisés de Kadakedjig, l'équipe a élaboré des questions qui soulignent les contributions significatives des membres des communautés des Premières Nations, inuites et métisses de tout le Canada tout en proposant une activité amusante et divertissante.

8 Formation et perfectionnement du conseil d'administration

Les actions énoncées dans le *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* incluent également l'engagement de soutenir la formation du conseil d'administration d'ESC en matière de vérité et de réconciliation. Lors de la réunion en personne du conseil d'administration d'ESC en septembre 2024, ses membres ont eu l'occasion de participer à une formation sur le cheminement de l'organisme vers la vérité et la réconciliation, l'engagement pris et les responsabilités par rapport au plan d'action, ainsi qu'une présentation de la bourse sacrée en tant qu'outil et symbole de soutien à l'engagement et la responsabilisation. Nicole Robinson, directrice Santé des populations autochtones et du Nord, a également été invitée à offrir une occasion d'apprentissage au comité des finances, des investissements et des risques du conseil d'administration sur le thème des énoncés de reconnaissance du territoire.



La formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas est offerte aux nouveaux membres du personnel et du conseil d'administration d'ESC. Nous continuons d'appuyer ce cours en ligne autodirigé en organisant quatre groupes de discussion virtuels animés par Monique Manatch, Gardienne du savoir algonquienne, et Shannon Dunfield, accompagnatrice d'ESC pour la vérité et la réconciliation.

86% des membres du personnel d'ESC ont achevé la formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas.



Processus et politiques internes

Nos actions

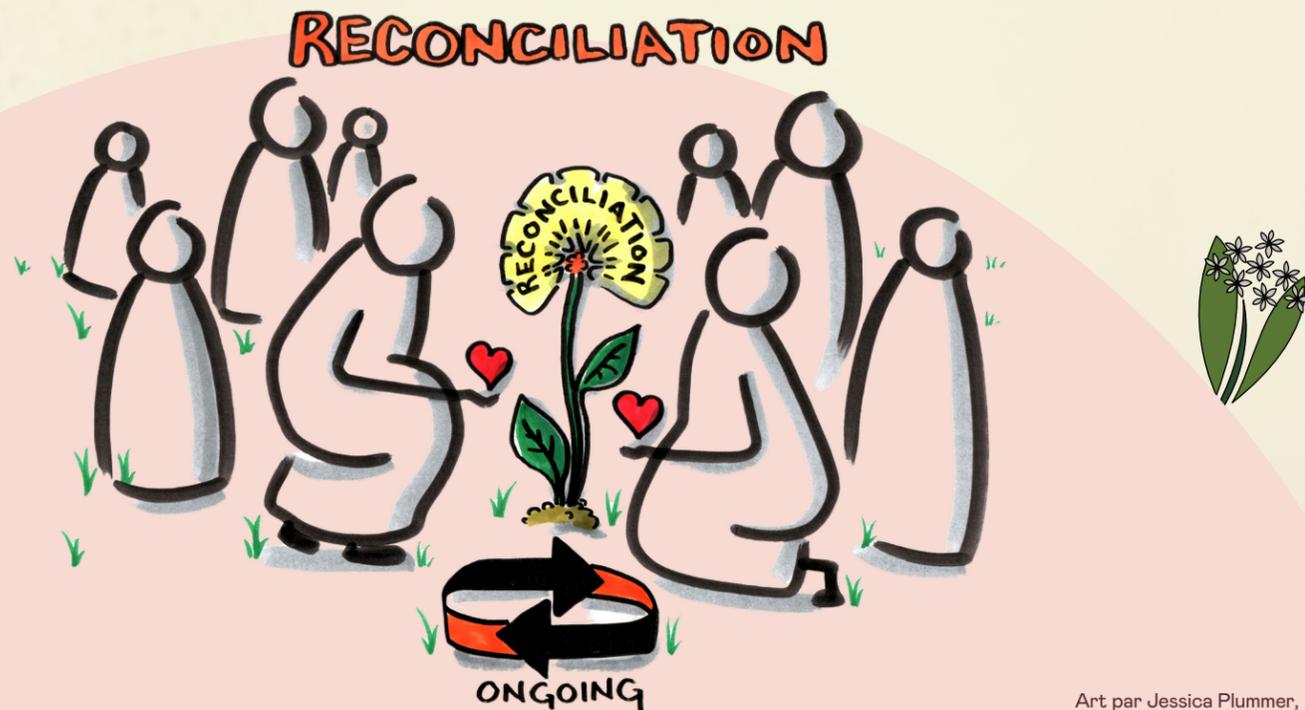
- 10 Établir des relations avec les entreprises des Premières Nations, des Inuit et des Métis, et chercher à les ajouter à la liste de fournisseurs de biens et services d'ESC.

