

Titre	Politique sur la sécurisation culturelle auprès des Autochtones			No : 2024-A-050-r0
Direction responsable	Direction des services professionnels			
Applicable à	Toutes les directions du CHU Sainte-Justine			
Nom du signataire	Dr Marc Girard			
Signature				
En vigueur le	19 mars 2024	Révisé le	N/A	

Table des matières

Table des matières	1
1 Contexte (but) et portée	3
1.1 Contexte	3
1.2 But	3
1.3 Portée	3
2 Objectifs	3
3 Principes directeurs	3
3.1 Historique et contexte.....	3
3.2 Valorisation identitaire.....	4
3.3 Co-construction et amélioration continue	4
3.4 Qualité et sécurité des soins et services	5
3.5 Accessibilité	5
3.6 Approche adaptée et personnalisée	5
3.7 Service de liaison et de navigation pour les Autochtones.....	6
3.8 Famille élargie	6
3.9 Confidentialité	7
3.10 Savoirs et pratiques traditionnels	7
3.11 Alimentation.....	7
3.12 Communication	8

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

3.13	Formation et sensibilisation	8
3.14	Membres du personnel autochtones	8
3.15	Recherche.....	9
3.16	Conformité à la politique.....	9
4	Cadre normatif	9
5	Définitions	10
6	Règles d'application.....	13
6.1	Conformité à la politique.....	13
7	Rôles et responsabilités.....	13
7.1	Le conseil d'administration et le comité de direction	13
7.2	Le Président-directeur général.....	13
7.3	La Direction des services professionnels (DSP)	13
7.4	La Direction qualité, évaluation, performance et éthique (DQEPE).....	13
7.5	Le Service de liaison et de navigation pour les Autochtones	13
7.6	Le Commissariat local aux plaintes et à la qualité des services et le médecin examinateur	13
7.7	La Direction des personnes, de la culture, du leadership, des communications et des relations publiques (DPCLCRP)	14
7.8	Le bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)	14
7.9	Les directrices, directeurs, cheffes et chefs médicaux et gestionnaires	14
7.10	Les médecins, dentistes, pharmaciens, professionnels, chercheurs, employés, bénévoles et étudiants	14
8	Instances et intervenants consultés	15
9	Références.....	15
10	Annexes	18
10.1	Annexe 1: Schéma de déclaration des situations ou comportements allant à l'encontre de la politique sur la sécurisation culturelle auprès des Autochtones.....	18

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

1 Contexte (but) et portée

1.1 Contexte

La présente politique est réalisée en réponse aux recommandations des différentes instances gouvernementales quant à l'implantation d'une approche en sécurisation culturelle dans les établissements de santé et de services sociaux du Québec.

1.2 But

En concordance avec son code d'éthique et en particulier ses valeurs phares de bienveillance et de partenariat, le CHU Sainte-Justine adopte cette politique qui vise à implanter l'approche de sécurisation culturelle pour les Autochtones. Cette politique présente les principes de cette approche qui contribuent à créer un environnement exempt de racisme, de stigmatisation et de discrimination pour que les Autochtones se sentent en sécurité, respectés, soutenus, protégés et valorisés. Cette politique a pour but d'assurer des soins et services de qualité et culturellement sécuritaires pour les Autochtones dans le respect de leurs cultures, de leurs valeurs, de leurs droits et de leur identité.

1.3 Portée

La présente politique s'applique à tous les membres du personnel incluant la haute direction, les gestionnaires, les employées et employés, les médecins, les dentistes, les pharmaciennes et pharmaciens, les chercheuses et chercheurs, les stagiaires, les bénévoles, ou toute autre personne qui exerce une fonction ou une profession au CHU Sainte-Justine et au Centre de réadaptation Marie Enfant. Pour les fins du présent document, le terme « membres du personnel » sera utilisé pour désigner l'ensemble des personnes visées par la présente politique.

Le CHU Sainte-Justine s'engage à ce que la politique de sécurisation culturelle soit connue par tout membre du personnel et soit appliquée dans tout type d'interaction avec les Autochtones dans le cadre de ses fonctions ou pour les soins et services qui y sont offerts.

La présente politique ne s'inscrit pas dans l'approche d'équité, de diversité et d'inclusion et est distincte des démarches relatives à la diversité culturelle (Voir [3.1](#)).

2 Objectifs

La présente politique a comme objectif de :

- Présenter et clarifier les principes de la sécurisation culturelle reconnus au CHU Sainte-Justine;
- Présenter les différentes modalités et les limites de l'application de ces principes au sein de l'établissement;
- Informer, sensibiliser, outiller et encadrer les membres du personnel à travers cette démarche;
- Uniformiser les pratiques en matière de sécurisation culturelle au sein de l'établissement;
- Définir les rôles et responsabilités de chaque personne œuvrant au sein de l'établissement afin d'assurer le respect des principes énoncés dans la présente politique.

