

**NCIME**  
THE NATIONAL CONSORTIUM  
FOR INDIGENOUS MEDICAL EDUCATION



**CNFMSA**  
LE CONSORTIUM NATIONAL  
POUR LA FORMATION MÉDICALE EN SANTÉ AUTOCHTONE

Conception d'un programme de leadership pour les médecins  
autochtones en début et milieu de carrière

2024



Conception d'un programme de leadership pour les médecins autochtones en début et milieu de carrière

© Copyright 2024 le Consortium national pour la formation médicale en santé autochtone

ISBN # ##### #

Auteurs: Alexandra Nychuk\*, Janelle Syring\*, Roberta Price\* & Lisa Richardson  
Collaborateurs: Price, R., Syring, J., Paul, K., Chan, T., Hurd, K., Fechtig, L. Abel, L. Barnabe, C. & Richardson, L.

CNFMSA veut remercier notre équipe pour leur support dans la production de ce document.

Ce produit devrait être cité comme :

Nychuk, A., Syring, J., Price, R. & Richardson, L. (2024). *Conception d'un programme de leadership pour les médecins autochtones en début et milieu de carrière*. Consortium national pour la formation médicale en santé autochtone.

L'ancien Consortium national pour la formation médicale en santé autochtone (CNFMSA) a reçu financement du Programme des politiques et des stratégies en matière de soins de santé. Santé Canada. Avec le leadership et support du CNFMSA, les organisations d'éducation médicale nationales satisfaites leurs responsabilités à répondre à la Commission royale sur les peuples autochtones, les Appels à l'action de la Commission de la vérité et réconciliation, et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées dans la formation médicale autochtone par supportant le leadership Indigène; alignant et collaborant sur priorités; et maximiser les ressources disponibles.

Copies of this report in English are accessible at [www.ncime.ca](http://www.ncime.ca)

Des exemplaires de ce rapport en français sont accessibles à [www.cnfmsa.ca](http://www.cnfmsa.ca)

Le Consortium national pour la formation médicale en santé autochtone (CNFMSA)

Une organisation virtuelle

[www.cnfmsa.ca](http://www.cnfmsa.ca)

[www.ncime.ca](http://www.ncime.ca)

Courriel: [info@ncime.ca](mailto:info@ncime.ca)



## Notre logo

Le logo est basé sur des cercles concentriques valorisant le bien-être dans les quatre sens (physique, mental, émotionnel et spirituel), les pratiques de récolte des Inuit et des Métis pour nourrir et transmettre aux jeunes générations les pratiques des gardiens des savoirs des peuples médecins, des locuteurs de la langue et des aînés. Ses mains en plumes pleines de Mushkiki protègent, nourrissent et guident la sécurité culturelle dans les soins, en améliorant la sophistication de l'application des connaissances des Premières Nations, des Inuit et des Métis et des pratiques de guérison basées sur la terre afin d'enrichir la formation biomédicale. L'Ulu est le centre du feu qui doit être entretenu avec intégrité, responsabilité et dévouement pour créer des environnements joyeux et centrés sur la communauté. L'entretien du feu est a une grande valeur dans nos communautés urbaines et territoriales.

Les plantes représentées dans l'imagerie de la main à plumes de gauche et de droite sont le ginseng, le saule, le plantain, le cresson, la prêle fritillaire et l'amélanchier.

## Remerciements

Nous, le personnel de CNFMMSA, la présidente et la coprésidente du groupe de travail sur le recrutement et fidélisation des membres du corps professoral d'origine autochtone, sommes responsables de la publication du document intitulé, et la coprésidente du groupe de travail sur le recrutement et fidélisation des membres du corps professoral d'origine autochtone sommes responsables de la publication du document intitulé Programme de formation au leadership des médecins indigènes en début et en milieu de carrière et souhaitons exprimer notre gratitude à tous ceux qui ont contribué à cet important travail.

Tout d'abord, nous reconnaissons et honorons les médecins indigènes, les apprenants en médecine, les aînés, les gardiens du savoir et les membres de la communauté qui ont partagé avec nous leur sagesse, leurs connaissances et leurs expériences vécues. Leurs conseils et leur leadership ont été essentiels pour façonner le rapport et s'assurer qu'il reflète les réalités des peuples autochtones au Canada.

Nous remercions également nos alliés non autochtones qui ont participé au groupe de travail. Votre détermination à apprendre, à écouter et à agir pour démanteler le racisme systémique est essentielle pour créer un changement significatif.

Nous tenons à remercier les universitaires, les chercheurs et les responsables de la santé qui ont apporté leur expertise et leur temps à ce projet. Vos idées et vos points de vue ont été d'une valeur inestimable pour façonner les recommandations et veiller à ce qu'elles soient fondées sur des données probantes.

Enfin, nous tenons à remercier le Programme des politiques et stratégies en matière de soins de santé, Santé Canada, qui a soutenu ce travail. Votre investissement dans des initiatives visant à lutter contre le racisme témoigne d'une volonté de créer une société plus équitable et plus juste.

Nous espérons que ce rapport servira d'outil aux enseignants en médecine, aux décideurs, aux prestataires de soins de santé et à tous ceux qui s'engagent à lutter contre le racisme anti-autochtone dans les écoles de médecine au Canada. Pussions-nous continuer à travailler ensemble pour un avenir où les peuples autochtones seront respectés, valorisés et traités avec dignité et équité.

