

Programme de formation sur la sécurisation culturelle autochtone San'yas

Évaluation organisationnelle de la sécurisation culturelle autochtone 2023 : Santé publique Ottawa

Résumé

Contexte

Le programme de formation sur la sécurisation culturelle autochtone et de lutte contre le racisme San'yas est une initiative d'éducation au niveau des systèmes dirigée par les Autochtones et axée sur les politiques qui vise à favoriser l'équité en matière de santé et à atténuer les effets du racisme systémique dont sont victimes les Autochtones dans le système de santé et dans d'autres secteurs.

De septembre à décembre 2023, Santé publique Ottawa (SPO) a collaboré avec San'yas pour évaluer la sécurisation culturelle autochtone (SCA) dans l'ensemble de l'organisation à l'aide des outils d'autoévaluation et d'évaluation organisationnelle de la SCA de San'yas.

Le sondage d'autoévaluation donne aux membres du personnel l'occasion de réfléchir sur leur connaissance des pratiques, des concepts et des principes fondamentaux de la SCA et leurs compétences en la matière. L'évaluation organisationnelle, qui est fondée sur la théorie de l'organisation, a pour but d'aider les organismes de soins de santé à déterminer dans quelle mesure leurs programmes et services respectent les principes fondamentaux de la sécurisation culturelle définis par les Autochtones qui ont travaillé dans des organismes de soins de santé et les universitaires autochtones.

Considérations pour l'interprétation

Les constatations tirées des évaluations sur la SCA de San'yas sont destinées à servir de catalyseur au dialogue et à la planification, car elles mettent en lumière les forces individuelles et organisationnelles, les obstacles, les possibles lacunes dans les connaissances et la compréhension ainsi que le niveau d'engagement de SPO à devenir un organisme humble et respectueux sur le plan culturel. Elles n'ont pas pour but d'évaluer les efforts liés au Plan de réconcili-ACTION de SPO ou à son engagement stratégique en faveur de la réconciliation. Bien que ce contexte soit utile pour l'interprétation et l'analyse des réponses aux évaluations, San'yas ne peut fournir qu'une analyse des constatations tirées des évaluations elles-mêmes.

Réponses aux évaluations

Sept cent seize (716) employés de SPO ont été invités à répondre au sondage d'autoévaluation en ligne de San'yas en septembre 2023. Trois cent soixante-sept (367) employés ont répondu au sondage, soit un taux de réponse de 51 %. L'évaluation organisationnelle a été réalisée par huit (8) cadres supérieurs représentant les secteurs d'activité de l'organisation, ce qui représente un taux de réponse de 100 % de la part de l'équipe de la haute direction.

Près de la moitié (49 %) des personnes ayant répondu au sondage ont indiqué que leur rôle principal au sein de SPO était la prestation de services de première ligne, tandis que 29 % ont dit qu'elles occupaient des fonctions administratives ou de soutien, 15 % des fonctions de gestion ou de direction et 8 % d'autres fonctions. Quatre-vingt-dix-huit pour cent (98 %) étaient employés à temps plein et 57 % travaillaient à SPO depuis cinq ans ou plus. Quatre pour cent (4 %) des répondants se sont identifiés comme des Autochtones, 67 % comme des Blancs, 21 % comme des personnes racisées non autochtones et 7 % ont préféré ne pas répondre.

Constatations

Les constatations du rapport s'articulent autour des 11 domaines d'action définis dans l'évaluation organisationnelle. Les réponses à l'autoévaluation sont incluses dans chacun des domaines d'action afin de rendre l'interprétation des résultats plus accessible et de proposer à SPO des mesures à envisager. Un rapport complet sera mis à la disposition d'un groupe représentant tous les secteurs d'activité de SPO à des fins de discussion et d'interprétation, puis des présentations et des activités sur mesure auront lieu pour communiquer les résultats et générer des idées de mesures prioritaires à l'échelle de l'organisation.