3 Principes directeurs

3.1 Historique et contexte

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l'historique colonial et les événements ayant contribué à la discrimination, à la stigmatisation, à l'exclusion ou au racisme à l'égard des

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

- Autochtones. Cela a pu contribuer aux traumatismes intergénérationnels et générer plusieurs impacts sur les dynamiques culturelles et sociales des Autochtones.
- Le CHU Sainte-Justine s’engage à instaurer des changements durables afin de décoloniser la culture, l’approche de soins et services et les processus de l’établissement.
 - Le CHU Sainte-Justine reconnaît que certains défis et changements s’opèrent à plusieurs niveaux.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à soutenir les Autochtones dans la limite des compétences, des missions et des ressources de l’établissement.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à ne pas s’immiscer dans les questions politiques entre les autorités autochtones et allochtones.
 - Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les Autochtones ne sont pas issus de la diversité culturelle et que la démarche de sécurisation culturelle est distincte de la démarche d’équité, de diversité et d’inclusion. La sécurisation culturelle est empreinte de la reconnaissance des dynamiques de pouvoir issues de la colonisation, ce qui en fait une approche surtout propre aux Autochtones.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à assurer une distinction entre la démarche d’équité, de diversité et d’inclusion et celle sur la sécurisation culturelle au sein de l’établissement et à faire la promotion de cette distinction auprès des membres du personnel.

3.2 Valorisation identitaire

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l’historique et le contexte politique concernant la reconnaissance identitaire du statut autochtone.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à reconnaître une personne autochtone par l’auto-identification de son appartenance identitaire. Une personne a la liberté de choisir de s’identifier comme personne autochtone ou non. Le statut légal d’une personne autochtone sera requis seulement dans le cadre d’un recours à un programme gouvernemental ou autre nécessitant cette reconnaissance légale.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à démontrer du respect et à valoriser l’identité propre des Autochtones s’étant autodéclarés.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à utiliser l’auto-identification d’une personne autochtone à des fins médicales ou administratives qui sont légitimes et pertinentes. L’utilisation de cette identification ne doit pas avoir d’objectifs racistes, stigmatisants ou discriminatoires.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à implanter la démarche de sécurisation culturelle afin de répondre aux besoins des Autochtones. Les actions posées vont dans ce sens et n’ont pas pour objectif l’appropriation culturelle.

3.3 Co-construction et amélioration continue

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que l’approche du double regard c’est-à-dire d’une approche participative en co-construction avec les Autochtones est une bonne pratique en sécurisation culturelle. Les Autochtones sont les experts en matière de sécurisation culturelle et leurs savoirs et priorités doivent être à la base de nos orientations en matière de sécurisation culturelle.

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<p><i>Approbation d’entrée en vigueur par le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A</p>	<p><i>Contenu révisé et approuvé le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A</p>

- Le CHU Sainte-Justine s'engage à créer et à entretenir des liens de partenariat avec des Autochtones afin de recueillir leur avis sur les changements nécessaires et de les impliquer dans les prises de décision.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les pratiques de sécurisation culturelle sont en constante évolution et qu'il est par conséquent important de s'y adapter.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à être à l'affût de tout changement dans les bonnes pratiques relativement à la sécurisation culturelle et à réviser la démarche de l'établissement en ce sens.

3.4 Qualité et sécurité des soins et services

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu'une personne autochtone a le droit à des soins et services de qualité, sécuritaires et exempts de racisme, de stigmatisation ou de discrimination.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à offrir des soins et services de qualité, sécuritaires et exempts de racisme, de stigmatisation ou de discrimination.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à assurer l'accès au service du Commissaire local aux plaintes et à la qualité de services et de respecter les dispositions légales et réglementaires¹ concernant le régime d'examen des plaintes.

3.5 Accessibilité

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu'une personne autochtone a droit à un accès équitable aux soins et services.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à travailler afin d'éliminer les obstacles à l'accès aux soins et services de l'établissement pour les Autochtones.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît les missions régionales/territoriales/populationnelles des centres de santé et services sociaux du Québec.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à respecter les corridors de services établis entre les organisations autochtones et leurs établissements de santé et services sociaux de référence.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à faciliter et à établir des ententes formelles concernant des corridors de services pour les transferts des Autochtones lorsque requis pour assurer une continuité des soins et services.