## Table des matières

Introduction.....	7
Le défi.....	7
Le résultat recherché .....	8
Population ciblée .....	9
Critères de sélection proposés .....	9
La solution proposée .....	10
Caractéristiques du Cadre LEADS .....	13
Objectifs d'apprentissage .....	14
Calendrier du programme .....	16
Évaluation des participants .....	23
Lignes directrices pour la participation.....	24
Lettre à mon futur moi.....	24
Réflexion sur le module .....	24
Réflexion finale globale.....	25
Ventilation de l'évaluation .....	25
Budget.....	26
Recommandations.....	33
Références .....	35
Annexe A : Membres du groupe de travail .....	37
Annexe B : Alignement des rôles et des compétences CanMEDS avec le programme de leadership des médecins autochtones en début et en milieu de carrière du CNFMSA .....	39

## Introduction

Ce programme a été conçu par le groupe de travail sur le recrutement et la rétention des professeurs autochtones du Consortium National sur l'Éducation Médicale Autochtone (CNFMSA), présidé par la Dre Lisa Richardson et coprésidé par la Dre Janelle Syring avec les conseils de la Dre Roberta Price. Le groupe de travail est composé de huit membres qui occupent diverses positions en tant qu'acteurs de la formation médicale et universitaire indigène dans le contexte canadien et qui ont adopté une approche collaborative dans la conception d'un programme de leadership pour les médecins indigènes en début et en milieu de carrière. Il ne s'agit pas d'un programme de leadership complet pour les participants, mais plutôt d'un complément aux programmes existants afin de combler le vide palpable que connaissent les médecins indigènes en début et en milieu de carrière, tout en créant un réseau de médecins indigènes émergents intéressés par l'enseignement médical.

## Le défi

Les facultés de médecine canadiennes ont été invitées à donner la priorité au recrutement de membres du corps professoral autochtones, ce qui constitue une étape importante vers l'amélioration de la sécurité des patients autochtones et des étudiants en médecine autochtones. Depuis près de trente ans, des recommandations ont été faites aux facultés de médecine canadiennes pour la création de programmes de recrutement et de formation pour les étudiants en médecine indigènes, d'abord dans le cadre de la Commission Royale pour les peuples autochtones (Association Médicale Canadienne, 1993), puis dans celui de l'Initiative pour les Ressources Humaines en Santé Autochtone (IRHSA), en 2005. Cependant, il y a eu relativement peu d'interventions pour donner suite à cette recommandation jusqu'à la

publication des appels à l'action de 2015 de la Commission de vérité et réconciliation (Commission de Vérité et Réconciliation du Canada, 2015). Dans le cadre de ces initiatives, les facultés de médecine canadiennes ont réagi de manière variable en recrutant activement des médecins indigènes pour occuper des postes de direction, tout en créant de nouvelles opportunités dans les structures académiques et en créant de nouvelles opportunités académiques. Malgré cela, il n'y a actuellement pas assez de médecins autochtones en milieu de carrière pour occuper ces postes en raison de la sous-représentation chronique des peuples autochtones dans les admissions aux écoles de médecine, ainsi que des expériences négatives dans le milieu universitaire (Arkle et al., 2015). Ceux qui choisissent d'assumer ces rôles déclarent qu'ils n'ont pas eu d'opportunités adéquates de développement du leadership, et que les programmes traditionnels de développement du leadership ne prennent pas en compte les réalités uniques des peuples indigènes travaillant dans la médecine universitaire. Ces lacunes dans les possibilités de développement contribuent au faible taux de rétention et à l'épuisement professionnel des peuples autochtones dans les facultés de médecine Canadiennes.

### **Le résultat recherché**

Les médecins indigènes intéressés ou engagés dans des postes de médecine universitaire doivent bénéficier d'une formation et d'un soutien au leadership culturellement sûrs. Cela correspond au mandat du CNFMSA de fournir des mentors aux apprenants autochtones, des ressources pour élaborer et orienter les programmes d'études en santé autochtone et de soutenir les facultés de médecine alors qu'elles travaillent vers une approche décolonisée enracinée dans les méthodes autochtones d'apprentissage autochtone. L'espoir est que, grâce à une éventuelle collaboration avec le Collège Canadien leaders en



santé, les participants auront également la possibilité d' obtenir le titre de Cadre de Santé Certifié.

### Population ciblée

- Les apprenants autochtones en formation médicale post-doctorat (FMPD) ou les médecins autochtones en début ou milieu de carrière désireux de poursuivre une carrière en médecine universitaire.
- Pour la première itération, un participant sera sélectionné et soutenu par chaque faculté de médecine, les sièges restants étant parrainés par des organisations de prestation de services. Chaque faculté de médecine sélectionnera et soutiendra un participant, les organisations de prestation de services parrainant les sièges restants.
- Vingt-deux participants au maximum

### Critères de sélection proposés

Le Bureau de support des autochtones de chaque école de médecine contribuera à la sélection du candidat. La sélection du candidat. Après chaque cycle, les méthodes et critères de sélection seront évalués méthodes et critères de sélection seront évalués après chaque cycle.

Les itérations ultérieures du programme de leadership auront une compréhension plus solide du paysage actuel de la population cible grâce au programme de leadership qui fournira une compréhension plus solide du paysage actuel du ciblage de la population grâce à la base de données des médecins, universitaires, professionnels de la santé et éducateurs autochtones du CNFMSA. La base de données est un autre livrable du groupe de travail sur le recrutement et la rétention du CNFMSA qui développera et maintiendra un répertoire de médecins, d'universitaires, de professionnels de la santé et

d'éducateurs autochtones qui, ainsi que d'éducateurs intéressés, s'intéressent à l'éducation médicale.

