
Comment lutter contre le racisme anti-autochtone par le biais de la politique : Guide de mise en œuvre



Préparé par le groupe de travail antiracisme du CNFMSA

Préambule

Les soins de santé pour les Premières nations, les Inuits et les Métis au Canada ne sont pas une expérience égale. En outre, des étudiants en médecine autochtones, anciens et actuels, ainsi que des professionnels de la santé en activité, démontrent de plus en plus que les facultés de médecine sont complices du maintien de pratiques de longue date associées au colonialisme médical et au dénigrement raciste des peuples des Premières nations, des Inuits et des Métis.

Qu'est-ce que le *racisme anti-indigène*?

Le racisme anti-indigène est défini comme la discrimination permanente, les stéréotypes négatifs et l'injustice dont sont victimes les peuples indigènes au Canada. Elle comprend des lois et des politiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, la marginalisation et les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les peuples autochtones du Canada, et qui perdurent encore aujourd'hui.

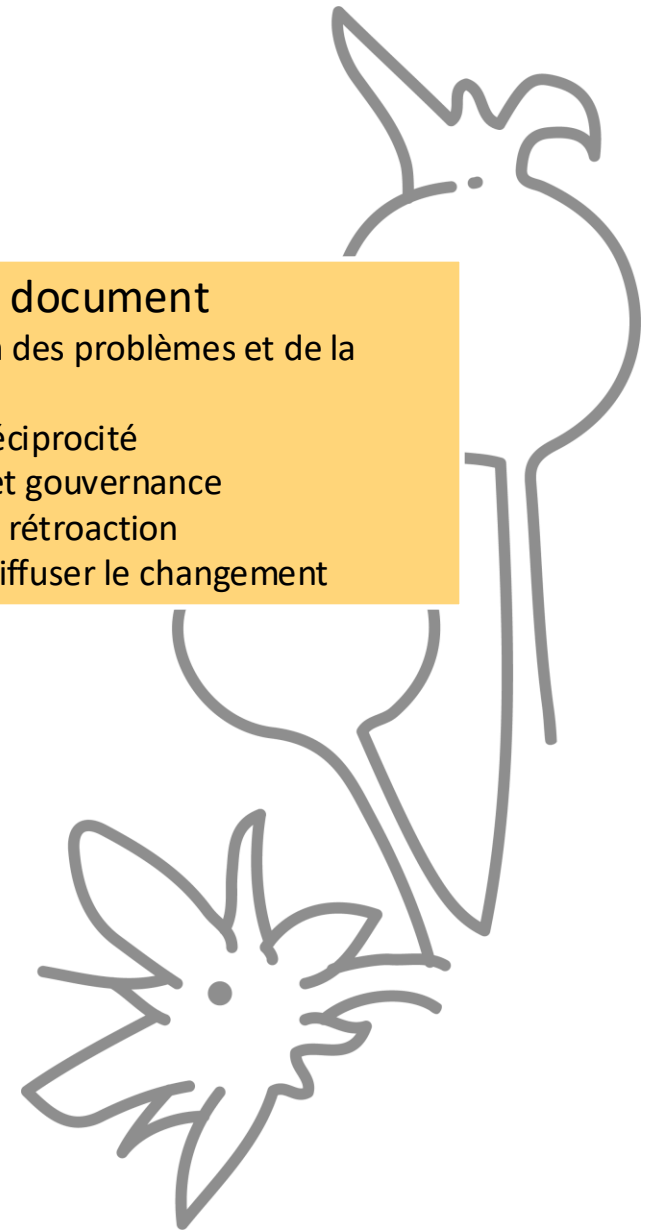
Le racisme anti-indigène se manifeste dans les soins de santé au niveau institutionnel et organisationnel par le biais de travailleurs de la santé qui agissent sur la base de la croyance fautive mais omniprésente que les peuples indigènes sont responsables de leurs disparités en matière de santé, que des soins minimaux ou de moindre qualité sont justifiés pour un certain nombre de raisons, et que la ségrégation est appropriée.

Quel est l'objectif de ce guide ?

L'objectif de ce guide est de fournir des orientations pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le racisme qui s'attaque de manière significative au racisme anti-indigène au niveau institutionnel et organisationnel. Ce travail vise à lutter contre le racisme anti-indigène, mais il peut avoir des applications et des avantages plus larges pour le système de santé dans son ensemble.

Schéma de ce document

1. Identification des problèmes et de la portée
2. Relation et réciprocité
3. Alignement et gouvernance
4. Évaluation et rétroaction
5. Soutenir et diffuser le changement



Préambule

Comment utiliser ce guide de mise en œuvre :

Ce guide de mise en œuvre a été conçu pour aider les écoles de médecine et les organisations à élaborer ou à modifier une politique de lutte contre le racisme afin que le racisme anti-indigène puisse être abordé d'une manière culturellement significative et sûre. Ce document devrait accompagner le rapport sur les éléments essentiels des politiques et processus de lutte contre le racisme créé par le groupe de travail sur les politiques et processus de lutte contre le racisme et le soutien à la mise en œuvre du CNFMSA.

FAQ

Pourquoi (l'institution/l'organisation) devrait-elle mettre en œuvre une politique de lutte contre le racisme axée sur la lutte contre le racisme autochtone ?

Le racisme anti-indigène est une manifestation spécifique du colonialisme au Canada. Les institutions et les organisations doivent évaluer de manière réflexive leur complicité dans la mise en œuvre et la perpétuation des disparités à l'encontre des peuples autochtones. La lutte contre le racisme anti-indigène doit tenir compte de l'histoire des institutions et des organisations et s'efforcer de lancer des appels réconciliateurs à l'action et à la justice en travaillant avec les peuples indigènes pour créer le changement.



Préambule

FAQ

Pourquoi ne pas laisser la politique actuelle en l'état ?

Les politiques antiracistes existantes qui ne prennent pas en compte de manière significative le racisme anti-indigène ne peuvent pas rendre compte des manifestations historiques et contemporaines des préjudices coloniaux subis par les Premières nations, les Inuits et les Métis.

Pourquoi (l'institution/l'organisation) est-elle responsable de la lutte contre le racisme anti-indigène ?

Les peuples autochtones qui accèdent aux soins de santé, travaillent dans des établissements de santé et fréquentent des écoles de médecine méritent des soins équitables, des environnements de travail sûrs et une éducation culturellement sûre et antiraciste. Pour parvenir à l'équité dans les soins et l'éducation, il est impératif que les facultés de médecine et les organisations apparentées prennent en compte les appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation, les appels à la justice du MMIWG2S, les recommandations du rapport In Plain Sight, les conclusions du groupe de travail de Brian Sinclair et le principe de Joyce, parmi d'autres documents d'orientation clés.

Pourquoi est-il important de collaborer avec les communautés/organisations autochtones ?

Les peuples indigènes eux-mêmes devraient déterminer ce qu'ils considèrent comme des soins, des environnements de travail et une éducation culturellement sûrs et antiracistes. C'est pourquoi il est important que les personnes chargées d'élaborer les politiques de lutte contre le racisme nouent des relations avec les communautés et les groupes communautaires autochtones.

Comment les changements apportés aux politiques antiracistes existantes ou nouvelles visant à lutter contre le racisme autochtone peuvent-ils contribuer à la lutte contre le racisme autochtone ?

En créant des espaces et des politiques culturellement sûrs et antiracistes qui visent à instaurer l'équité pour les Premières nations, les Inuits et les Métis en matière d'accès et de fourniture de soins de santé et d'enseignement de la médecine.