10 Engagement des fournisseurs

En plus du soutien à la formation, une autre composante clé de notre cheminement vers la vérité et la réconciliation concerne nos efforts pour identifier les changements à apporter à nos politiques et processus afin de mieux appuyer l'engagement authentique des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Au cours de la période visée par le présent rapport, nous avons fait appel à de nombreux fournisseurs des Premières Nations, Inuit et Métis, notamment dans les domaines de la conception graphique et de l'évaluation.

Chez ESC, le niveau d'expérience et d'engagement envers la vérité et la réconciliation est l'un des critères de sélection des fournisseurs, en plus des compétences techniques. Cette année,

l'équipe Technologie de l'information et gestion des connaissances a souhaité recruter un fournisseur externe supplémentaire. Au plan technique, la meilleure candidature était celle d'un fournisseur reconnu par l'équipe comme étant au tout début de son cheminement vers la vérité et la réconciliation. Cela a été considéré comme une occasion de partager l'approche d'ESC en matière de formation et de développement des capacités. Le fournisseur a accepté que son personnel participe à la formation sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas ainsi qu'à un suivi lors d'un cercle de discussion animé par la Gardienne du savoir et l'accompagnatrice pour la vérité et la réconciliation d'ESC.



Art par Jessica Plummer,
Bridge Building Group

Développement de relations de confiance essentielles à un engagement authentique

Nos actions

- 17 Élaborer et intégrer des mécanismes d'encadrement dans les processus du cycle de vie des programmes existants d'ESC pour aider le personnel à y incorporer les priorités des Premières Nations, des Inuit et des Métis, le cas échéant.
- 18 Créer et implanter des mécanismes de consultation avec représentation des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans la planification des projets se rattachant aux priorités de ces groupes.

17 Ka-odàkedjig

Lors de notre première année de collaboration avec les membres de Ka-odàkedjig, l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord n'a eu de cesse de développer et de consolider les relations au moyen de réunions mensuelles. Cela nous a permis de faire appel à leurs conseils pour orienter notre approche organisationnelle principale envers ce travail et ainsi assurer un engagement authentique entre ce collectif et les équipes, la haute direction et l'ensemble des programmes d'ESC. Leurs rôles spécifiques et perspectives singulières sont de précieuses ressources pour le

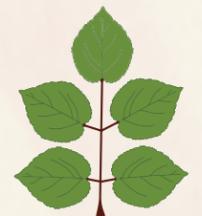
personnel et la haute direction d'ESC, et touchent le développement personnel, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes ainsi que le progrès de l'organisme tout au long de ce cheminement.

L'équipe Santé des populations autochtones et du Nord soutient les autres équipes lors de leurs échanges avec les membres de Ka-odàkedjig en tout temps au cours du cycle de vie du programme et s'assure du respect des protocoles et des préférences de chaque membre.

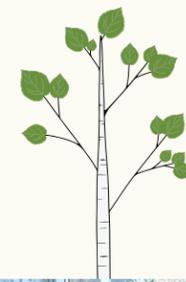
17 Intégration des priorités des Premières Nations, des Inuit et des Métis

- 18 ESC souhaite s'engager de manière plus soutenue auprès de Ka-odàkedjig et d'autres leaders des Premières Nations, Inuit et Métis et cela le plus tôt possible dans le cycle de vie de nos activités. Cette approche aide les programmes à intégrer les perspectives en matière de qualité et de sécurité s'agissant des soins équitables et respectueux des valeurs culturelles ainsi que des priorités des

Premières Nations, des Inuit et des Métis. Bien que l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord continue de faire le lien entre Ka-odàkedjig et le personnel d'ESC, de nombreux membres du personnel ont développé leurs propres relations avec les membres de Ka-odàkedjig et continuent de renforcer ces liens ainsi que leur capacité d'engagement respectueux et authentique.



L'équipe Sécurité des patients, équité et engagement d'ESC



Cette équipe a travaillé de manière collaborative pour créer un cadre d'équité en santé sur lequel les personnes et les organismes de santé peuvent s'appuyer pour favoriser des soins plus équitables pour les patientes et patients, les personnes proches aidantes et les communautés. L'élément central de ce travail est la collaboration et le renforcement des relations avec celles et ceux qui interagissent avec le système

de santé (patients et patientes, membres de la communauté, personnel de santé, leaders du système de santé, chercheurs et chercheuses, etc.). En mars 2024, l'équipe Sécurité des patients, équité et engagement a organisé un atelier en personne à Tkaronto (Toronto) afin de réfléchir à la façon de concrétiser les actions soulignées dans le cadre d'équité en santé d'ESC. Nous avons eu la chance de bénéficier des conseils des Aînés Dalyce, Meeka et Bruce pour la planification

de l'événement et lors des deux jours qu'a duré l'atelier en personne, avec la bourse sacrée pour ancrer notre travail.