## **La solution proposée**

Le CNFMSA offrira un programme de leadership annuel, organisé de la fin septembre à mai, adapté aux résidents autochtones et aux médecins en début et en milieu de carrière qui ont indiqué leur intention de poursuivre une carrière en médecine universitaire. Ce programme original de formation au leadership intégrera les façons autochtones de savoir, de faire et d'être en tant que valeurs fondamentales, tout en fournissant les compétences de leadership nécessaires aux leaders autochtones émergents dans le domaine de la santé, alors qu'ils naviguent dans le milieu universitaire. Ce modèle longitudinal offrira également la possibilité d'un mentorat par les pairs et de relations stratégiques avec des collègues ayant des trajectoires professionnelles similaires à travers ce que nous appelons aujourd'hui le Canada. À l'issue du programme, les diplômés seront invités à revenir chaque année pour fournir un mentorat important à la nouvelle cohorte, en mettant l'accent sur un modèle cyclique et réciproque.

La première séance se déroulera en personne et sera dispensée « sur la terre ». L'éducation fondée sur la terre renforce une opportunité d'apprentissage pour adultes décolonisée qui reconnecte les participants à la terre à travers des relations sociales (humaines et au-delà) et des connaissances qui sont reconnecte les participants à la terre à travers des relations sociales (humaines et au-delà) et des connaissances encapsulées dans leurs épistémologies respectives (Wildcat et al., 2014 & Campbell, 2007). Un élément essentiel de cette partie de la formation en personne est

l'environnement unique dans lequel les participants seront en mesure de s'ancrer en toute sécurité dans leurs identités respectives en tant que peuples indigènes. Les nouveaux éducateurs et administrateurs médicaux seront entourés du soutien de leurs pairs, de mentors, de gardiens du savoir et d'aînés. Les gardiens du savoir et les aînés offriront une compréhension de leurs identités complexes et croisées, et assureront un mentorat à travers celles-ci. Commencer et centrer le programme autour de ce thème est incroyablement précieux, car les dirigeants qui possèdent une conscience personnelle de soi se révèlent être des dirigeants plus efficaces (Steffens et al., 2021). Les sessions de formation en ligne mensuelles suivantes s'appuieront sur les racines identitaires établies lors de la session initiale en personne et favoriseront une réflexion personnelle continue tout au long du programme. En outre, les participants seront invités à l'orientation des cohortes suivantes pour clôturer le cercle de leur cohorte. De cette manière, cette célébration est à la fois une fin et un nouveau départ.

Un programme de leadership spécialement conçu pour les médecins autochtones en début et milieu de carrière est un besoin essentiel identifié depuis l'annonce des appels à l'action pour la vérité et la réconciliation en 2015. Les thèmes mis en avant dans cette opportunité innovante de développement du leadership répondent aux besoins directement identifiés par les médecins indigènes en début et en milieu de carrière, en plus du fait que le programme est principalement dirigé et développé par les peuples indigènes dans le domaine de l'éducation médicale et de la médecine universitaire. Ce programme n'est pas conçu pour être autonome, mais plutôt pour être suivi en tandem avec d'autres programmes médicaux, de soins de santé et de leadership général. Il n'est pas conçu pour être exhaustif, mais

plutôt comme un programme complémentaire à ce qui est offert actuellement.

Ce programme est en outre conçu pour répondre aux besoins changeants des leaders médicaux autochtones émergents. Cette première itération du programme est basée sur le paysage actuel, mais les itérations futures répondront aux besoins identifiés des participants. Une évaluation sera réalisée après chaque session et à la fin de l'année de la cohorte, et le retour d'information sera utilisé pour adapter le programme sur la base des expériences des cohortes précédentes.

Le programme incorpore des compétences dans les sept rôles CanMEDs actuels (annexe A), selon les prévisions du groupe de travail sur le recrutement et le maintien en poste du CNFMSA. Le groupe de travail sur le recrutement et la rétention du CNFMSA prévoit une harmonisation importante avec les CanMEDs 25 à venir, car ils seront conçus pour répondre explicitement aux appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada (Collège Royal, 2023). De plus, le cadre LEADS dans un environnement bienveillant (Collège Canadien des Leaders en Santé, 2021) comprend cinq éléments essentiels : Diriger soi-même, engager les autres, obtenir des résultats, Développer des coalitions et une transformation des systèmes.

Caractéristiques du Cadre LEADS	Caractéristiques du programme qui répondent à cet attribut
Être son propre Leader	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'élément central du programme, s'enraciner dans l'identité, s'enraciner dans l'identité, augmente la conscience de soi.</li> <li>• En utilisant la réflexion comme élément central, les participants réfléchiront de manière critique à ce qu'ils ont été, à ce qu'ils sont devenus et à ce qu'ils aimeraient faire.</li> <li>• En ancrant le programme dans les visions du monde et la réflexion indigènes, les participants ont la possibilité de s'enraciner dans leur identité indigène et de développer ainsi une meilleure compréhension d'eux-mêmes.</li> </ul>
Engager les autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La nature cyclique du programme garantit que les participants précédents encadreront la génération suivante, ce qui favorisera le développement de nouveaux médecins émergents et de leurs pairs.</li> <li>• Le module de formation aux médias fournira également aux participants des compétences qui amélioreront leur capacité à communiquer de manière efficace et professionnelle lors d'interviews et sur les médias sociaux.</li> </ul>

Atteindre des résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le module sur la navigation dans l'académie permettra aux participants de comprendre la fonction de l'académie et de planifier stratégiquement.</li> </ul>
Développer des coalitions	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce programme créera ses propres réseaux de médecins indigènes leaders, ce qui leur permettra d'établir des partenariats ciblés.</li> <li>•</li> </ul>
Transformation des Systèmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'objectif ultime du programme est de compléter différents programmes de leadership afin de fournir aux médecins indigènes en début ou en milieu de carrière les outils dont ils ont besoin pour conduire un changement systémique tout en restant résilients dans leur travail.</li> </ul>