1. Identification des problèmes et de la portée

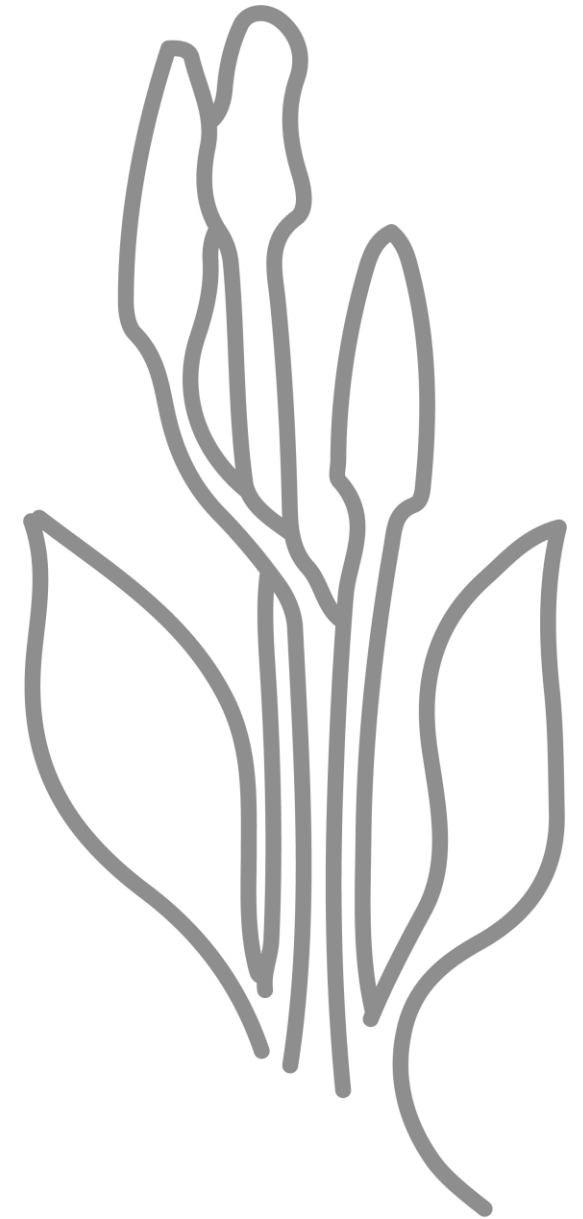
La première section de ce document a pour but d'aider (l'institution/l'organisation) à identifier les politiques et approches antiracistes existantes et à entamer le processus d'évaluation, avec le soutien de la communauté autochtone, de l'efficacité et des limites de la politique antiraciste actuelle (si une telle politique existe).

L'engagement des parties prenantes à tous les niveaux fera partie intégrante de la mise en œuvre efficace de la politique de lutte contre le racisme. Il s'agit notamment de l'engagement des dirigeants en faveur du développement et de la responsabilité, y compris des éléments tels que la publication de déclarations publiques, de résolutions, de stratégies, de plans d'intégration et de plans stratégiques. Cela nécessitera également l'engagement et la participation pleine et entière du corps enseignant, de l'administration et des employés, ainsi que l'intégration de la politique, des principes et des pratiques de lutte contre le racisme.

Reconnaître que la politique indigène de lutte contre le racisme peut présenter des avantages pour les groupes dominants et les autres groupes racialisés. Nous recommandons que la nouvelle politique de lutte contre le racisme aborde de manière significative le racisme anti-indigène et cherche à fournir une feuille de route pour aborder et soutenir un environnement culturellement sûr pour les étudiants, les employés et les patients indigènes.

À quoi ressemble la mise en place d'une politique antiraciste efficace, culturellement sûre et qui s'attaque de manière significative au racisme antiindigène ?

1. La sécurité culturelle est *un sentiment de sécurité*, de validation et de respect de la **culture**, de l'**identité** et de la **présence d'une personne**. La sécurité culturelle est *définie par la personne*, en l'occurrence les Premières nations, les Inuits et les Métis.
2. Disposer d'une politique antiraciste clairement définie qui comprend un certain nombre d'actions et de mesures à prendre pour lutter contre le racisme anti-indigène au niveau individuel et le racisme anti-indigène systémique.
3. Des politiques et des procédures antiracistes distinctes et spécifiques doivent être mises en place pour lutter contre le racisme anti-indigène qui touche les travailleurs de la santé, les enseignants, les étudiants en médecine et les patients indigènes.



1. Identification des problèmes et de la portée

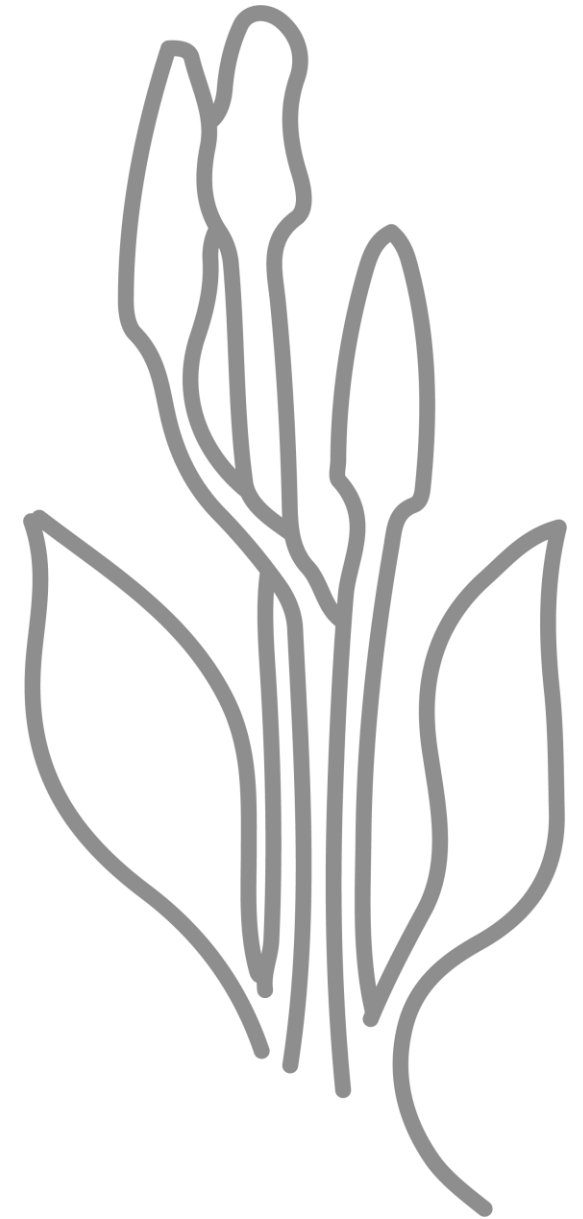
Rechercher l'adhésion de la haute direction et de tous les niveaux de l'institution ou de l'organisation.

L'engagement de chacun à tous les niveaux fera partie intégrante de l'élaboration et de la mise en œuvre efficaces de la politique de lutte contre le racisme. L'engagement des dirigeants pour le développement, la mise en œuvre et la responsabilité. (y compris des éléments tels que la publication de déclarations publiques, de résolutions, de stratégies, d'intégration et de plans stratégiques). Cela comprendra également l'engagement et la participation du corps enseignant, de l'administration et du personnel, ainsi que l'intégration de la politique, des principes et des pratiques de lutte contre le racisme.

L'institution/organisation doit être pleinement consciente des avantages de la création et de la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le racisme ciblant les populations autochtones.

Reconnaître que la politique indigène de lutte contre le racisme peut présenter des avantages pour les groupes dominants et les autres groupes racialisés. Il pourrait s'agir de créer un mouvement antiraciste plus large et plus inclusif, d'établir des relations positives avec les partenaires et les experts autochtones et de créer un environnement équitable et sûr.

En s'engageant à élaborer une politique de lutte contre le racisme, les institutions/organisations s'acquittent d'une obligation collective de respecter les recommandations, les appels à l'action et les appels à la justice contenus dans le rapport final de la CRPA, de la Commission Vérité et Réconciliation et du groupe de travail sur la gestion des migrations. Veuillez également consulter les recommandations formulées par d'autres groupes de travail du CNFMSA.