Tout en reconnaissant que le travail sur l'équité est distinct de celui sur la vérité et la réconciliation, nous tenons toutefois à souligner l'importance que revêt la présence d'un Aîné ou d'une Aînée lors de conversations sur le sujet. La participation et les enseignements offerts par Dalyce,

Bruce et Meeka au cours de l'atelier ont permis d'ancrer nos discussions et de créer un espace sûr et bienveillant dans lequel tout le monde était libre de s'exprimer en toute bonne foi. Leur sagesse a fait naître un sentiment de confiance et de respect mutuel, ce qui nous a permis d'être présents, de prendre le temps nécessaire à la réflexion et d'avoir des échanges profonds tout au long de l'événement.



Projet collaboratif Améliorer l'équité dans l'accès aux soins palliatifs d'ESC

Ce projet collaboratif cible spécifiquement les personnes en situation d'itinérance ou de logement précaire. Il propose des visites d'établissement afin de rapprocher les organismes participants et les communautés aux initiatives similaires. Parmi elles se trouve un groupe distinct pour les communautés dont les projets et programmes sont conçus pour les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

Dans le cadre de ses efforts continus envers la création de relations et l'engagement authentique avec ces populations, l'équipe du programme a organisé une visite

d'établissement suivant le modèle du cercle de partage, en plaçant la bourse sacrée offerte à ESC au centre du groupe. La rencontre a été animée par deux Aînés, Meeka et Thomas, qui ont offert leurs enseignements et encouragé les membres du cercle à réfléchir à l'avancée de la sécurisation culturelle dans leurs initiatives. Ce moment a été l'occasion pour l'équipe du programme de partager leur propre réflexion au sujet de la bourse sacrée, de sa place centrale dans la rencontre et de l'importance d'en prendre soin dans la démarche de vérité et réconciliation.



Accompagnement

Nos actions

21 Développer des relations avec des accompagnateurs et accompagnatrices membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis pour soutenir les programmes d'ESC.

21 Partenariats avec les accompagnateurs et accompagnatrices des Premières Nations, inuits et métis

Chez ESC, nous cherchons constamment des occasions de mobiliser ces groupes dans nos programmes, en tant qu'équipe ou individuellement pour accompagner et conseiller. Cela implique un recrutement stratégique ainsi que des structures et un appui aux programmes qui répondent aux priorités, aux besoins en ressources et au contexte des leaders, gouvernements et organisations des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Ces efforts ont permis d'accroître le nombre d'équipes et de membres du personnel d'accompagnement de ces communautés qui participent aux programmes d'ESC et de diversifier les occasions d'apprentissage et de collaboration sur l'ensemble des équipes et des réseaux d'accompagnement.

Pour illustrer ces avancées, citons le programme *Consolider les soins primaires* et le projet collaboratif de conception sur la sécurité culturelle qui ont pour objectif de soutenir des équipes au pays à améliorer

l'accès équitable aux soins et services de santé sûrs et de qualité. Ces deux initiatives ont permis le recrutement et la rétention du personnel d'accompagnement des Premières Nations, inuit et métis. Ceux-ci ont offert des programmes d'apprentissage et de précieux conseils aux équipes participantes.

En mai 2024, un des accompagnateurs, l'évaluateur métis Larry Bremner, a conçu et codirigé un webinaire d'une heure avec quatre autres équipes et le personnel d'accompagnement du programme *Consolider les soins primaires* en vue de collaborer significativement avec les communautés, notamment celles des Premières Nations, inuites et métisses. Il a également partagé son expertise de l'intégration des approches autochtones de l'évaluation, en particulier les considérations pratiques telles que la façon de recueillir et de partager les histoires des membres de la communauté avec respect.

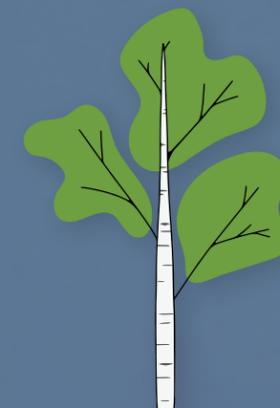


« Les présentations sur la sécurisation culturelle appliquée à l'évaluation étaient très intéressantes et nous ont permis de constater que notre approche de l'évaluation n'était pas la bonne. Nous avons réalisé que nous faisons l'évaluation « de » au lieu d'une évaluation « avec ». Nous avons remanié notre façon de faire afin de travailler avec des partenaires autochtones et de développer une approche fondée sur les témoignages qui met en avant ce qui importe pour ces communautés au lieu d'une approche « coloniale » classique sous forme de liste de contrôle. »