3.6 Approche adaptée et personnalisée

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu'une approche adaptée et intégrant les principes de sécurisation culturelle permet de favoriser un environnement de soins et services où les Autochtones se sentent respectés et en sécurité.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage, à l'égard des Autochtones, à considérer leurs valeurs, leurs croyances et leurs besoins culturels à travers l'environnement et l'approche de soins et services de l'établissement.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à faire la promotion :
 - D'une approche bienveillante empreinte de conscience, de sensibilité et d'humilité culturelle;
 - D'un dialogue respectueux, égalitaire et à l'écoute des besoins;

¹ CHU Sainte-Justine. 2018. RGLMT-173 : Règlement sur la procédure d'examen des plaintes des usagers. <https://www.chusj.org/CORPO/files/37/37da1d93-9c0c-4cde-b48d-d45a93b00473.pdf>

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<p><i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A</p>	<p><i>Contenu révisé et approuvé le :</i></p> <p>Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A</p>

- De l'ouverture d'esprit;
- D'une flexibilité en s'ajustant au rythme, en faisant preuve de patience et en accueillant les silences.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l'existence de plusieurs cultures, savoirs et réalités autochtones, reconnaissant ainsi l'unicité de chacune et chacun.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à personnaliser l'approche de soins et services et reconnaît qu'il n'existe pas d'approche unique applicable à toutes et à tous.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu'en raison de plusieurs événements historiques, les Autochtones peuvent potentiellement être méfiants envers les membres du personnel, envers les soins et envers les services de l'établissement.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à adapter l'approche de soins et services pour mettre en valeur l'importance de l'interaction et de la création de liens de confiance avec les Autochtones.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les Autochtones sont libres de prendre leurs propres décisions quant à leurs soins et services à la lumière de leurs besoins, leur culture et leurs valeurs.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à avoir une approche en partenariat avec la patiente ou le patient autochtone, sa famille, ses proches et sa communauté quant aux décisions relatives à sa santé et à son bien-être. C'est une approche à géométrie variable et évolutive dans le temps, en fonction des besoins spécifiques des personnes significatives impliquées dans la vie des patientes et des patients autochtones. Cette approche a pour but de faciliter la prise de décision éclairée et consensuelle tout au long du processus de soins et services.

3.7 Service de liaison et de navigation pour les Autochtones

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu'une bonne pratique en sécurisation culturelle est d'offrir la présence d'une personne-ressource pour accompagner et sécuriser les Autochtones lors de leur passage dans l'établissement.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à soutenir l'offre de service de liaison et de navigation pour les Autochtones dans ses activités en mettant à sa disposition les accès aux ressources requises.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à offrir un service personnalisé, rassurant et adapté aux besoins des patientes, des patients et des familles autochtones.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à promouvoir ce service auprès des patientes, patients et familles autochtones ainsi qu'aux membres du personnel, du réseau de la santé et des services sociaux allochtones et autochtones et toute autre organisation pertinente.

3.8 Famille élargie

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les Autochtones partagent parfois les responsabilités familiales parmi les membres de la famille élargie, notamment quant à l'éducation et au bien-être des enfants.
 - Le CHU Sainte-Justine s'engage à faciliter la participation des personnes significatives impliquées dans la vie des patientes et patients autochtones, en plus des parents, notamment lors de l'élaboration d'un plan d'intervention et lors des enseignements en s'assurant de l'obtention du consentement de la patiente ou du patient ou de ses représentants identifiés.

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

3.9 Confidentialité

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les Autochtones ont le droit de demander à partager les informations contenues à leur dossier pour une meilleure prise en charge et assurer une continuité des soins et services.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à respecter la confidentialité des dossiers selon la politique établie. Toute demande relative au partage d'information et de renseignements personnels devra respecter la politique en vigueur. Dans le cas présent, un formulaire d'autorisation AH-216 doit être signé par l'utilisateur ou son représentant² pour permettre le partage d'information contenue au dossier de l'utilisateur.
- Le CHU Sainte-Justine est un établissement visé par la Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement³.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à offrir de l'assistance à toute personne qui demande la communication de renseignements personnels en vertu de cette loi pour la formulation de sa demande.

3.10 Savoirs et pratiques traditionnels

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que les cultures autochtones promeuvent une approche de santé holistique.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à démontrer du respect pour cette vision de la santé auprès des Autochtones.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l'existence des savoirs, connaissances et pratiques traditionnels de soins et de guérison des cultures autochtones.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à démontrer du respect et à offrir un espace de discussion sécuritaire empreint d'ouverture d'esprit pour partager et prendre en considération les pratiques traditionnelles dans le plan de soins lorsque possible et lorsque demandé.

3.11 Alimentation

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que l'accès à la nourriture traditionnelle autochtone est une bonne pratique de sécurisation culturelle.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à promouvoir une approche d'ouverture en explorant et en intégrant des repas inspirés de recettes traditionnelles autochtones à son menu afin de faciliter l'accès à la nourriture traditionnelle tant dans les aires de restauration qu'au service aux chambres.