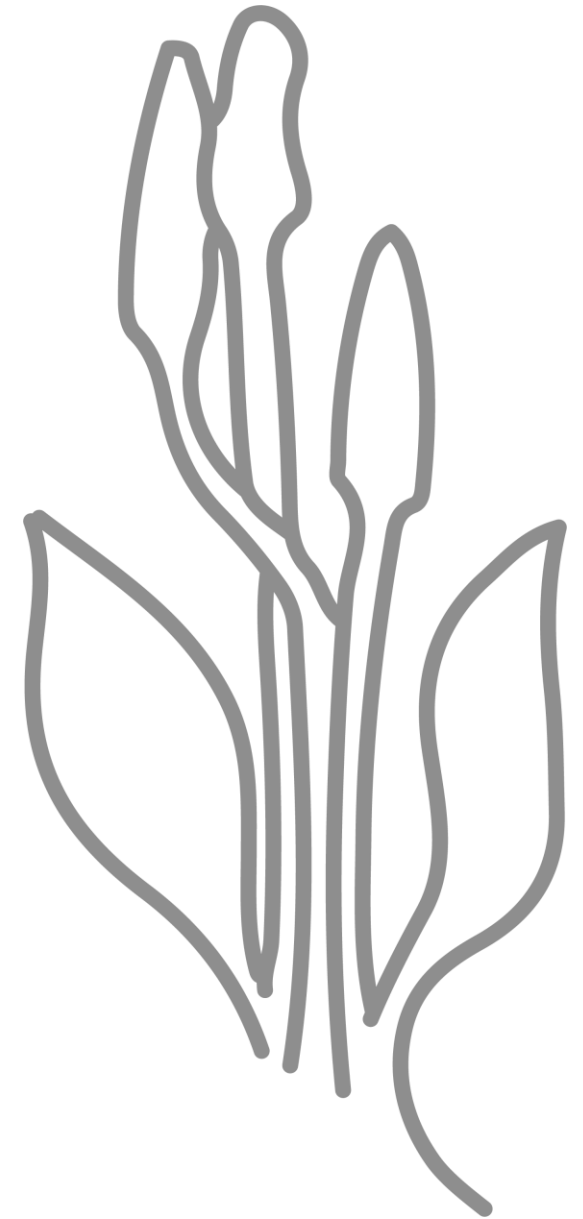


1. Identification des problèmes et de la portée

L'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme qui s'attaque au racisme anti-indigène sera un processus génératif et itératif.

Il faut prévoir une période d'**établissement de relations** avec les communautés et les organisations locales. Il n'y aura pas de politique antiraciste unique, mais des politiques culturellement uniques et localement situées dans tout le pays, qui intègrent de manière significative les perspectives et les préoccupations des peuples indigènes qui sont les premiers intendants de ces territoires.

Le succès d'une politique de lutte contre le racisme dépendra de la solidité des relations établies par l'institution/organisation avec les communautés et organisations autochtones locales.



1. Identification des problèmes et de la portée

Identifier les politiques antiracistes actuelles et leur efficacité dans la lutte contre le racisme anti-indigène.

La politique actuelle en matière de lutte contre le racisme, de maltraitance des apprenants ou d'environnement de travail et d'apprentissage respectueux aborde-t-elle la question du racisme anti-indigène ? Cette décision sera prise par les peuples autochtones qui ont eu accès à cette politique.

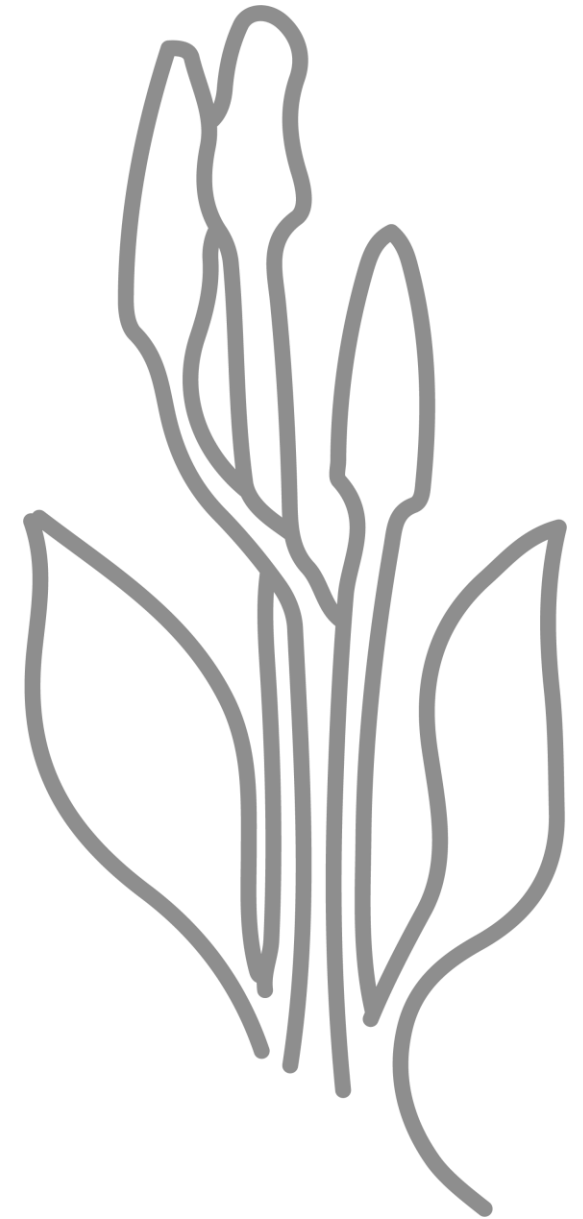
Travaillez-vous avec des communautés et des organisations indigènes locales qui seraient prêtes à vous aider à élaborer ou à redéfinir des politiques de lutte contre le racisme ?

Avez-vous identifié en interne des experts autochtones susceptibles de contribuer au processus d'élaboration ou de ré-élaboration de la politique ?

- Les hauts responsables sont-ils d'accord ?
- Quelles sont les structures en place pour l'élaboration des politiques et les experts autochtones occupent-ils ces postes ?
- Si des experts autochtones sont disponibles, sont-ils correctement soutenus et rémunérés ?

Existe-t-il un manque de politique unifiée en matière de lutte contre le racisme, de maltraitance des apprenants ou d'environnement de travail et d'apprentissage respectueux visant à lutter contre le racisme autochtone dans les facultés de médecine ? Si une politique existe déjà, quels sont les changements à apporter pour l'aligner sur les besoins des peuples autochtones ?

- Comment cette politique a-t-elle déçu les populations autochtones (étudiants en médecine, professeurs, personnel administratif, résidents, praticiens en activité) ? (Selon l'avis des peuples autochtones).
- Quelles sont les lacunes de cette politique, telles qu'identifiées par ceux qui y ont eu accès et par les experts communautaires ?



1. Identification des problèmes et de la portée

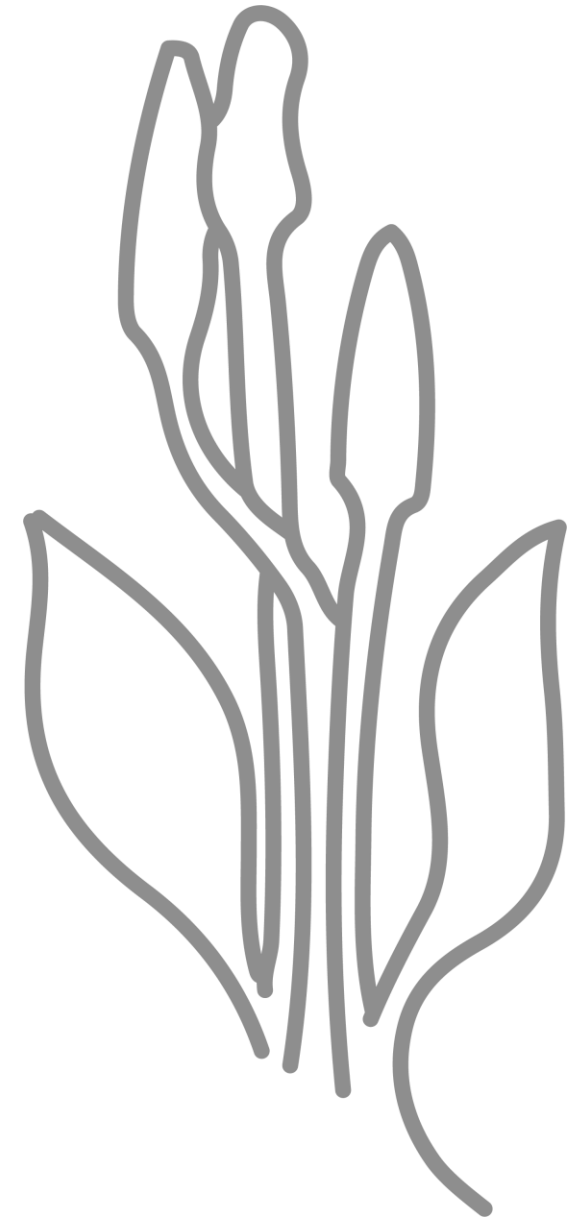
Pourquoi le fait de ne pas disposer d'une politique antiraciste appropriée et de processus spécifiques au racisme anti-indigène constitue-t-il un problème ?