## Objectifs d'apprentissage

Ce programme vise à améliorer et à intégrer l'apprentissage dans plusieurs domaines en incorporant des perspectives autochtones et occidentales dans les sessions d'enseignement et les modules. À l'issue du programme, les participants devraient être en mesure de démontrer qu'ils comprennent les éléments suivants :

1. Les participants comprendront mieux comment leurs perspectives indigènes sont au cœur des différents rôles qu'ils occupent, afin d'améliorer les différents rôles qu'ils occupent, d'accroître leur confiance

globale dans les postes universitaires et de mieux comprendre leur rôle dans la construction d'un espace éthique (Ermine, 2007).

2. Les participants comprendront le rôle essentiel des mentors autochtones et des alliés non autochtones. Les mentors et les alliés soutiendront les participants tout au long du programme et au sein du milieu universitaire.
3. Les participants acquerront les compétences nécessaires pour naviguer efficacement dans l'académie tout en veillant à ce que le travail soit effectué dans les règles de l'art, en honorant les enseignements de nos aînés et de nos gardiens du savoir.
4. Les participants développeront des stratégies pour s'assurer que leur santé et leur bien-être sont prioritaires et maintenus prioritaires et maintenus leur santé et leur bien-être lorsqu'ils entreprennent ce travail au sein de leurs institutions respectives.
5. Les participants développeront une pratique personnelle d'auto-réflexion qui renforcera leur capacité de leadership.

## Calendrier du programme

Session de bienvenue (en personne) (fin septembre - 2 jours)

Module	Objectifs d'apprentissage	Exemples de ressources
L'enracinement dans l'identité indigène	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un leadership axé sur les valeurs</li> <li>• Comprendre et exploiter vos dons</li> <li>• Le rôle des Aînés et des gardiens des savoirs dans votre parcours</li> <li>• Naviguer dans la complexité de l'intersectionnalité</li> </ul>	<p>Kovach, M. (2021). « Préparatifs : situer le soi, la culture et le but dans les méthodologies autochtones » dans <i>Méthodologies autochtones : caractéristiques, conversations et contextes</i> (deuxième édition). Presses de l'Université de Toronto. p. 136-150.</p> <p>McLeod, Y. G. (2012). Apprendre à diriger le style Kokum dans un leadership autochtone vivant : récits autochtones sur la construction de communautés fortes. p.17-41</p>
Auto-réflexion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre l'importance cruciale de l'auto-réflexion.</li> <li>• L'auto-réflexion comme mode de connaissance autochtone.</li> </ul>	<p>Kraemer, HMJ (2011). Des valeurs à l'action : Les quatre principes du leadership fondé sur les valeurs. Jossey-Bass. p.13--26.</p>



	<p>*Cet objectif est imbriqué dans tout le programme.</p>	<p>Higgins, D. (2011). Why reflect? Recognizing the link between learning and reflection. <i>Pratique réflexive</i>, 12(:5) :, 583-584, DOI : 10.1080/14623943.2011.606693</p>
<p>Apprentissage par la terre</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apprendre de la terre.</li> </ul> <p>*Les activités varient en fonction du site et de la saison.</p>	<p>Aucune lecture nécessaire</p>

Sessions en ligne mensuelles (de novembre à mai) 2 heures par session avec 1,5 heure de préparation et 1,5 heure pour les devoirs :

\*Veuillez noter que les modules décrits ci-dessous ne sont pas classés dans un ordre particulier.

Module	Objectifs d'apprentissage	Exemples de ressources
Comprendre la théorie critique de la race et la théorie postcoloniale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer des connaissances et des compétences de communication pour faire le point sur les expériences et les situations de racisme anti-indigène.</li> <li>• Comprendre les structures d'indifférence.</li> <li>• Identifier les micro- et les macro-agressions.</li> <li>• Introduction à la politique qui peut servir à susciter le changement.</li> </ul>	<p>Tuck, E. et Yang, K. W. (2012). "La décolonisation n'est pas une métaphore. Décolonisation : indigénéité, éducation et société », 1(1).</p> <p>Ahenakew, C. (2016). « Greffer les modes de savoir autochtones sur les modes d'être non autochtones : les défis (sous-estimés) d'une imagination décoloniale. » Revue Internationale de Recherche Qualitative, 9(3), 323-340.  <a href="https://doi.org/10.1525/irqr.2016.9.3.323">https://doi.org/10.1525/irqr.2016.9.3.323</a></p>