— *Personne participant au programme* Consolider les soins primaires

« En tant que membre du personnel d'accompagnement du programme d'ESC, j'ai eu l'occasion d'approfondir mon engagement en faveur du respect des valeurs culturelles dans les échanges avec les membres des communautés des Premières Nations, inuites et métisses. J'ai acquis une meilleure compréhension des obstacles historiques et systémiques qui ont engendré les iniquités en matière de santé et de bien-être pour les populations autochtones. L'humilité culturelle a pris une place centrale dans mon approche, ce qui garantit que nos efforts contribuent de manière significative à la réconciliation. »

— *Personne participant au programme* Consolider les soins primaires



Soutien au développement des capacités dans le système

Nos actions

- 22 Créer des occasions de partage des connaissances entre et chez les Premières Nations, les Inuit, les Métis et les partenaires non autochtones dans le système de santé.
- 23 Co-élaborer et co-concevoir des mesures de soutien au leadership fondées sur les distinctions, en phase avec les priorités des dirigeants des systèmes de santé membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis.
- 24 Partager des ressources et des occasions d'apprentissage avec d'autres organismes, dont des organisations pancanadiennes de santé.

Nous remercions les organisations des Premières Nations, inuites et métisses avec lesquelles nous continuons de collaborer sur les priorités partagées. Cette année, ESC a appuyé les partenariats (nouveaux et existants) avec des programmes axés sur le développement du leadership et la sécurisation culturelle, dont l'objectif principal est d'aider les chefs de file à apporter des améliorations à leur travail et en matière de rétention du personnel de santé.

« Le contenu était directement applicable à mon travail et j'ai apprécié la diversité des outils qui nous étaient proposés, car les solutions se doivent d'être adaptables! »

— Personne participante au Métis Health Leaders Network



22 Soutien aux leaders en santé métis et des Premières Nations

23 En partenariat avec l'Association des gestionnaires de santé des Premières Nations (AGSPN), ESC a soutenu le perfectionnement de leaders en santé des Premières Nations à travers le Réseau des dirigeants de la régie de la santé des Premières Nations et a, pour la septième fois, parrainé le Prix national d'excellence en leadership en santé à la conférence annuelle de l'AGSPN. ESC a également poursuivi son travail avec la Thunderbird Partnership Foundation et le First Peoples Wellness Circle portant sur l'élaboration de recommandations fondé sur des données

probantes en vue de renforcer le personnel des Premières Nations en santé mentale à travers le groupe de travail First Nations Mental Wellness Workforce Realist Review.

En travaillant avec le Ralliement national des Métis et son conseil des gouverneurs, ESC a apporté son soutien au Métis Health Forum et a co-développé et organisé une rencontre inaugurale du Métis Health Leaders Network en novembre 2023, où se sont tenus des ateliers portant spécifiquement sur le thème du perfectionnement des leaders en santé métis.



En septembre 2024, ESC a eu l'honneur d'officialiser sa collaboration avec le Ralliement national des Métis avec la signature d'une entente de partenariat par Cassidy Caron, présidente de Nation métisse et Jennifer Zelmer, PDG d'ESC.



24 Lutter contre le racisme et améliorer la sécurité culturelle dans les systèmes de santé

Le guide de discussion Repenser la sécurité des patients présente un nouvel énoncé relatif à la sécurité des patients qui propose une approche selon laquelle tout le monde a un rôle à jouer dans la création des conditions de sécurité et qui reconnaît toutes les formes de préjudices liées aux services de santé, notamment celles liées à la sécurité physique, psychologique et émotionnelle. Le racisme que continuent de subir de nombreux membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans le système de santé est un préjudice lié aux services de santé. Chez ESC, nous sommes convaincus que l'appui à l'amélioration de la sécurisation culturelle dans les services de santé contribue à l'amélioration de la sécurité des soins.

Outre notre soutien continu au projet collaboratif de conception sur la sécurité culturelle, une séance de la série *Pleins feux* d'ESC qui s'est tenue le 6 décembre était consacrée à la manière dont le racisme et les soins non sécuritaires sur le plan culturel nuisent à la sécurité et la qualité des soins prodigués aux communautés et aux

**Sécurité des patients :
sécurisation culturelle et lutte
contre le racisme à l'encontre
des personnes autochtones**

personnes inuites, métisses et membres des Premières Nations. Cette série de webinaires a enregistré un grand nombre de personnes participantes (plus de 960 personnes) et lves rétroactions ont été extrêmement positives.