² CHU Sainte-Justine. 2019. POL-2110 : Politique sur la confidentialité et l'accès au dossier de l'utilisateur confidentialité. <https://intranet.chusj.org/INTRANET/files/e8/e81f3d96-91bd-497d-9b4a-67be3cdeea7b.pdf>

³ Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement, RLRQ c C-37.4 [C-37.4 - Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement \(gouv.qc.ca\)](#)

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

3.12 Communication

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l'existence de certains mots à proscrire et d'autres à privilégier à l'égard des Autochtones pour adopter un discours exempt de racisme, de stigmatisation et de discrimination.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à utiliser et promouvoir l'utilisation d'un vocabulaire approprié dans toutes ses communications et documentations⁴.
- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que certains Autochtones n'ont ni le français ni l'anglais comme langue maternelle et peuvent vivre des enjeux de barrière de langue.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à réduire les obstacles de la barrière de la langue en facilitant l'accès à des interprètes lorsque possible.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à rendre accessibles les informations et la documentation en anglais pour accommoder les Autochtones lorsque demandé et lorsque possible en complément de la version en langue française.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à promouvoir l'utilisation d'un langage simple et clair pour favoriser la compréhension.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à encourager la validation de la compréhension de façon respectueuse et l'utilisation de plusieurs moyens, lorsque requis, pour expliquer des soins et services (dessin, image, pictogramme, etc.).

3.13 Formation et sensibilisation

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît que la formation et la sensibilisation sont parmi les meilleures pratiques pour favoriser des soins et services culturellement sécurisants, exempts de racisme, stigmatisation et discrimination.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à poursuivre la sensibilisation et à offrir de la formation aux membres du personnel quant aux réalités autochtones et aux principes de sécurisation culturelle.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à encourager le développement professionnel et à éveiller la conscience culturelle et à soutenir le cheminement vers la sensibilité et la compétence culturelle et ultimement, vers l'humilité culturelle. (plus de détails sur ces concepts dans la section [Définitions](#))

3.14 Membres du personnel autochtones

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît la présence d'Autochtones parmi les membres de son personnel et l'importance de l'application des principes de sécurisation culturelle à leur égard.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à viser une juste représentativité au sein de l'organisation et à encourager l'auto-identification des Autochtones.
 - o Le CHU Sainte-Justine s'engage à respecter les dispositions de son programme d'égalité d'accès à l'emploi visant à éliminer les inégalités, à améliorer ses processus, à accéder à un bassin élargi de main-d'œuvre qualifiée et à prévenir des plaintes pour discrimination de la part du personnel.

⁴ Voir l'outil sur le lexique disponible sur l'intranet : https://www.chusj.org/fr/Professionnels-de-la-sante/Employes/Employes_lock/Projet-Dialogue/Ouvrons-le-dialogue

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

- Le CHU Sainte-Justine s’engage à poursuivre ses actions pour promouvoir un milieu de travail inclusif et sain, exempt de racisme, stigmatisation et discrimination.
- Le CHU Sainte-Justine s’engage à accueillir les demandes d’accommodements et à les analyser en vertu du cadre légal applicable.

3.15 Recherche

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît l’importance d’appliquer de bonnes pratiques en recherche avec des participants autochtones.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à ce que tout projet de recherche soit exempt de racisme, stigmatisation et discrimination.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à respecter les règles de participation volontaire à un projet de recherche.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à respecter les dispositions normatives relatives aux Autochtones de l’énoncé de politique des trois conseils sur l’éthique de la recherche avec des êtres humains⁵.

3.16 Conformité à la politique

- Le CHU Sainte-Justine reconnaît qu’une tolérance zéro doit être appliquée quant à toute situation où un comportement inapproprié, raciste, stigmatisant ou discriminatoire est commis à l’égard des Autochtones.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à encourager la déclaration de toute situation ou tout comportement allant à l’encontre de la présente politique.
 - Le CHU Sainte-Justine s’engage à recevoir et analyser toute situation déclarée ainsi qu’à répondre et à mettre en place les actions nécessaires pour remédier à la situation.

4 Cadre normatif

La présente politique a été élaborée en considérant :

- La Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS)
- La Charte des droits et libertés de la personne
- Les orientations ministérielles énoncées dans le « Plan d’action gouvernemental pour le Mieux-Être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027 »
- Le cadre de référence du ministère de la Santé et des Services sociaux « La sécurisation culturelle en santé et services sociaux – Vers des soins et services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit » (2021)
- La Commission d’enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec : écoute, réconciliation et progrès
- La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones
- Le Principe de Jordan
- Le Principe de Joyce
- L’énoncé de position de l’Ordre des infirmières et infirmiers du Québec « Améliorer les soins aux Premières Nations et aux Inuit en contrant le racisme systémique : énoncé de

⁵ [Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 \(2022\) – Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada \(ethics.gc.ca\)](#)

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d’entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d’administration : N/A Résolution no : N/A

- position et pistes d'actions infirmières pour promouvoir des relations partenariales optimales et la sécurité culturelle auprès des Premières Nations et des Inuit »
- La Loi sur la protection de la jeunesse
 - La Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement
 - Le Chapitre 9 de l'énoncé de politique des trois conseils sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains concernant la recherche impliquant les Premières Nations, les Inuit ou les Métis du Canada

5 Définitions

Autochtones

Groupe de personnes qui ne sont pas autochtones.