L'absence de protection pour les populations autochtones se traduira par des lacunes persistantes en matière de santé, un traitement inéquitable et une discrimination à l'égard des populations autochtones dans le domaine des soins de santé et sur les lieux de travail. Les rencontres mortelles similaires à celles de Brian Sinclair et Joyce Echequan se poursuivront. Globalement, en l'absence d'une politique antiraciste appropriée, les patients, les étudiants et les praticiens autochtones continueront de subir des préjudices.

Quel est le contexte? La politique peut être élaborée par des institutions et peut influencer d'autres institutions, communautés, organisations et au-delà (par exemple, RCPSC, AFMC, CFPC, MCC).

Quelles sont les mesures à prendre pour remédier à l'absence de politique de lutte contre le racisme ?

Reconnaître que les étapes diffèrent en fonction du contexte et des relations avec les partenaires autochtones. N'oubliez pas qu'il est essentiel que ce travail soit réalisé en coordination et en collaboration avec les partenaires autochtones. Les communautés autochtones et les groupes concernés devraient participer au processus de redéveloppement ou d'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme ciblant les populations autochtones. Cela nécessitera un investissement substantiel dans l'établissement de relations et le développement conjoint de processus d'engagement, de réunions et d'élaboration de politiques fondés sur la culture.



2. Relation et réciprocité

Étapes recommandées pour l'engagement communautaire autochtone



1. Pré-travail

Reconnaître les privilèges, découvrir les communautés, suivre des formations, établir des liens sur le campus

2. Réflexion et responsabilité

Réflexion personnelle, réfléchissez aux méfaits causés par la médecine et à votre institution. Soyez responsable.

3. Établissement de relations

Développer des objectifs mutuellement bénéfiques, actualiser la réconciliation, établir des relations de travail.

4. Réciprocité

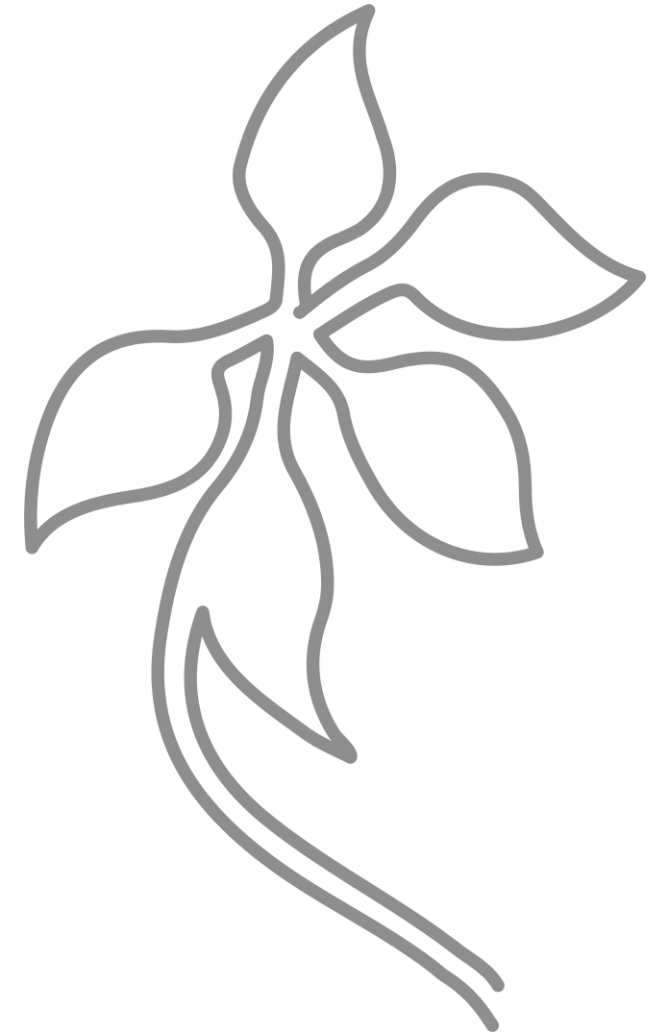
Les objectifs et les besoins des partenaires communautaires doivent être au premier plan de l'engagement.

5. Protocole

Dans le cadre de la responsabilité relationnelle, prendre des mesures pour adopter des protocoles spécifiques à la nation.

6. Humilité

Dans le cadre de la responsabilité relationnelle, prendre des mesures pour adopter des protocoles spécifiques à la nation.



3. Alignement et gouvernance

La troisième section de ce document a pour but de décrire le niveau d'engagement, les processus et les mécanismes nécessaires pour aligner l'institution/organisation sur le processus d'élaboration puis de mise en œuvre d'une politique antiraciste nouvelle ou révisée.

Quel rôle l'institution/organisation dans son ensemble doit-elle jouer dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de lutte contre le racisme ?

S'engager par écrit à intégrer pleinement à tous les niveaux de l'institution/organisation l'élaboration/la modification de la politique de lutte contre le racisme en collaboration avec les communautés et organisations autochtones.

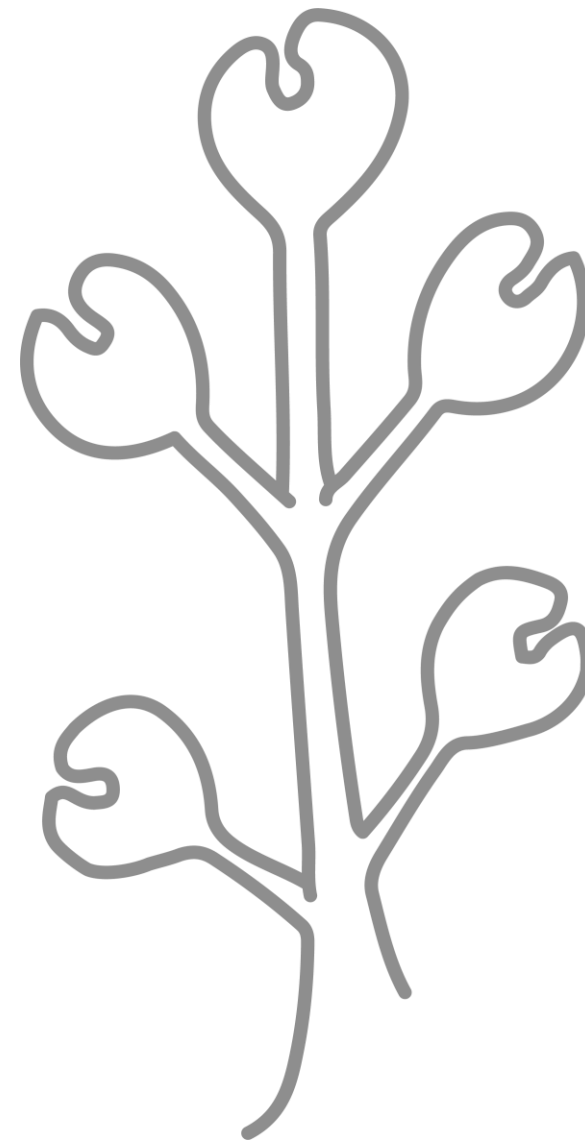
Élaborer une politique antiraciste harmonisée, analogue à celle élaborée par les organisations cliniques.