Afin de combler le manque de ressources en sécurité culturelle portant spécifiquement sur les expériences des Métis, ESC a collaboré avec la Métis Nation - Saskatchewan pour créer une série de vidéos ayant pour thème les témoignages de Métis sur la sécurisation.

En réponse aux rétroactions des partenaires, ESC et l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS) ont conclu une collaboration stratégique qui permettra aux deux organismes de mieux exploiter les données pour orienter les efforts d'amélioration de la qualité, mais aussi de promouvoir la prise de décisions éclairées à l'échelle du soin et du système. Un des axes de cette collaboration

consiste à combattre le racisme systémique auprès des systèmes et organismes de santé par l'adoption d'une approche ciblée. Il s'agit d'une demande spécifique de nos partenaires membres des Premières Nations, inuit et métis qui nous accompagnent dans ce travail.

Des équipes de santé des Autochtones des deux organismes se sont réunies afin de tisser des liens et concevoir ensemble une stratégie de lutte contre le racisme systémique dont l'impact serait encore plus significatif. Nous avons pris l'engagement d'offrir un soutien à la pratique dans les systèmes de santé en vue de favoriser la sécurisation culturelle et de lutter contre le racisme à l'encontre des Premières Nations, des Inuit et des Métis.



Art par Jessica Plummer,
Bridge Building Group



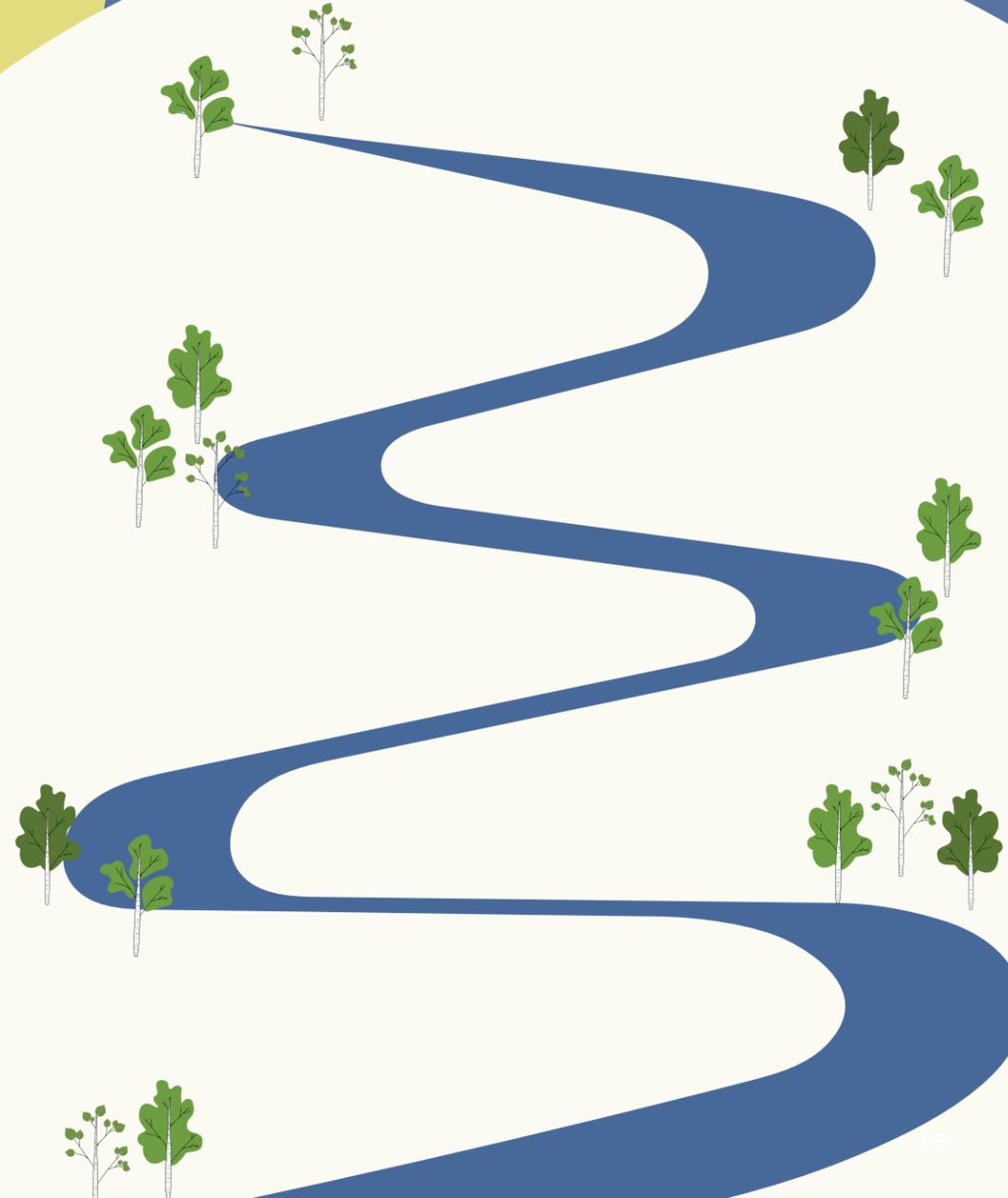
« Nous sommes toutes et tous confrontés aux mêmes défis et nous voulons toutes et tous la même chose : être entendus et écoutés lorsque nous définissons le soutien dont nous avons besoin. »