Raisons de célébrer

Malgré la grande hétérogénéité de la taille et du taux de réponse des différents secteurs d'activité, certains points forts de l'organisation ont été mis en évidence dans le rapport. Voici quelques exemples, fondés sur les principes de la réconciliation définis par SPO :

- **Respect** : Le rapport de San'yas reconnaît les mécanismes déjà en place à SPO pour promouvoir la SCA (p. ex. la Direction de la santé et des droits des Autochtones et de la réconciliation; le Plan de réconcili-ACTION actuel et le cadre d'évaluation adapté à la culture; les réunions annuelles de suivi avec les partenaires autochtones; les mises à jour annuelles au Conseil de santé). De même, la formation sur les fondements de la sécurisation culturelle autochtone (FSCA) est une exigence obligatoire pour tous les nouveaux membres du Conseil de santé et de l'équipe de direction de SPO. En général, les résultats indiquent que la plupart des répondants estiment avoir une bonne compréhension de la SCA, sont reconnaissants du soutien offert par la direction pour participer aux occasions d'apprentissage en matière de SCA et sont déterminés à poursuivre un apprentissage autonome de façon continue. Plusieurs employés ont mentionné leurs propres actions et pratiques qui contribuent à la SCA et aux initiatives de lutte contre le racisme. Quelques répondants ont mentionné des cas où des personnes ont montré l'exemple en adoptant des pratiques et des comportements respectueux sur le plan culturel. Plusieurs commentaires ont souligné l'amélioration des pratiques de SPO en matière de collecte de données, d'analyse et d'échange de connaissances pour les rendre conformes aux [principes de PCAP®](#).
- **Relations et réciprocité** : Dans l'ensemble, il semble que l'on comprenne bien l'importance de planifier les services en partenariat et en collaboration avec les communautés autochtones. L'établissement de relations avec les partenaires autochtones est considéré comme essentiel à la prestation de services adaptés à la culture autochtone. Certains programmes de SPO ont commencé à mobiliser des organisations autochtones. Plusieurs répondants ont cité les collaborations et les partenariats pour l'administration des vaccins contre la COVID-19 comme des exemples de véritables partenariats qui démontrent comment SPO peut modifier les services de santé publique pour obtenir de meilleurs résultats. D'autres ont mentionné des rôles d'agent de liaison désigné qui facilitent le dialogue et la collaboration avec les partenaires autochtones.
- **Réflexion** : Quelques employés ont mentionné le temps réservé à la réflexion sur la SCA lors des réunions d'équipe trimestrielles. D'autres employés ont indiqué avoir pris conscience du langage potentiellement blessant et inapproprié utilisé dans les communications ainsi que des ressources en matière de SCA recommandées pour atténuer ce risque.

Possibilités et prochaines étapes recommandées

Sur la base d'une analyse des réponses aux évaluations et des suggestions faites par les employés de SPO, les consultants de San'yas ont recommandé à SPO d'envisager plusieurs « domaines de curiosité pour l'avenir ». La [Direction de la santé et des droits des Autochtones et de la réconciliation](#) travaillera avec les programmes et les équipes de SPO afin de déterminer un plan pour la mise en œuvre progressive des « prochaines étapes » recommandées qui sont réalisables sur le plan opérationnel. Le tableau suivant donne un aperçu de certaines de ces recommandations :