Approuver l'élaboration d'une nouvelle politique de lutte contre le racisme ou la modification de la politique de lutte contre le racisme existante afin de tenir compte des besoins des peuples autochtones.

Allouer les fonds, les ressources et les capacités nécessaires pour entamer et soutenir le processus d'établissement de relations et d'élaboration/de modification des politiques.

Fournir les ressources et les fonds nécessaires à l'exécution de ce processus, de la conception à l'évaluation et au-delà.

Élaborer un plan de ressources complet afin de garantir un soutien adéquat pour les phases d'élaboration et de mise en œuvre du changement de politique.



3. Alignement et gouvernance

Quel rôle l'institution/organisation dans son ensemble doit-elle jouer dans le processus d'élaboration et de mise en œuvre de la politique de lutte contre le racisme ?

Promouvoir, faire progresser et embaucher les experts nécessaires pour effectuer ce travail. Les experts peuvent comprendre :

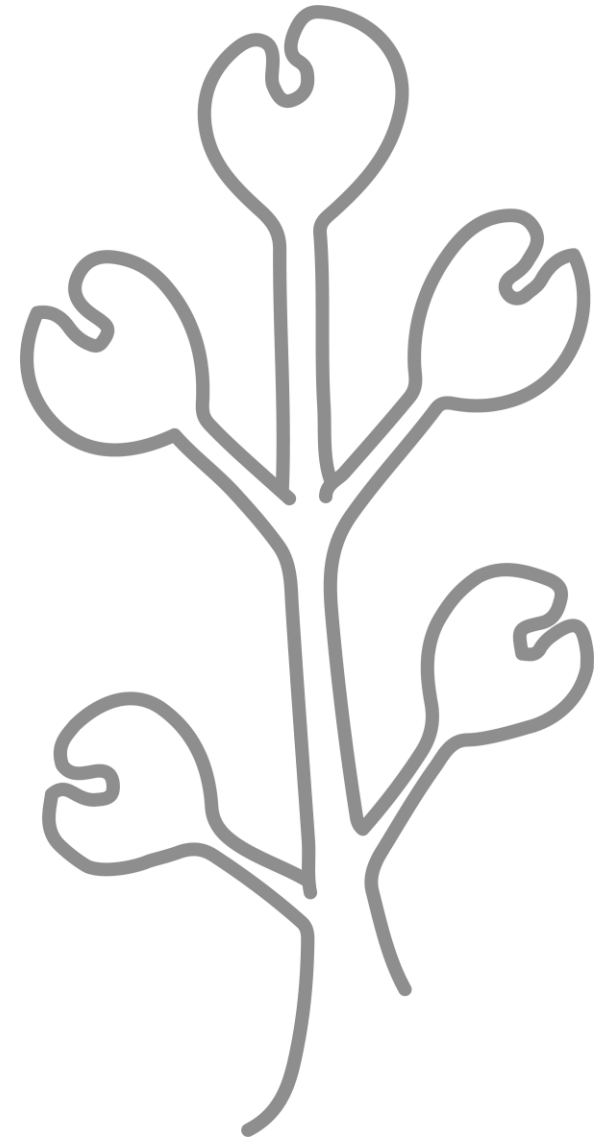
- Les personnes identifiées par les autorités communautaires qui possèdent des connaissances culturelles, communautaires et traditionnelles, ainsi qu'une expérience vécue en rapport avec le rôle.
- Les membres indigènes du corps enseignant en dehors des facultés de médecine qui effectuent un travail conforme aux besoins de l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme.
- Le personnel administratif autochtone existant ayant la formation et l'expertise nécessaires.

Établir et mettre en œuvre un processus d'évaluation de l'efficacité des changements apportés à la nouvelle politique de lutte contre le racisme. Ce processus devrait être élaboré et faire l'objet d'une reddition de comptes aux partenaires autochtones.

- Les mécanismes de responsabilité doivent être *élaborés en collaboration* avec les partenaires autochtones.

Instituer des examens et des rapports réguliers (annuels, trimestriels) et intégrer le retour d'information des indigènes pour permettre de rendre des comptes aux communautés indigènes et aux personnes touchées par la politique de lutte contre le racisme.

Veiller à ce que la nouvelle politique de lutte contre le racisme soit adoptée à tous les niveaux de l'institution/organisation en élaborant un plan de formation complet pour tous les membres de l'institution/organisation.



3. Alignement et gouvernance

Quel rôle les dirigeants doivent-ils jouer dans l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de lutte contre le racisme ?

Suivre une formation à la lutte contre le racisme et à la sécurité culturelle.

Soutenir, modéliser et encourager l'adoption des principes de lutte contre le racisme, de sécurité culturelle et de décolonisation.

S'engager à adopter les recommandations et les appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation, du groupe de travail sur la gestion des migrations et d'autres rapports.

Offrir à d'autres personnes la possibilité de suivre une formation à la lutte contre le racisme et à la sécurité culturelle.

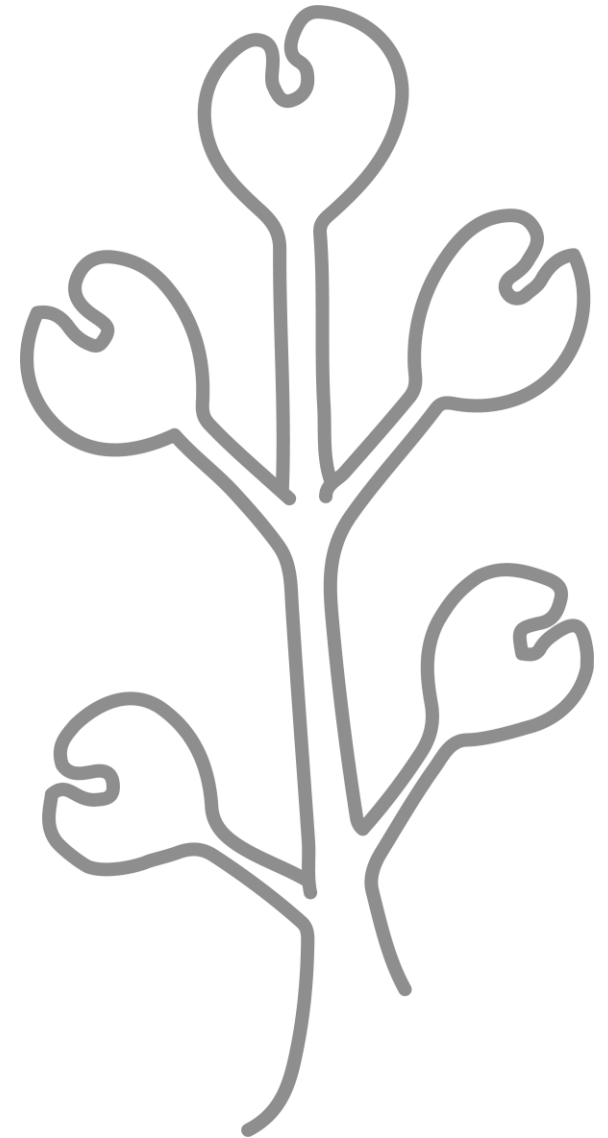
Entamer le processus d'établissement de relations avec les communautés autochtones locales et les organisations/groupes communautaires.

En consultation avec les partenaires indigènes, identifier les dynamiques de pouvoir systémiques et interpersonnelles qui entravent la progression et la réussite des indigènes, et élaborer des moyens de remédier à ces rencontres inéquitables.

- Au niveau décisionnel
- Niveau de gouvernance
- Niveau individuel

Explorer les méthodes culturelles et communautaires de partage du pouvoir et de prise de décision élaborées en collaboration avec les partenaires indigènes, en accordant une attention particulière aux approches communautaires de la justice réparatrice.