— Lynn Kilabuk, ancienne présidente de Larga Baffin et panéliste de la série Pleins feux

Notre cheminement continue

Le rapport annuel est l'occasion pour ESC de revenir sur notre cheminement. Les actions énoncées dans le plan sont autant de points de repère qui nous aident à garder le cap et à poursuivre notre avancée sur nos engagements. Malgré la publication cette année du rapport 2023 Status Update on Reconciliation du Yellowhead Institute, qui souligne une absence de progrès par rapport aux appels à l'action, nous plaçons nos espoirs dans les petits changements que nous observons dans les activités et chez le personnel d'ESC. Lors de nos séances d'apprentissage, de nombreuses personnes témoignent du fait que ces conversations sont reprises entre amis, avec leurs proches et leurs enfants.

La prochaine étape de notre travail comprend la mise en œuvre de l'évaluation de développement dans l'ensemble de l'organisme. Nous continuerons de régulièrement partager les étapes de notre cheminement afin de manifester notre engagement et de partager les enseignements que nous en tirons.



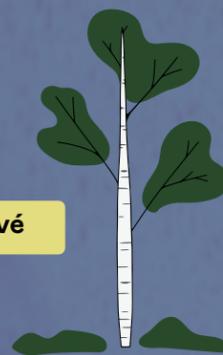
Appendix

- 1 Démontrer le soutien et l'engagement de la direction à l'égard du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* d'ESC.
- 2 Créer un plan de travail annuel à partir du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, et produire des rapports d'étape annuels pour évaluer et présenter l'avancement des travaux.
- 3 Intégrer les objectifs d'apprentissage en matière de vérité et de réconciliation dans les plans de perfectionnement professionnel des employés d'ESC.
- 4 Continuer de proposer des formations sur la sécurisation culturelle et un soutien régulier au personnel, à la haute direction et au conseil d'administration d'ESC.
- 5 Proposer des séances de formation trimestrielles au personnel et aux partenaires pour soutenir le travail d'ESC dans le système de santé.
- 6 Faire participer le personnel et la direction d'ESC à des activités de partage des connaissances des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

À venir

Commencé

En cours ou achevé



- 7 Créer une bibliothèque de prêt facilitant l'apprentissage du personnel sur place et à distance.
- 8 Créer des opportunités pour que le conseil d'administration d'ESC ait accès à des occasions d'apprentissage et à des outils d'introspection.
- 9 Évaluer et actualiser les politiques et processus internes pertinents afin qu'ils reflètent les perspectives, les principes de gouvernance des données et la protection des savoirs traditionnels des Premières Nations, des Inuit et des Métis.
- 10 Établir des relations avec les entreprises des Premières Nations, des Inuit et des Métis, et chercher à les ajouter à la liste de fournisseurs de biens et services d'ESC.
- 11 Appuyer l'appel à l'action de l'Assemblée générale des Nations Unies pour préserver, revitaliser et promouvoir les langues des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans les travaux d'ESC.
- 12 Collaborer avec l'équipe Personnes et culture d'ESC pour élaborer des stratégies de recrutement qui encouragent les membres des Premières Nations, les Inuit et les Métis à se joindre à notre organisme.

À venir

Commencé

En cours ou achevé

13 Produire et évaluer le contenu relatif à la vérité et à la réconciliation destiné au processus d'intégration des nouveaux membres du personnel et définir les besoins de formation dans ce domaine.