DOMAINE	MESURES RECOMMANDÉES
Compréhension commune	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer les possibilités d'apprentissage en matière de SCA pour les employés de SPO, y compris le contenu lié à la définition de la SCA selon SPO; l'histoire coloniale du Canada; la position unique des peuples autochtones du Canada en tant que premiers habitants de ce territoire (par contraste avec les colons racisés qui peuvent également être victimes de racisme et de discrimination); et les pratiques tenant compte des traumatismes. • Reconnaisances du territoire – Fournir de l'orientation sur l'objectif des reconnaissances du territoire, y compris des attentes organisationnelles clairement formulées et la manière dont elles contribuent à la SCA et à la réconciliation. Demander à chaque direction ou équipe de créer une reconnaissance du territoire personnalisée comprenant un engagement à agir.
Pratiques et protocoles respectueux sur le plan culturel	<ul style="list-style-type: none"> • Protocoles – Donner aux employés de SPO des ressources et des occasions d'apprendre l'importance des protocoles culturels locaux (p. ex. Ville d'Ottawa – Protocole culturel civique relatif à la Nation Anishinabe Algonquine); mettre en œuvre les protocoles appropriés lors des contacts avec les aînés, les communautés et les organisations autochtones (p. ex. offrandes de blagues à tabac, honoraires, cadeaux); fournir des ressources qui soutiennent les efforts des employés pour se familiariser avec les principes Inuit Qaujimajatuqangit (IQ).
Planification des services	<ul style="list-style-type: none"> • Planification opérationnelle – Prendre systématiquement en compte la SCA dans les modèles de planification opérationnelle, c'est-à-dire que toutes les équipes et tous les programmes doivent tenir compte de la perspective autochtone (SCA) lors du recrutement et lors de la planification des services et des initiatives, y compris l'élaboration de ressources appropriées et adaptées sur le plan culturel pour les organisations et les membres des communautés autochtones (p. ex. format privilégié, images, langue, mets traditionnels); aiguiller vers les organisations autochtones locales, s'il y a lieu.
Politiques en matière de racisme et de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> • Racisme et discrimination envers les Autochtones – Expliquer clairement qu'il est du devoir de chacun de lutter contre le racisme; améliorer la compréhension et la connaissance des politiques de lutte contre le racisme de SPO et de la Ville; continuer à faciliter l'accès aux possibilités d'apprentissage en matière de SCA axées sur la lutte contre le racisme et la discrimination envers les Autochtones au travail. • Transformation du système de santé – Travailler avec les partenaires du système de santé pour améliorer la SCA et s'attaquer concrètement au racisme envers les Autochtones dans tous les organismes de santé locaux (p. ex. la communauté de praticiens Raconte ton histoire).
Communication	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation des ressources – Organiser des formations pour les équipes ou faciliter l'élaboration de ressources qui fournissent des conseils pratiques pour soutenir l'intégration d'une perspective autochtone dans l'ensemble des documents et des ressources de SPO destinés au public. Dans la mesure du possible, examiner les ressources avec les partenaires autochtones pour en vérifier l'exactitude avant d'en faire la promotion dans la collectivité.
Relations avec la communauté	<ul style="list-style-type: none"> • Consultation des communautés autochtones – Envisager la création d'un comité consultatif autochtone comprenant des aînés et des jeunes; favoriser les possibilités de partage des connaissances pour les employés de SPO et les membres des communautés autochtones; faire connaître aux employés les organisations autochtones locales et les services qu'elles offrent.

DOMAINE	MESURES RECOMMANDÉES
Évaluation et recherche	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluations de SPO – Intégrer et surveiller systématiquement les considérations relatives à la SCA dans toutes les évaluations des programmes de SPO (p. ex. les inclure dans les modèles d'évaluation et parmi les considérations éthiques). • Stratégie de SPO – Surveiller la réconciliation à titre d'engagement dans le cadre de la stratégie de SPO et en rendre compte (p. ex. mesures du rendement).
Formation et orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Formation sur la SCA (FSCA) – Encourager tous les employés de SPO à participer aux possibilités d'apprentissage en matière de SCA; prévoir des occasions d'apprentissage par l'expérience en matière de SCA et organiser des activités d'échange de connaissances pour les employés.
Recrutement et maintien en poste des Autochtones	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques de recrutement et d'embauche ciblant les Autochtones – Consulter les employés et les partenaires autochtones au sujet des stratégies de recrutement, d'embauche et de maintien en poste qui ont fait leurs preuves en ce qui concerne les Autochtones et les mettre en œuvre dans le cadre des concours de recrutement de SPO; communiquer et collaborer avec les établissements d'enseignement postsecondaire qui recrutent des étudiants autochtones; inclure des employés autochtones dans les comités d'entrevue.
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Reddition de comptes – Renforcer la reddition de comptes en matière de SCA dans tous les secteurs d'activité. • Perfectionnement en leadership – Encourager, soutenir et favoriser le perfectionnement du leadership des employés autochtones.
Financement, affectation des ressources et durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Financement – Veiller à ce que les initiatives de FSCA bénéficient d'un financement et d'un soutien organisationnel durables; continuer à appuyer les demandes de financement destiné aux Autochtones pour répondre aux priorités définies par les communautés.