S'engager dans des pratiques d'auto-réflexion régulières et continues.



3. Alignement et gouvernance

Comment la résistance est-elle anticipée et gérée ?

La résistance au changement, qui comprend la mise en œuvre de nouvelles idées, en particulier celles qui remettent en cause des croyances bien établies, peut constituer un défi. Les recommandations suivantes peuvent contribuer à faciliter le processus de changement pour les personnes qui peuvent éprouver des difficultés.

L'élaboration de processus de traitement des conflits et de protocoles de gestion des conflits devrait se faire d'une manière culturellement pertinente et intégrer des aspects de la justice réparatrice.

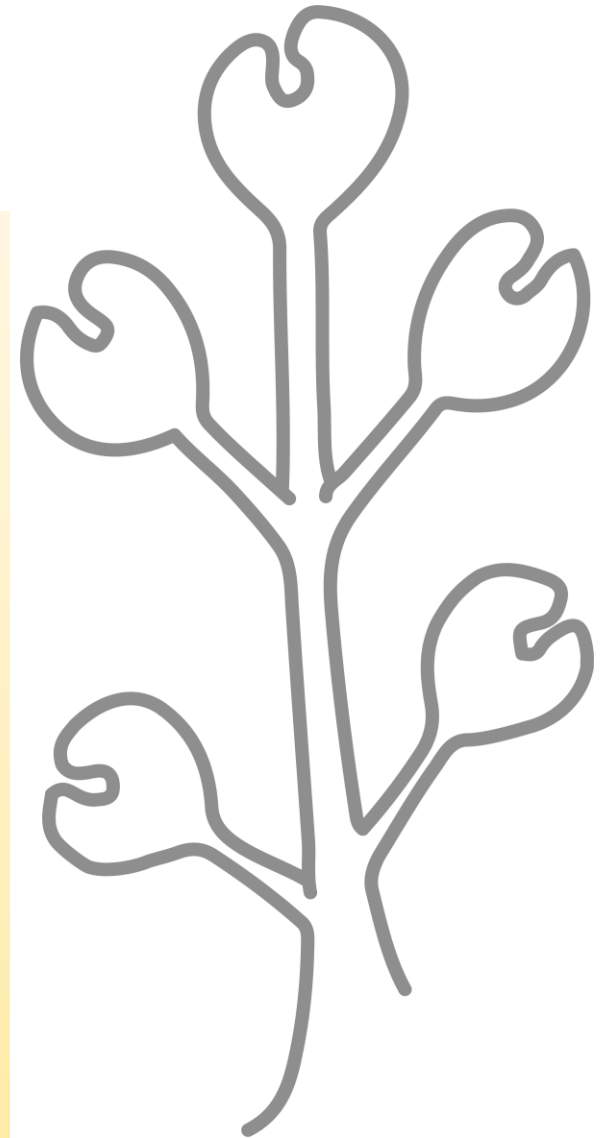
La résistance doit être une responsabilité partagée et être traitée par l'équipe dirigeante qui aura reçu la formation nécessaire. Les dirigeants seront alors chargés de signaler les cas de résistance, les processus mis en œuvre pour y remédier, ainsi que les mécanismes de responsabilité et de performance mis en œuvre. Les peuples autochtones ne devraient pas être responsables de la correction des résistances. Toutefois, l'expertise technique et les conseils doivent être fournis par un responsable autochtone.

Donner la priorité aux initiatives de lutte contre le racisme et à la culture de la réconciliation.

Rechercher l'adhésion en acculturant le personnel individuel aux initiatives de lutte contre le racisme, à la formation, à l'éthique, à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques.

Souligner l'importance de créer des espaces sûrs et respectueux de la culture des peuples autochtones, y compris des espaces de guérison autochtones pour la purification, la prière et les cérémonies dans les hôpitaux, les cliniques et les universités.

Une formation à la lutte contre le racisme et à la sécurité culturelle doit être proposée à tous les membres de l'institution ou de l'organisation.



3. Alignement et gouvernance

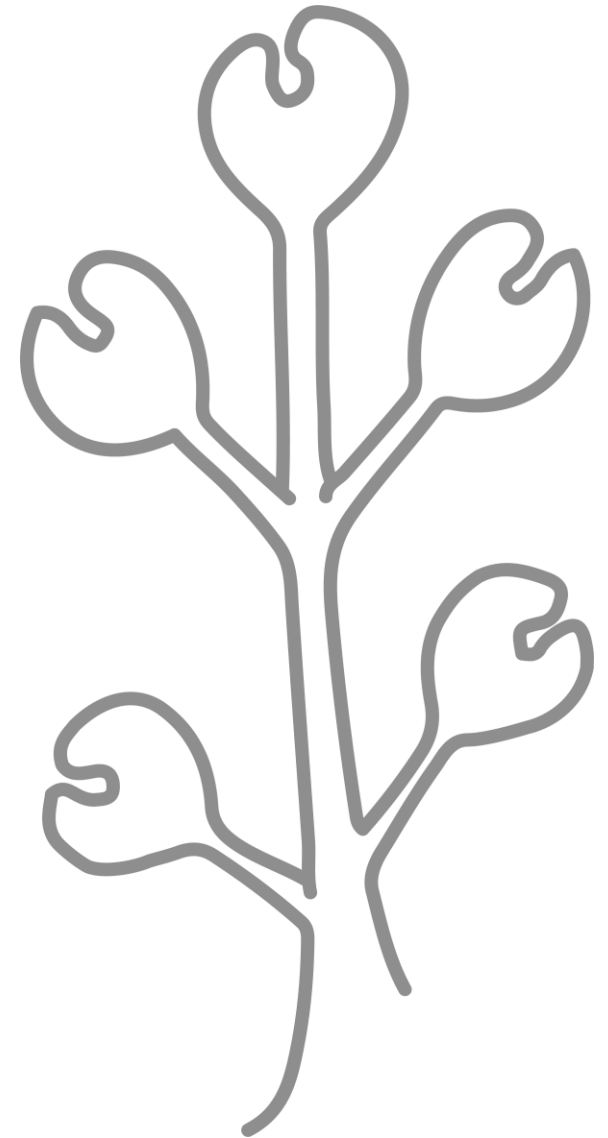
Pour que l'adoption de nouvelles politiques soit couronnée de succès, l'institution/organisation doit s'efforcer de soutenir ce changement en mettant l'accent sur les changements, en évaluant en permanence l'efficacité et en renforçant les mesures à tous les niveaux.

Élaborer et mettre en place des procédures de signalement et d'enquête sûres et confidentielles. Ces procédures doivent être menées en collaboration avec les partenaires autochtones.

- Clarifier ce qui constitue une infraction donnant lieu à un grief sous les auspices d'une politique antiraciste nouvellement mise en œuvre ; cela devrait être établi en collaboration avec les partenaires indigènes.
- L'institution et les personnes occupant des postes de direction doivent rendre des comptes aux populations autochtones dans l'ensemble de l'institution/organisation, ce qui doit se refléter dans les procédures de signalement et d'enquête.
- Les mécanismes de signalement doivent être accessibles et encouragés.
- La responsabilité d'un grief doit d'abord être évaluée au niveau de l'institution ou de l'organisation afin de déterminer s'il existe des facteurs systémiques sous-jacents qui ont contribué à l'événement préjudiciable.
- Des évaluations doivent être entreprises pour déterminer si le grief a été traité de manière satisfaisante.

Élaborer un processus de correction et de non-conformité en collaboration avec les partenaires autochtones.

- Mettre en place des actions/processus préventifs pour remédier de manière préventive à la non-conformité ou aux dommages potentiels.
- Mettre en place des actions/processus correctifs pour résoudre les conflits interpersonnels.
- S'il existe déjà une procédure de signalement des incidents, il convient d'en réévaluer l'efficacité avec les partenaires de la communauté indigène, les étudiants, le corps enseignant et le personnel afin d'en déterminer les succès et les limites.