14 Explorer les occasions d'établir des partenariats formels avec des organismes des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

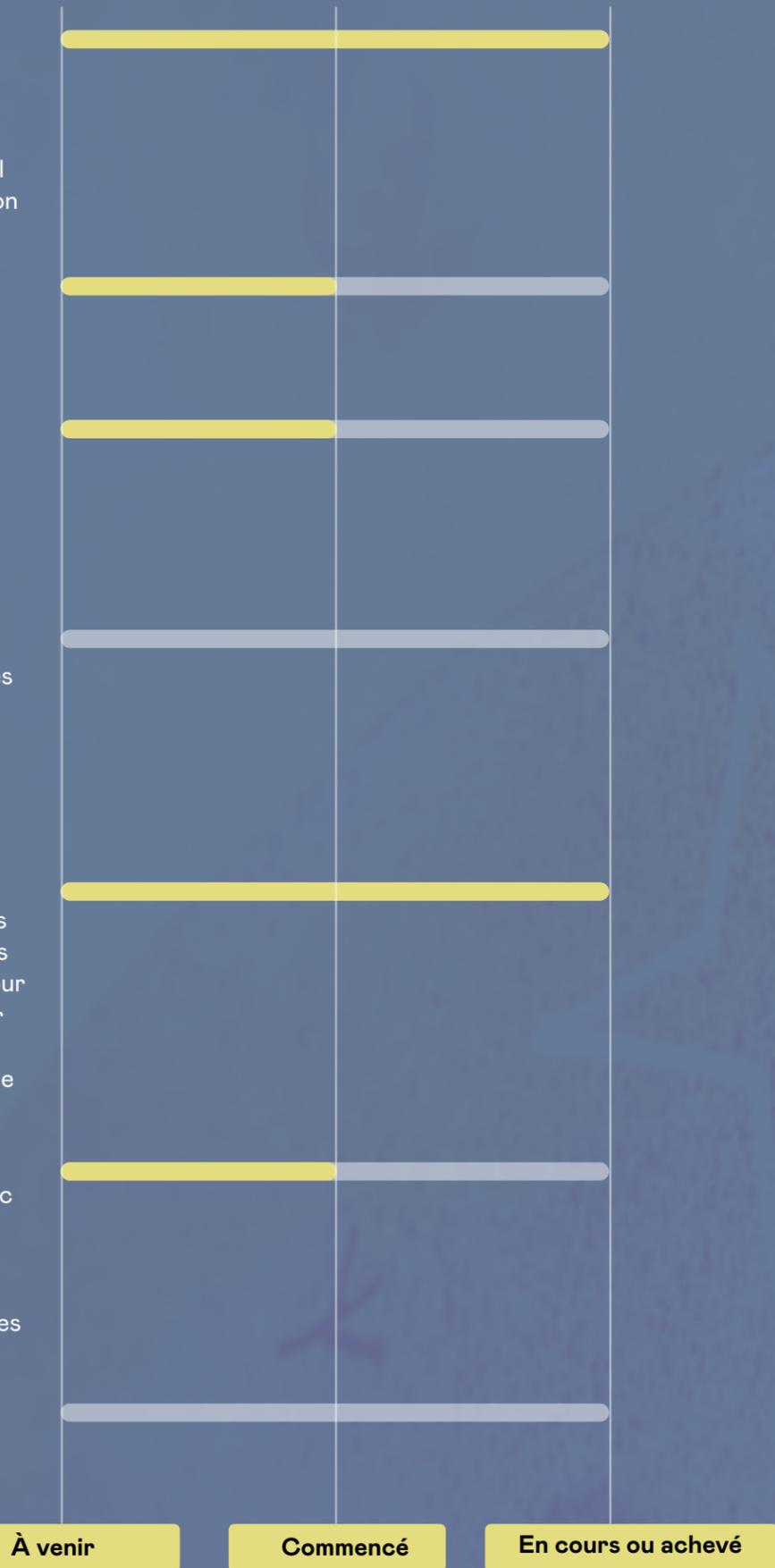
15 Établir des partenariats formels avec des organismes locaux et régionaux pour promouvoir le travail d'ESC et collaborer à la création de stratégies d'engagement.

16 Créer une stratégie de communication pour partager les savoirs, étendre notre portée, faire connaître notre marque et inspirer la confiance de nos partenaires chez les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

17 Élaborer et intégrer des mécanismes d'encadrement dans les processus du cycle de vie des programmes existants d'ESC pour aider le personnel à y incorporer les priorités des Premières Nations, des Inuit et des Métis, le cas échéant.

18 Créer et mettre en œuvre des mécanismes de consultation avec représentation des Premières Nations, des Inuit et des Métis dans la planification des projets se rattachant aux priorités de ces groupes.