Approche double regard

Approche de co-construction et participative impliquant la vision des Autochtones et allochtones de façon égalitaire.

Autochtones

Aussi nommés Premiers Peuples ; groupe socioculturel distinct ayant des liens ancestraux avec le territoire. Au Canada, il existe trois groupes autochtones, soit les Premières Nations, les Métis et les Inuit. Au Québec, il existe 11 nations autochtones :

1. W8banaki ou Abénaki
2. Anishinaabe ou Algonquin
3. Atikamekw
4. Eeyou ou Cri
5. Hurons-Wendat
6. Innu
7. Inuit⁶
8. Wolastoqiyik ou Malécite
9. Mi'gmaq
10. Kanien'kehá:ka ou Mohawk
11. Naskapi

Communauté autochtone

Lieu de vie commune à plusieurs familles autochtones d'une même nation (et parfois, de plusieurs nations), ayant un lien ancestral avec le territoire où se développent les organisations culturelles, politiques, sociales et économiques. C'est aussi un lieu de rassemblement permettant d'entretenir des liens familiaux et amicaux importants où l'entraide, le partage et la bienveillance sont omniprésents.

⁶ Le mot Inuit est utilisé dans sa forme invariable dans toutes les communications de l'établissement.

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

Compétence culturelle

Connaissances et habiletés à réaliser des interactions respectueuses entre les Autochtones et Allochtones.

Conscience culturelle

Reconnaissance de l'existence des différences et des iniquités entre les Autochtones et Allochtones.

Cultures autochtones

Traditions, pratiques, croyances, langues, connaissances et savoirs propres aux différents groupes autochtones transmis de génération en génération par la parole et l'observation dans les circonstances qui s'y prêtent. La culture peut varier d'une nation à une autre, voire d'une communauté à l'autre.

Discrimination

« Selon le Défenseur des droits, il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis : un traitement moins favorable ou une inégalité de traitement envers une personne ou un groupe de personnes ; en raison de critères définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique...) ; dans un domaine déterminé prévu par la loi (location d'un bien, vente, accès à un emploi, à une prestation sociale etc ...). La discrimination marque une mise à l'écart d'une personne ou d'un groupe de personnes. Cette discrimination peut porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne. Elle est illégale et condamnable. » ([Qu'est-ce que la discrimination ? | Musée de l'histoire de l'immigration \(histoire-immigration.fr\)](https://www.musee-immigration.fr/))

Humilité culturelle

Processus continu de réflexion, d'introspection, d'autocritique et de remise en question permettant d'identifier et de comprendre nos propres biais et préjugés. Position d'ouverture à l'autre et apprentissage en continu pour réduire ces biais et préjugés.

Médecine traditionnelle

Connaissances et pratiques culturelles faisant usage de ressources naturelles à des fins médicales pour prévenir et soigner des conditions de santé.

Nation autochtone

Groupe de personnes autochtones ayant en commun un historique, une langue, une organisation culturelle, politique, sociale et économique ainsi qu'un lien particulier à un territoire ancestral.

Préjugé ou biais inconscient

« Un biais est un raccourci mental que notre cerveau prend involontairement et qui nous amène à porter automatiquement des jugements rapides, qui manquent d'impartialité et d'objectivité. (...) Il peut être fondé sur des caractéristiques personnelles comme la couleur de peau, la religion,

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'expression de genre, etc. (...) Il entraîne la prise de décision ou de comportement automatique qui peut être préjudiciable pour une personne ou un groupe de personnes (...) ». ([Feuillet final.pdf \(usherbrooke.ca\)](#))

Racisme

« Le racisme est une forme de discrimination fondée sur l'origine ou l'appartenance ethnique ou raciale de la victime, qu'elle soit réelle ou supposée. Le racisme recourt à des préjugés pour déprécier la personne en fonction de son apparence physique ; il lui attribue des traits de caractères, des aptitudes ou des défauts physiques, intellectuels qui renvoient à des clichés ou des stéréotypes. » ([Comment définir le racisme ? | Musée de l'histoire de l'immigration \(histoire-immigration.fr\)](#))

Santé holistique

Concept commun aux cultures autochtones qui promeut une vision globale de la santé dans laquelle l'ensemble des dimensions, soit physique, mentale, émotionnelle et spirituelle, sont interdépendantes et en équilibre entre elles ainsi qu'avec le contexte environnemental. Le concept de cercle et de cycle est omniprésent et constitue notamment un des symboles forts qu'est la roue de médecine ou le cercle de la vie.