<p>Construire une identité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment relier l'identité autochtone à l'identité professionnelle.</li> <li>• Importance de l'autosoin.</li> <li>• Comprendre son style de communication.</li> <li>• Identifier son tempérament et ses préférences.</li> <li>• Donner et recevoir un retour d'information.</li> </ul>	<p>Minthorn, Fedelina, Chavez (2015) Points de vue sur le leadership autochtone dans le leadership autochtone dans l'enseignement supérieur</p>
<p>Gérer le syndrome de l'imposteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechercher des critiques constructives.</li> <li>• Se concentrer sur ses points forts et ses réalisations.</li> <li>• La compréhension de votre position et de l'intersection des circonstances croise votre confiance en vous.</li> <li>• Redéfinir l'échec.</li> </ul>	<p>Schwartz, M. (2018). "Retenir nos meilleurs : le syndrome de l'imposteur, la sécurité culturelle, les vies complexes et les expériences des étudiants indigènes à la faculté de droit". <i>Examen de l'éducation juridique</i>, 28(2), 1-  <a href="https://doi.org/10.3316/aeipt.224376">https://doi.org/10.3316/aeipt.224376</a></p>
<p>Dépasser l'idée de "Survie"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouver un mentor qui vous permette de faire votre travail d'une "bonne manière"...".</li> </ul>	<p>Khalifa, M.A., Khalil, D., Marsh, T. E. J., et Halloran, C. (2019). « Vers un leadership scolaire autochtone et décolonisateur : Une revue de la littérature. » <i>Administration de</i></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trouver un équilibre entre vos besoins, ceux de votre famille et les exigences de votre carrière.</li> <li>• Délimitation des frontières.</li> <li>• Protéger votre tranquillité.</li> <li>• Compétences en matière de communication.</li> </ul>	<p><i>l'Education Trimestrielle</i>,55(4), 571-614.</p> <p><a href="https://doi.org/10.1177/0013161X18809348">https://doi.org/10.1177/0013161X18809348</a></p> <p>Straus, S. E., &amp; Sackett, D. L. (2014),<i>Mentorat en Médecine Universitaire</i>. John Wiley &amp; Sons.</p>
Résolution des conflits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment gérer les micro- et macro-agressions. <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Lorsqu'il est dirigé contre vous.</li> <li>◦ Transformer un commentaire en un moment d'enseignement.</li> </ul> </li> <li>• Gestion de la violence latérale.</li> <li>• Stratégies pour apprendre à se dissocier en période de conflit.</li> </ul>	<p>Dinkin, S., Filner, B. et Maxwell, L. (2013). La stratégie d'échange pour gérer les conflits dans le domaine des soins de santé : comment désamorcer les émotions et créer des solutions lorsque les enjeux sont élevés. McGraw-Hill.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styles et stratégies de communication efficaces.</li> <li>• Limites.</li> </ul>	
<p>Naviguer dans le milieu universitaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les structures de gouvernance universitaire.</li> <li>• Comprendre comment faire la distinction entre le moment où l'administration accepte de prendre des mesures et le moment où des changements sont apportés.</li> <li>• Comment mobiliser l'action.</li> <li>• Rôle du Sénat.</li> </ul>	<p>Simone, J.V. (1999). Comprendre les centres médicaux universitaires: <i>Clinical Cancer Research</i>,5(9), 2281-2285.</p> <p>Kovach, M. (2021). Décoloniser l'académie grâce des autochtones les méthodes autochtones : caractéristiques, conversations et contextes</p>
<p>Encadrement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explorer les types d'encadrement: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leadership</li> <li>○ Cadre</li> <li>○ La vie</li> </ul> </li> <li>• Pourquoi il est important de faire appel à un coach de carrière?</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comment trouver un accompagnateur en gestion de carrière.</li> </ul>	
Formation sur les médias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Découvrez les types d'entrevues et comment vous y préparer.</li> <li>• Apprendre à formuler son message clé.</li> <li>• Interagir avec les journalistes.</li> <li>• Entrevues sur la communication de crise.</li> <li>• La formation sur les médias sociaux (y compris les balados) comme forme d'application des connaissances.</li> <li>• Comportement professionnel sur les médias sociaux.</li> </ul>	<p>Friedman, L, D. (2004). "Introduction : A travers le miroir...". Dans Sutures culturelles : Médecine et médias,. p.1-12.</p> <p>Brady, MJ et Kelly, JMH (2017). Nous interrompons ce programme : Tactiques médiatiques autochtones dans la culture Canadienne. UBC Press.</p>
Intégrer la cérémonie et la culture dans le travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Établir et renforcer les relations avec les communautés environnantes.</li> </ul>	Aucune lecture n'est nécessaire.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naviguer dans un engagement respectueux en tant que visiteur autochtone sur les territoires d'autres nations (participants relocalisés ou déplacés).</li> <li>• Atténuer les risques pour les aînés, les gardiens du savoir et les membres de la communauté au sein de l'institution.</li> <li>• Créer un espace pour les apprenants et les collègues autochtones.</li> <li>•</li> </ul>	
--	---	--

\*Autres sujets potentiels : leadership c. leader et recherche de financement.

## Évaluation des participants

L'évaluation des participants est ancrée dans la pédagogie indigène qui incorpore des activités d'auto-réflexion et la transmission orale des connaissances à la base, qui incorpore des activités d'auto-réflexion et la transmission orale des connaissances à la base, qui exige une pleine participation. En outre, les participants devront réaliser des travaux qui seront notés en fonction de leur réalisation et chaque travail sera renvoyé avec un retour d'information plutôt que d'utiliser des méthodes d'évaluation académiques conventionnelles. Les participants seront évalués sur la base de leur participation en classe, de leur travail en groupe, de leurs futures lettres de

réflexion, de leurs réflexions sur les modules et de leur réflexion finale globale, comme décrit ci-dessous.

### **Lignes directrices pour la participation**

Chaque participant est tenu d'assister à toutes les sessions terrestres et en ligne. En outre, ils sont tenus de participer activement aux discussions sur le site. Nous reconnaissons toutefois que les circonstances personnelles et professionnelles sont différentes et nous participons activement aux discussions. Cependant, nous reconnaissons que des circonstances personnelles et professionnelles peuvent survenir et empêcher la participation. Veuillez discuter des absences prévues avec le personnel du programme.