19 Produire et évaluer le contenu relatif à la vérité et à la réconciliation destiné aux ressources éducatives pour



À venir

Commencé

En cours ou achevé

le personnel d'accompagnement participant aux programmes d'ESC, afin qu'il soit plus à même d'aider les équipes à collaborer de manière authentique avec les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

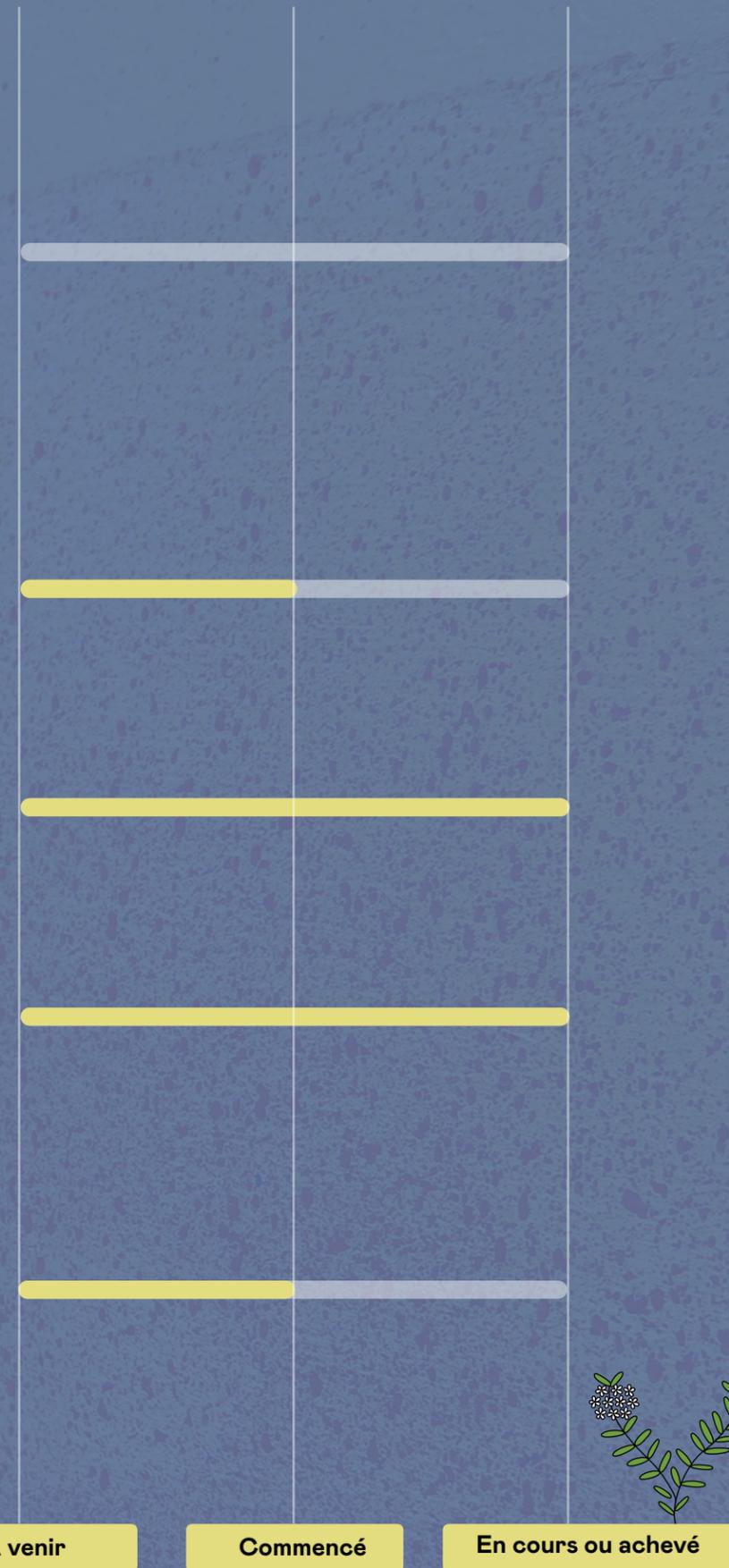
20 Réviser et actualiser le processus de recrutement et d'intégration du personnel d'accompagnement afin qu'il reflète les valeurs d'ESC et les perspectives en matière de qualité et de sécurité, plus précisément la sécurisation culturelle et l'équité des soins et services ainsi que les priorités des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

21 Développer des relations avec des accompagnateurs et accompagnatrices membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis pour soutenir les programmes d'ESC.

22 Créer des occasions de partage des connaissances entre et chez les Premières Nations, les Inuit, les Métis et les partenaires non autochtones dans le système de santé.

23 Co-élaborer et co-concevoir des mesures de soutien au leadership fondées sur les distinctions, en phase avec les priorités des dirigeants et dirigeantes des systèmes de santé membres des Premières Nations, des Inuit et des Métis.

24 Partager des ressources et des occasions d'apprentissage avec d'autres organismes, dont des organisations pancanadiennes de santé.



À venir

Commencé

En cours ou achevé





Excellence en santé Canada est un organisme de bienfaisance indépendant sans but lucratif financé par Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.