4. Évaluation et rétroaction

Collecte et analyse des données

S'il n'existe pas de données sur l'efficacité de la politique de lutte contre le racisme à l'égard des populations autochtones, il n'y a pas de base d'évaluation. Cela ne signifie pas que le racisme anti-indigène n'existe pas dans l'organisation ou l'institution. Au contraire, cela indique que l'organisation/institution n'a pas réussi à prendre en compte et à traiter efficacement le racisme anti-indigène existant. Mesurer et suivre les incidences du racisme anti-indigène peut aider à identifier les domaines à améliorer au fil du temps. Cela peut conduire à des modifications politiques plus efficaces et plus solides. L'analyse des données doit être effectuée en coordination avec les partenaires autochtones afin de garantir la responsabilité et l'évaluation critique des données. Une analyse correcte des données peut conduire à des changements politiques significatifs.

Les données doivent être utilisées et collectées dans l'intention d'en faire bénéficier les populations autochtones.

Comment les données seront-elles collectées pour évaluer l'efficacité de la nouvelle politique de lutte contre le racisme ?

- Des mécanismes de rapport devraient être mis en place pour suivre l'utilisation et l'efficacité de la politique.
- Des approches quantitatives, qualitatives ou mixtes devraient être utilisées pour collecter des données sur l'efficacité des politiques existantes, sur les conséquences pour les populations autochtones de l'absence de politique de lutte contre le racisme anti-autochtone et sur l'efficacité des nouvelles politiques.
- Les données collectées auprès des participants autochtones doivent respecter les principes de souveraineté des données autochtones de CNFMSA.
- Une évaluation des risques, un processus d'atténuation et de prévention ont-ils été entrepris en tenant compte des défaillances de la politique existante, ou ces évaluations ont-elles été effectuées dans les cas où il n'existe pas de politique ?



4. Évaluation et rétroaction

Quel type de données doit être collecté ?

- Nombre d'abandons et de départs d'étudiants autochtones.
- Nombre de plaintes ou de griefs déposés par les peuples autochtones ou concernant le racisme anti-autochtone.
- Récits d'incidents liés au racisme anti-indigène.

L'évaluation : Le succès et les changements positifs doivent être déterminés par les partenaires autochtones.

- Comment les étudiants, les résidents, les enseignants et les autres employés autochtones sont-ils engagés ?
- Comment les communautés et les organisations/groupes autochtones sont-ils impliqués ?
- Les chercheurs autochtones font-ils partie du processus de collecte et d'analyse des données et peuvent-ils définir des indicateurs ?
- Une culture a-t-elle été instaurée au sein de l'institution/organisation où les partenaires autochtones se sentent en sécurité et respectés lorsqu'ils apportent leur expertise ?
- Des cadres et des outils autochtones sont-ils développés, accessibles et utilisés pour collecter et analyser les données ?

Mécanismes de notification

- Les parties prenantes et les partenaires extérieurs (en particulier les partenaires autochtones) doivent être informés régulièrement et de manière significative des progrès réalisés dans l'élaboration, la mise en œuvre, la collecte et l'analyse des données, afin de favoriser l'établissement de relations et l'obligation de rendre compte.



4. Évaluation et rétroaction

Gouvernance de la mise en œuvre

- Établir une méthodologie claire et systématique pour la mise en œuvre du changement de politique.
- Développer des processus de gouvernance pour soutenir la mise en œuvre efficace de la nouvelle politique.
- Définir clairement les rôles et les responsabilités des dirigeants, des gestionnaires, des enseignants, des administrateurs, du personnel, etc.
- Indiquer comment les changements seront suivis.
- Déterminer comment les progrès et les succès seront communiqués aux individus au sein de l'organisation.



5. Soutenir et diffuser le changement

Quel est le rôle de l'organisation/institution dans le maintien et la poursuite du changement ?

Établir des compétences minimales normalisées et des exigences de formation pour toutes les personnes au sein de l'institution/organisation.

Déterminer les attentes et les exigences des dirigeants, des superviseurs, des formateurs, des enseignants, des gestionnaires, de l'administration et du personnel en matière de prévention du racisme anti-indigène.

Développer ou accéder aux formations existantes pour l'intégration du nouveau personnel et la formation du personnel existant.

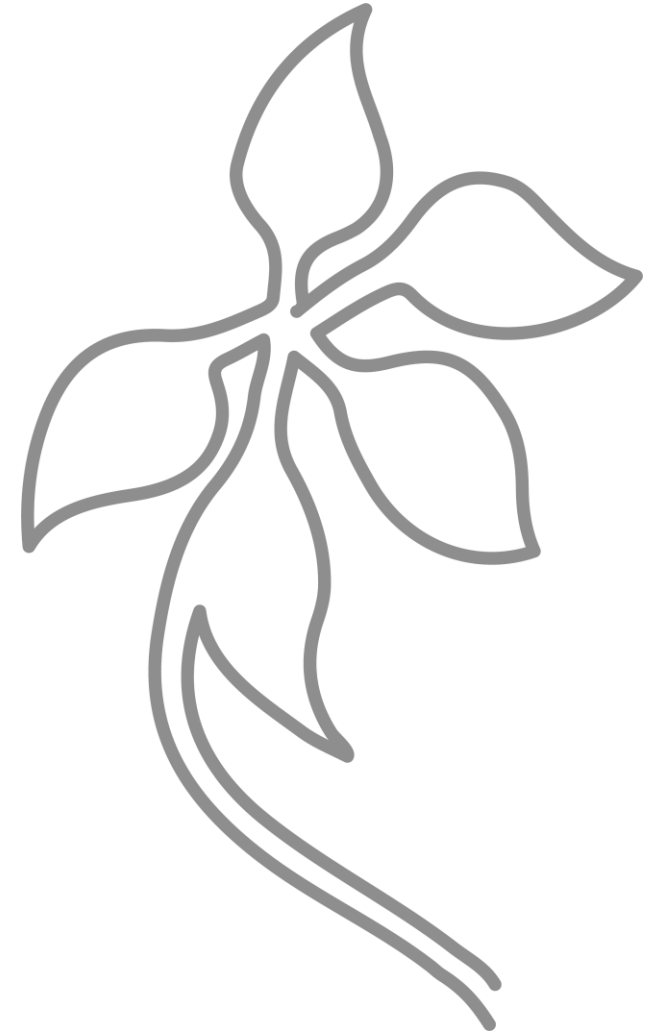
Dispenser une formation à la lutte contre le racisme afin d'atténuer les préjudices subis par les populations autochtones.

Mettre à la disposition des populations autochtones des soutiens culturellement sûrs au sein de l'organisation/institution.

Mettre en place des processus pour soutenir la durabilité des changements politiques.

Élaborer un processus de révision pour tenir compte des recommandations nouvelles et émergentes, de la mise en œuvre du changement et de l'amélioration de la qualité.

Tenir compte des changements en cours pour éviter la stagnation.