### **Lettre à mon futur moi**

Les participants devront rédiger une lettre à l'attention de leur futur moi. Une copie papier devra être remise lors de la première session, scellée dans une enveloppe pré-adressée, et vous sera envoyée par la poste une année entière après le début du cours. Veuillez noter que ce document ne sera noté qu'à son achèvement, car son contenu est confidentiel. Cette lettre doit être adressée à vous-même un an après le début du programme et décrire :

- Votre position actuelle? qui êtes-vous? D'où venez-vous?)
- Votre définition personnelle actuelle de ce qu'est un "bon dirigeant".
- Comment définissez-vous votre style de leadership actuel?
- L'impact de votre origine sur votre approche du leadership

### **Réflexion sur le module**

Après chaque module en ligne, le participant devrait réfléchir sur le contenu de la session. La soumission devrait être entre 250 et 500 mots basé sur les



activités du module (lectures assignées, facilitation, et discussions de groupe). Instructions de réflexion incluent : est-ce-que les lectures, facilitation et discussion fournit des nouvelles perceptions? Ont-ils confusé ou clarifié vos pensées? Pour quoi? Quels sont quelques idées/termes/concepts que vous avez difficulté avec ou qui vous aide de faire du sens de votre rôle présent ou future comme dirigeant?

### Réflexion finale globale

Cette étape doit être réalisée après la dernière session du programme. La réflexion doit s'appuyer sur l'expérience complète du participant dans le programme et sur la façon dont les enseignements et les compétences ont influencé et influenceront le rôle du participant dans les postes de direction. Cette réflexion doit comporter entre 1 000 et / 500 mots.

### Ventilation de l'évaluation

Les participants seront évalués sur la base de leur participation et de diverses auto-réflexions, y compris une auto-réflexion finale complète sur l'expérience holistique basée sur un modèle réussite-échec. Pour terminer le programme, les participants doivent réaliser au moins 80 % des activités du programme.

Activité	Pourcentage
Participation	50 %
Réflexions sur le module	30 %
Lettre à mon futur moi	10 %
Réflexion finale	10 %

## Budget

Poste	Justification	Modèle de financement
Aînés et gardiens du savoir	<p>Dans les contextes et les cultures autochtones, les aînés et les gardiens du savoir jouent un rôle essentiel. Ils renforcent l'éducation, promeuvent la santé holistique et préservent la culture (Viscogliosi et al., 2020). Les aînés joueront un rôle essentiel tout au long du programme, notamment en apportant un soutien continu aux participants et au programme en général, notamment en apportant un soutien continu aux participants et au programme en général.</p> <p>D'après l'expérience du groupe de travail, ce type spécifique de mentorat culturellement pertinent est actuellement une lacune considérable à laquelle sont confrontés de nombreux enseignants en début de carrière.</p> <p>En outre, les Aînés sont essentiels à la fois pour modeler</p>	<p>L'Aîné et les gardiens du savoir seront salariés et bénéficieront d'avantages sociaux fournis par le CNFMMSA, ainsi que d'avantages en nature provenant de la phase 2 du financement du CNFMMSA.</p>

	<p>l'enracinement (l'auto-localisation) dans l'identité indigène et pour intégrer les modèles, l'enracinement (l'auto-localisation) dans l'identité indigène et l'intégration de la cérémonie et de la culture dans le travail.</p>	
<p>Coordinateur des anciens et des gardiens du savoir</p>	<p>Le climat social actuel, où l'on s'intéresse de plus en plus à la participation des aînés et des gardiens du savoir à des événements, a créé un environnement qui a rendu certains des membres les plus précieux de notre communauté vulnérable à l'exploitation. Le titulaire de ce poste sera le principal interlocuteur des CNFMSA et des parties prenantes souhaitant avoir accès aux anciens et aux gardiens du savoir. Le coordinateur sera responsable de la logistique liée à la participation des aînés et des gardiens du savoir, notamment</p>	<p>En nature grâce au financement de la phase 2 du CNFMSA</p>

	de l'organisation des voyages et du traitement des notes de frais.	
Coaching personnalisé en leadership pour les participants au programme	L'un des principaux obstacles à l'accompagnement des dirigeants est le coût associé à cet accompagnement. Cela empêche les futurs leaders autochtones dans le monde universitaire d'accéder au soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir dans leur rôle.	
Localisation terrestre	La première session se tiendra dans des lieux différents chaque année afin d'offrir une plus grande exposition à des territoires et des connaissances diversifiés. Ce poste comprendra également la rémunération des enseignants terrestres du territoire concerné, le matériel pour les activités prévues, ainsi que la nourriture pour le festin. Les activités terrestres se dérouleront pendant deux jours.	

<p>Plateforme en ligne pour la continuité de la communication au sein de la cohorte et pour les anciens élèves.</p>	<p>La création d'un réseau de mentorat et de soutien permanent est un élément essentiel du programme. Étant donné que les participants viendront de tout ce que nous appelons aujourd'hui le Canada et que de nombreux thèmes essentiels du programme sont liés au mentorat, il est nécessaire de prévoir des forums de discussion permanente, de soutien, en plus du partage des opportunités de carrière et de leadership et de soutien, en plus du partage des opportunités de carrière et de leadership.</p>	<p>Grâce au soutien des parties prenantes.</p>
<p>Facilitateurs</p>	<p>Chaque module développe une compétence spécifique et nécessite l'enseignement d'experts dans ce domaine. Trouver le bon facilitateur fait partie intégrante du succès de ce programme de leadership.</p>	
<p>Spécialiste de l'évaluation</p>	<p>L'évaluation est une composante essentielle de tout programme ; l'évaluateur recueillera des</p>	<p>En nature grâce au financement</p>