Sécurisation culturelle

Approche globale, processus ou principe qui reconnaît l'historique colonial et ses impacts ainsi que la présence d'iniquités notamment dans le rapport de pouvoir entre Allochtones et Autochtones ; cette approche a pour but de favoriser le bien-être des Autochtones en respect de leur identité propre et de leur culture par la mise en place de pratiques inclusives et sécurisantes exemptes de racisme, discrimination et stigmatisation.

Sensibilité culturelle

Compréhension des différences et des iniquités entre les Autochtones et Allochtones.

Stéréotype

« Les stéréotypes sont des idées toutes faites et des images caricaturales qui influencent négativement notre façon de percevoir les gens, d'interagir avec eux et de les traiter. Autrement dit, ils imposent des limites à la personne qu'ils visent, l'enferment dans un rôle qui ne lui convient pas nécessairement et l'empêchent d'être qui elle est réellement. » ([Définition des stéréotypes | Gouvernement du Québec \(quebec.ca\)](#))

Stigmatisation

« La stigmatisation réfère aux attitudes, croyances ou comportements négatifs à l'égard d'un groupe de personnes en raison de leur situation personnelle. Elle inclut la discrimination, les préjugés, le jugement et les stéréotypes, qui peuvent isoler ces (sic) personnes. » ([La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent - Canada.ca](#))

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

6 Règles d'application

6.1 Conformité à la politique

Un schéma se retrouvant en annexe ([Annexe 1](#)) permet d'identifier l'instance à qui déclarer toute situation ou tout comportement allant à l'encontre de la présente politique.

7 Rôles et responsabilités

7.1 Le conseil d'administration et le comité de direction

- Approuve et soutient la présente politique.

7.2 Le Président-directeur général

- Est le premier responsable de l'implantation de la sécurisation culturelle dans l'établissement;
- Voit à ce que les valeurs et les orientations en matière de sécurisation culturelle soient partagées par l'ensemble des gestionnaires et du personnel;
- Porte et communique dans l'ensemble de l'établissement la vision d'un système de santé et de services sociaux culturellement sécurisant et exempt de racisme envers les Autochtones.

7.3 La Direction des services professionnels (DSP)

- Est le responsable et répondant du dossier autochtone et de la présente politique au sein de l'établissement;
- Assure la mise à jour de la présente politique et fait les représentations nécessaires en ce sens;
- Veille à l'application de la politique;
- Voit à l'élaboration des procédures connexes à la présente politique;
- Réalise sur une base récurrente les études nécessaires afin de déterminer si la présente politique est respectée et adéquatement appliquée;
- Initie des activités continues de sensibilisation, d'information et de formation auprès des professionnels, employés et étudiants;
- Assure la mise en place et le suivi des actions permettant de faire respecter la présente politique.

7.4 La Direction qualité, évaluation, performance et éthique (DQEPE)

- Soutient la DSP dans l'application de la politique;
- Encadre le service de liaison et de navigation pour les Autochtones.

7.5 Le Service de liaison et de navigation pour les Autochtones

- Développe et fait la promotion de guides de pratiques, de méthodes d'intervention, d'outils, de ressources cliniques qui sont culturellement sécurisants.

7.6 Le Commissariat local aux plaintes et à la qualité des services et le médecin examinateur

- Appliquent les principes de la présente politique dans ses activités et fonctions;
- Accueillent et analysent les déclarations des situations ou comportements allant à l'encontre de la présente politique;
- Reçoivent et traitent toute demande en lien avec l'application de la présente politique dont les plaintes.

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

7.7 La Direction des personnes, de la culture, du leadership, des communications et des relations publiques (DPCLCRP)

- Assure la formation et le soutien du personnel;
- Assure que les professionnels, les employés et les étudiants sont informés quant à l'existence de la présente politique et aux règles à respecter en matière de sécurisation culturelle;
- Collabore au développement du plan de diffusion de la politique et du plan d'action pour soutenir les changements.

7.8 Le bureau de la qualité de vie au travail (BQVT)

- Prend les moyens nécessaires pour appliquer les principes de la présente politique dans ses activités et fonctions;
- Accueille et analyse les déclarations des situations ou comportements allant à l'encontre de la présente politique.