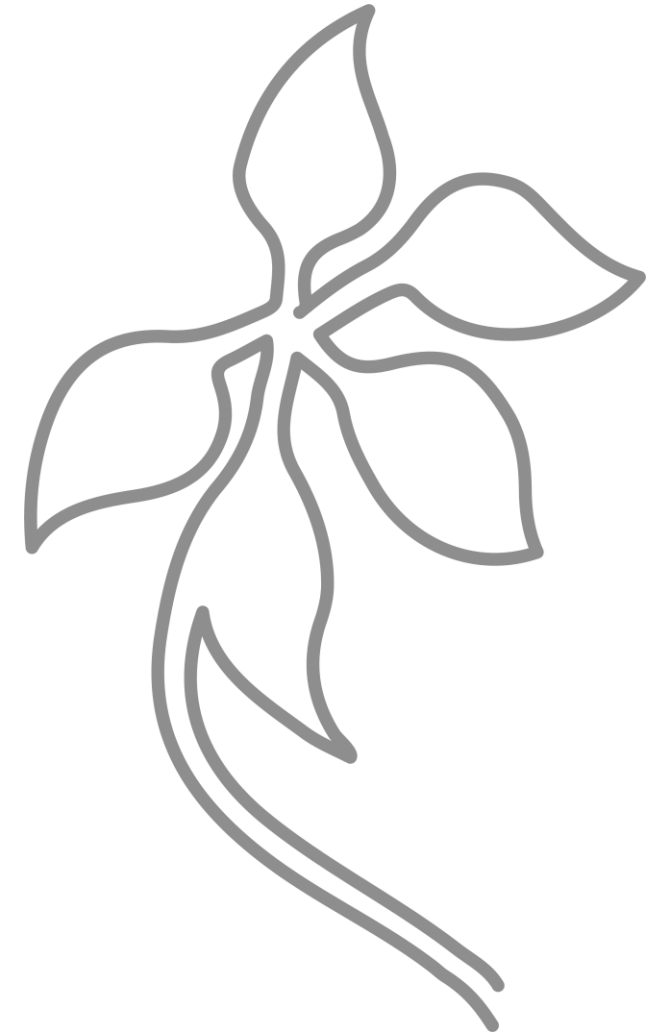
5. Soutenir et diffuser le changement

Quel est le rôle du leadership dans le maintien et la poursuite du changement au sein de l'institution/organisation ?

La direction sera particulièrement chargée de soutenir et de modéliser la mise en œuvre de l'élaboration et de la modification des politiques.

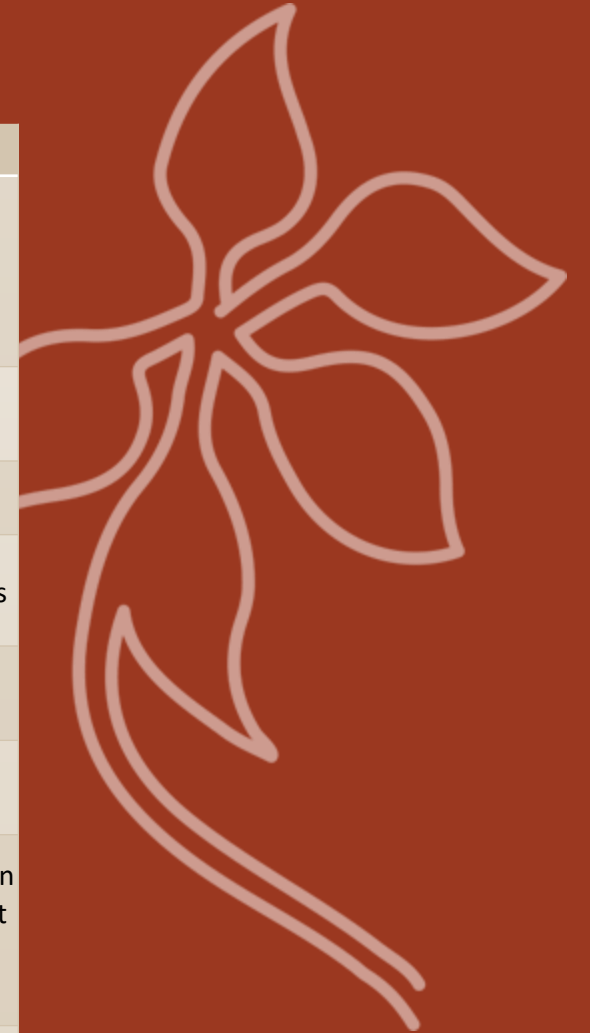
Les dirigeants devront veiller à ce que les perspectives autochtones, la sécurité culturelle et les approches antiracistes soient prioritaires tout au long du processus de prise de décision.

Les dirigeants doivent être conscients des implications du statu quo (continuer à fonctionner sans politique antiraciste fonctionnelle et appropriée qui s'attaque de manière significative au racisme anti-indigène).



Annexe A

Glossaire des termes	
Racisme anti-autochtone	Le racisme anti-indigène est une forme de discrimination fondée sur la race, les stéréotypes, la discrimination ou l'injustice dont sont victimes les peuples autochtones. Le racisme anti-indigène se fonde et se perpétue sur la croyance erronée que les peuples indigènes, leurs cultures et leurs connaissances sont inférieurs. Le racisme anti-autochtone découle du colonialisme et de l'héritage des politiques coloniales au Canada.
Lutte contre le racisme	Le processus d'identification, de reconnaissance et d'élimination du racisme systémique en s'attaquant aux déséquilibres de pouvoir et aux préjudices causés aux groupes racialisés.
Préjugé	Favoriser un groupe, une personne ou une chose au détriment d'un autre groupe, d'une autre personne ou d'une autre chose.
Colonialisme	Le colonialisme est un processus historique et continu d'expansion et d'appropriation par les Européens et les Euro-Canadiens des terres et des ressources autochtones dans le but de supplanter les lois, les normes et les récits étrangers.
Colonisation	La colonisation est le processus par lequel un groupe de personnes s'installe parmi les peuples autochtones, leurs terres et leurs ressources, et en prend le contrôle.
Humilité culturelle	Pratique de l'autoréflexion que fait une personne sur ses propres privilèges d'une et examen de ceux-ci dans le contexte du racisme et de la discrimination raciale.
Sécurité culturelle	La sécurité culturelle doit être définie par les Premières nations, les Inuits ou les Métis eux-mêmes et comprend un sentiment de sécurité, la validation et le respect de sa culture, de son identité et de sa présence. Une personne est considérée comme culturellement sûre lorsqu'elle comprend comment la discrimination raciale individuelle et systématique nuit aux peuples indigènes et qu'elle peut réagir à de telles situations de manière utile.
Racisme épistémique	Le positionnement du savoir occidental comme supérieur, universel et comme norme objective ; l'utilisation de la science occidentale pour "prouver" l'infériorité raciale.



Annexe A

Équité	Le fait d'être juste ou impartial.
Égalité	Égalité des chances, des statuts, des droits et des opportunités.
Racisme institutionnel	L'accès différentiel aux biens, services et opportunités de la société en fonction de la race. Il est normatif, parfois légalisé et se manifeste souvent par un désavantage hérité. Il est ancré dans nos institutions et se manifeste souvent par l'inaction face au besoin. Il se manifeste à la fois dans les conditions matérielles et dans l'accès au pouvoir (Jones 2000).
Intersectionnalité	Fait référence à la manière dont le racisme, la discrimination raciale, le harcèlement et la diffamation sont souvent liés, façonnés ou influencés par d'autres éléments tels que le sexe, le genre et la sexualité (RFHS 2020).
Racisme interpersonnel	Racisme qui se produit entre personnes. Actes discriminatoires commis par un membre d'un groupe dominant à l'encontre d'une personne racialisée.
Justice réparatrice	La justice réparatrice réunit les victimes, les délinquants, les membres de la communauté et les prestataires de services professionnels afin d'identifier et de traiter collectivement les préjudices. Les traditions juridiques autochtones et la justice réparatrice sont des concepts distincts (Chartrans et Horn 2016).
Racisme structurel et systémique	La façon dont la société soutient la discrimination raciale par le biais de systèmes de logement, d'éducation, d'emploi, de finances, de médias, de soins de santé et de justice qui se soutiennent mutuellement. Les modèles observés au niveau structurel ou institutionnel renforcent la discrimination et les préjugés au niveau individuel.
Fragilité blanche	Réactions défensives des Blancs lorsque leur vision du monde, leurs positions ou leurs avantages raciaux sont remis en question. Un stress racial minime devient intolérable et déclenche une série de réactions défensives (larmes, colère, peur ou culpabilité). Ces comportements, à leur tour, fonctionnent pour réinstaurer la supériorité raciale des Blancs (DiAngelo 2011).
Suprématie blanche	Fausse croyance selon laquelle les personnes, les institutions, les systèmes et les pratiques culturelles de race blanche sont intrinsèquement supérieurs et devraient par conséquent exclure les autres groupes raciaux.