	données essentielles concernant l'efficacité du programme et le retour d'information qui servira de base aux formations ultérieures.	de la phase 2 du CNFMSA
Logiciel pour héberger une plateforme en ligne et des modules d'apprentissage	Une grande partie du programme sera dispensée sur une plateforme en ligne, car les participants viendront de tout le Canada. Il faut donc un logiciel permettant d'accéder aux modules et au matériel correspondant, avec la possibilité d'y inclure des enregistrements. En outre, c'est ici que les participants soumettront leurs réflexions.	En nature de la part de l'Association médicale canadienne, pour héberger les composantes en ligne de manière similaire les composantes en ligne seront hébergées de manière similaire à la programmation de CMAJoule.
Honoraires juridiques	Le programme existe en collaboration avec plusieurs parties prenantes du CNFMSA ; il sera donc nécessaire de conclure des accords de transfert, d'hébergement, de propriété intellectuelle et d'autres accords.	En nature grâce au financement de la phase 2 du CNFMSA

<p>Directeur du Programme de Leadership (ETP à déterminer)</p>	<p>Ce personnel serait entièrement responsable de la préparation et de la mise en œuvre du programme. Il s'agit notamment de la négociation en cours du financement du projet et des initiatives de recrutement et de maintien des frontières du CNFMSA.</p>	
	<p>Cette personne contribuera à la planification de ce travail. Cette personne fournira un soutien professionnel continu aux participants et aux anciens diplômés, en les aidant à élaborer leur CV, à présenter des demandes de financement ou de subvention, à rédiger des déclarations personnelles, à élaborer des portfolios d'enseignement, etc. Ils seront également chargés de partager la programmation à venir. Le rôle de cette personne est de combler les lacunes entre les médecins de la première génération et les médecins intergénérationnels qui disposent de vastes réseaux de</p>	<p>Grâce au soutien des parties prenantes.</p>

	<p>soutien et de développer des liens solides entre les médecins en début et en milieu/fin de carrière.</p> <p>En outre, ils produiront des manuscrits sur les besoins et les expériences des leaders médicaux indigènes, car il existe une lacune importante dans la littérature sur ce sujet.</p>	
	Cette personne apportera un soutien administratif au directeur et au coordonnateur.	Grâce au soutien des parties prenantes.
Mentors	Ce programme est conçu pour être de nature cyclique. Les anciens participants seront invités à revenir pour jouer le rôle de mentors et à participer à des sessions de formation.	Grâce au soutien des parties prenantes.
Ressources humaines	Fournir aux employés des infrastructures d'emploi et un soutien en matière de ressources humaines.	
Soutien informatique	Ce programme nécessite son propre soutien informatique.	



Communication et application des connaissances	Ce programme nécessite son propre plan de communication et d'application des connaissances.	
--	---	--

## Recommandations

Le groupe de travail de CNFMSA sur le recrutement et la fidélisation des professeurs indigènes souhaite également formuler les recommandations supplémentaires suivantes pour le programme de leadership des médecins indigènes en début et en milieu de carrière :

- 1) Chaque école de médecine actuelle et future du Canada parrainera un médecin indigène émergent qui participera au programme, ainsi qu'un mentor qui participera à la session en personne en tant qu'acte continu de réconciliation (voir notamment les appels à l'action 22-24 de la Commission Vérité et Réconciliation).
- 2) L'Association Médicale Canadienne apporte un soutien en nature au développement de modules de développement et de logiciels en ligne.
- 3) Le CNFMSA continuera à établir des relations suivies avec la Fondation de l'Association Médicale Canadienne et la Fondation Médicale Canadienne.
- 4) Le programme s'associera au Collège canadien des leaders en santé (CCLS). Les participants qui terminent avec succès le programme de leadership pour les médecins autochtones en début et en milieu de carrière satisferont à certaines exigences pour l'obtention du titre de Cadre de Santé Certifié.

- 5) Le CNFMMSA poursuivra les discussions en vue d'obtenir l'accréditation du Collège Royal des Médecins et Chirurgiens du Canada (MDC) et du Collège des Médecins de Famille du Canada (Mainpro+) afin que ce programme puisse donner droit à des unités de perfectionnement professionnel continu de la part de chaque collège respectif.
- 6) Chaque participant aura accès à un financement qui permettra d'avoir accès à un mentor personnel en leadership afin d'améliorer le perfectionnement du leadership des participants pendant leur participation à ce programme.
- 7) Un fonds de bourses sera créé pour les diplômés du programme de leadership pour les médecins autochtones en début et milieu de carrière, afin de financer des programmes ou des expériences de leadership ultérieurs.

## Références

Arkle, M., Deschner, M., Giroux, R., Morrison, R., Nelson, Sauvé, A. et Singh, K. Indigenous Peoples and Health in Canadian Medical Education CFMS Position Paper. Fédération Canadienne des Etudiants en Médecine.

[https://www.cfms.org/files/position-papers/2015\\_indigenous\\_people\\_in\\_canadian\\_med\\_ed.pdf](https://www.cfms.org/files/position-papers/2015_indigenous_people_in_canadian_med_ed.pdf).

Campbell, M. (2007). "Nous devons revenir aux principes de Wahkotowin. *Eagle Feather News*, 5.

Association médicale canadienne. (1993). Soumission à la Commission royale sur les peuples autochtones. <https://data2.archives.ca/rcap/pdf/rcap-520.pdf>

Collège Canadien des Leaders en Santé Publique. (2021). Cadre LEADS. <https://leadscanada.net/site/about/about-us/framework?nav=sidebar>.

Ermine, W. (2007.) "L'Espace Éthique de l'Engagement". *Revue de Droit Autochtone*, 6(1) ;, 193-204.