7.9 Les directrices, directeurs, cheffes et chefs médicaux et gestionnaires

- Prennent connaissance de la présente politique;
- Respectent les principes de la présente politique ainsi que les différentes procédures qui y sont reliées;
- S'assurent que l'ensemble de leurs équipes connaissent la présente politique, les directives sous-jacentes et les objectifs découlant de son application;
- S'assurent de l'application de la politique, des bonnes pratiques et des directives qui en découlent puis de les communiquer auprès de leurs équipes;
- Donnent accès aux bons outils pour appliquer la politique, en facilitant leur développement des compétences en sécurisation culturelle;
- S'assurent que les personnes sous leur responsabilité adoptent des comportements de travail empreints des principes de sécurisation culturelle;
- S'assurent que les personnes sous leur responsabilité participent aux activités organisationnelles de formation et de sensibilisation sur la sécurisation culturelle;
- Participent activement aux activités de sensibilisation, d'information et de formation lui permettant de faire respecter cette politique.

7.10 Les médecins, dentistes, pharmaciens, professionnels, chercheurs, employés, bénévoles et étudiants

- Prennent connaissance de la présente politique;
- Respectent les principes de la présente politique ainsi que les différentes procédures qui y sont reliées;
- Prennent les moyens nécessaires pour faire vivre la présente politique dans le cadre de leurs fonctions;
- Appliquent les principes de la présente politique dans leurs interactions avec des Autochtones;
- Participent activement aux activités de sensibilisation, d'information et de formation leur permettant de faire respecter cette politique;
- Contribuent à l'identification des barrières ou des situations allant à l'encontre de cette politique en les rapportant à leur gestionnaire;
- Demandent le soutien du service de liaison et de navigation pour les Autochtones en cas de besoin.

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

8 Instances et intervenants consultés

Au CHUSJ :

Adjointe à la Direction des services multidisciplinaires, de la santé mentale et de la réadaptation

Agente de liaison et Navigatrice de services pour les Autochtones

Bureau de la qualité de vie au travail

Bureau des affaires juridiques

Bureau du partenariat Patients-Familles-Soignants

Chef de service du service social et des soins spirituels

Chef du département de pharmacie

Cheffe de service du Centre de Coordination des activités réseaux

Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services

Conseillère-cadre qualité

Coordonnatrice des activités d'alimentation

Coordonnatrice des archives médicales, des admissions, de l'accueil du CRME et de la gestion de l'information et des documents de l'établissement

Directeur adjoint à la Direction des personnes, de la culture, du leadership, des communications et des relations publiques

Directrice adjointe à la fluidité, à l'accès et au réseau

Directrice adjointe des services professionnels

Directrice adjointe des soins infirmiers

Présidente du comité d'éthique de la recherche

Service des communications

9 Références

- Arvida Good friends (2021). Cultural Safety Policy. <https://www.goodfriends.co.nz/images/assets/3716>
- Brascoupé, S., & Waters, C. (2009). Cultural safety : Exploring the applicability of the concept of cultural safety to aboriginal health and community wellness. International Journal of Indigenous Health, Vol 5 No 2, 6-41. <https://jps.library.utoronto.ca/index.php/ijih/article/view/28981/23928>
- Bega Garnbirringu Health Service (2020). ORGPN01 : Cultural Safety Policy. <https://bega.org.au/ckfinder/userfiles/files/ORGPN01-Cultural-Safety-Policy-1.pdf>
- Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c C-12, <https://canlii.ca/t/6dmsf>
- College of physicians and surgeons of British Columbia (2022). Practice standard: Indigenous Cultural Safety, Cultural Humility and Anti-racism. <https://www.cpsbc.ca/files/pdf/PSG-Indigenous-Cultural-Safety-Cultural-Humility-and-Anti-racism.pdf>

Numéro RPP : 2024-A-050-r0

Approbation d'entrée en vigueur par le :

Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12
Comité de direction : 2024-03-12
Comité de régie : 2024-03-19
Conseil d'administration : N/A
Résolution no : N/A

Contenu révisé et approuvé le :

Gestionnaire ou directeur : N/A
Comité de direction : N/A
Comité de régie : N/A
Conseil d'administration : N/A
Résolution no : N/A

- Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès (2019). *Rapport final*. https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Rapport/Rapport_final.pdf
- Conseil des Atikamekw de Manawan, Conseil de la Nation Atikamekw (2020). Principe de Joyce. [https://www.atikamekwsipi.com/public/images/wbr/uploads/telechargement/Doc Principe-de-Joyce.pdf](https://www.atikamekwsipi.com/public/images/wbr/uploads/telechargement/Doc_Principe-de-Joyce.pdf)
- Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest (2018). Votre bien-être, notre priorité : plan d'action sur le respect de la culture 2018-2020. <https://www.hss.gov.nt.ca/sites/hss/files/resources/cultural-safety-action-plan.pdf>
- Gouvernement du Canada (2016). Principe de Jordan. https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1568396042341/1568396159824?utm_campaign=not-applicable&utm_medium=vanity-url&utm_source=canada-ca_principe-jordan
- Gouvernement du Canada (2022a). Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains. Chapitre 9 : Recherche impliquant les Premières Nations, les Inuits ou les Métis du Canada. https://ethics.gc.ca/fra/tcps2-epc2_2022_chapter9-chapitre9.html
- Gouvernement du Canada (2022b). La stigmatisation : Pourquoi les mots comptent. <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/publications/vie-saine/stigmatisation-pourquoi-les-mots-comptent-fiche-information.html>
- Gouvernement du Québec (2023). Définition des stéréotypes. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/developpement-des-enfants/consequences-stereotypes-developpement/definition-stereotypes>
- Interior Health (2021). AD0200 – Aboriginal cultural safety & humility. <https://www.interiorhealth.ca/sites/default/files/policies/admin/AD%20-%20Aboriginal%20Health/Aboriginal%20Cultural%20Safety%20and%20Humility.pdf>
- Loi autorisant la communication de renseignements personnels aux familles d'enfants autochtones disparus ou décédés à la suite d'une admission en établissement, RLRQ c C-37.4, <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-37.4>
- Loi sur la protection de la jeunesse, RLRQ c P-34.1, <https://canlii.ca/t/6f2cd>
- Loi sur les services de santé et les services sociaux, RLRQ c S-4.2, <https://canlii.ca/t/6dzs1>
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (2021). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux. Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit. <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-613-02W.pdf>
- Nations Unies (2007). Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. https://social.desa.un.org/sites/default/files/migrated/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (2021). Améliorer les soins aux Premières Nations et aux Inuit en contrant le racisme systémique : énoncé de position et pistes d'actions infirmières pour promouvoir des relations partenariales optimales et la sécurité culturelle auprès des Premières Nations et des Inuit. <https://www.oiq.org/documents/20147/237836/5537-enonce-position-premieres-nations-inuit-web.pdf>
- Palais de la porte dorée (2022a). Qu'est-ce que la discrimination ? <https://www.histoire-immigration.fr/les-mots/qu-est-ce-que-la-discrimination>

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

- Palais de la porte dorée (2022b). Comment définir le racisme ? <https://www.histoire-immigration.fr/les-mots/comment-definir-le-racisme>
- Politique cadre pour lutter contre le racisme à l'endroit des Autochtones et assurer la disponibilité de soins et services de qualité et culturellement sécurisants. RUISSSUL.
- Secrétariat aux relations avec les Premières Nations et les Inuit (2022). Ensemble pour les prochaines générations. Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuit 2022-2027. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/conseil-executif/publications-adm/srpni/administratives/plan_action/2022-2027/PAGMSCPNI_22-27.pdf
- Université de Sherbrooke (2022). Les biais inconscient. Feuillelet Équité, Diversité, Inclusion. https://www.usherbrooke.ca/edi/fileadmin/sites/edi/Feuillelet_final.pdf
- Vancouver CoastalHealth (2018). D-00-11-30044 : Indigenous Cultural Safety. <http://shop.healthcarebc.ca/vch/VCHPolicies/D-00-11-30044.pdf>

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A

10 Annexes

10.1 Annexe 1: Schéma de déclaration des situations ou comportements allant à l'encontre de la politique sur la sécurisation culturelle auprès des Autochtones

Déclaration par ↓	Déclaration visant ↓			
	Employé, chercheur, bénévole et étudiant	Cadre	Membre du CMDP	Patient (incluant un membre de sa famille)
Employé, chercheur, bénévole et étudiant	Bureau de la qualité de vie au travail		Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services (réfère au médecin examineur)	Gestionnaire du service (ou unité) duquel relève le patient
Cadre				
Fournisseur				
Membre du CMDP				
Patient (incluant un membre de sa famille)	Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services			

Pour rejoindre la Commissaire locale aux plaintes et à la qualité des services :
<https://www.chusj.org/fr/soins-services/services-connexes/Commissaire-aux-plaintes/Nous-joindre>

Pour rejoindre le bureau de la qualité de vie au travail (BQVT) :
https://www.chusj.org/Professionnels-de-la-sante/Employes/Employes_lock/carrefour-mieux-etre/Sante-psychologique/BQVT?t= NW

Numéro RPP : 2024-A-050-r0	
<i>Approbation d'entrée en vigueur par le :</i> Gestionnaire ou directeur : 2023-12-12 Comité de direction : 2024-03-12 Comité de régie : 2024-03-19 Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A	<i>Contenu révisé et approuvé le :</i> Gestionnaire ou directeur : N/A Comité de direction : N/A Comité de régie : N/A Conseil d'administration : N/A Résolution no : N/A