Khalifa, M. A., Khalil, D., Marsh, T. E. J. et Halloran, C. (2019). « Vers un leadership scolaire autochtone et décolonisateur : Une revue de la littérature.

» *Administration de l'Education Trimestrielle* ,55(4) ;, 571-614.

<https://doi.org/10.1177/0013161X18809348>

Steffens N. K., Wolyniec, N., Okimoto, T. G., Mols, F., Haslam, S. A. et Kay, A. A. (2021). Connaître Mme, nous connaître : la conscience de soi personnelle et collective améliore le leadership authentique et l'approbation du leader", *Le Leadership Trimestriel*, 32(6), <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101498>.

Commission de Vérité et de Réconciliation du Canada : Canada: Appels à l'action (2015). *Vérité et Réconciliation Commission de Réconciliation du Canada*.

[https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wpcontent/uploads/2021/01/Calls\\_to\\_Action\\_English2.pdf](https://ehprnh2mwo3.exactdn.com/wpcontent/uploads/2021/01/Calls_to_Action_English2.pdf)

Wildcat M., Simpson M., Irlbacher-Fox S. et Coulthard G. (2014). Apprendre de la terre : La pédagogie indigène basée sur la terre et la décolonisation.

Viscogliosi, C., Asselin, H., Basile, S., Borwick, K., Couturier, Y., Drolet, M. J., Gagnon, D., Obradovic, N., Torrie, J., Zhou, D. et Levasseur, M. (2020).

« L'Importance des contributions des Aînés autochtones au bien-être individuel et communautaire : Résultats d'un examen exploratoire de la participation sociale et de la solidarité intergénérationnelle. *Revue Canadienne de Santé Publique*, 111(5), 667-681. [https://doi.org/10.17269/s41997-019-00292-](https://doi.org/10.17269/s41997-019-00292-3)

[3](#)

## Annexe A : Membres du groupe de travail

Nom	Poste	Poste/Organisation
Lisa Richardson, MD, MA, FRCPC	Président e	Médecin membre du personnel, Médecine interne générale, Réseau Universitaire de Santé  Doyen Associé, Inclusion et Diversité, Faculté de Médecine Temerty  Responsable stratégique de la santé indigène, Hôpital Universitaire des Femmes  Chercheuse en éducation, The Wilson Centre  Responsable de la santé autochtone au sein du CRMCC
Janelle Syring, MD	Co- président e	CMFC
Roberta Price	Aînée	Aînée, Université de la Colombie-Britannique
Teresa Chan	Membre	Doyen associé du développement professionnel continu, Université McMaster
Chris Andersen	Membre	Professeur et doyen des études autochtones, Université de l'Alberta
Kelle Hurd	Membre	Vice-présidente, Santé autochtone, Université de Calgary

Lindsey Fechtig	Membre	Bureau de la santé indigène, Université de Toronto
Lisa Abel	Ancien membre	Gestionnaire de programme Planification stratégique et mise en œuvre Faculté de Médecine Université d'Ottawa
Cheryl Barnabe	Ancien membre	Chaire de Recherche du Canada en Sciences de la Santé, Université de Calgary

Annexe B : Alignement des rôles et des compétences CanMEDS avec le programme de leadership des médecins autochtones en début et en milieu de carrière du CNFMMSA

Expert médical	1. Exercer la médecine dans le cadre de leur champ d'action et de leur expertise.	1.5 Accomplir des tâches professionnelles en faisant face à des demandes multiples et concurrentes.  1.6 Reconnaître la complexité, l'incertitude et l'ambiguïté inhérentes à la pratique médicale et y répondre.
	5. Contribuer activement, à titre individuel et en tant que membre d'une équipe de soins, à l'amélioration continue de la qualité des soins	5.1 Reconnaître les dommages causés par les soins de santé, y compris les incidents liés à la sécurité des patients, et y réagir.

	de santé et de la sécurité des patients, à titre individuel et en tant que membre d'une équipe de soins.	
Communicateur	1. Établir des relations thérapeutiques professionnelles avec les patients et leurs familles.	<p>1.1 Communiquer en utilisant une approche centrée sur le patient qui encourage la confiance et l'autonomie du patient et se caractérise par l'empathie, le respect et la compassion.</p> <p>1.2 Optimiser l'environnement physique pour le confort, la dignité, l'intimité, l'engagement et la sécurité des patients.</p>
	2. Obtenir et synthétiser des informations précises et pertinentes, en tenant compte du point de vue	<p>2.1 Utiliser un système centré sur le patient</p> <p>les compétences en matière d'entretien pour</p>



	<p>des patients et de leur famille.</p>	<p>recueillir efficacement les informations pertinentes biomédicale et des informations psychosociales.</p>
	<p>4. Impliquer les patients et leur famille dans l'élaboration de plans qui reflètent les besoins et les objectifs des patients en matière de soins de santé.</p>	<p>4.1 Faciliter les discussions avec les patients et leurs familles d'une manière respectueuse, sans jugement, et culturellement sûrs.</p> <p>4.2 Aider les patients et leurs familles à identifier, à accéder, et utiliser l'information et communication</p>

		technologies pour soutenir leurs soins et de gérer leur santé.
Collaborateur	1. Travailler efficacement avec des médecins et d'autres collègues des professions de santé.	1.2- Négocier le chevauchement et le partage des responsabilités avec les médecins et d'autres collègues des professions de santé - professionnels de la santé dans le cadre de soins épisodiques et continus.  1.3 S'engager dans une prise de décision respectueuse et partagée avec des médecins et d'autres collègues dans les professions de santé.
	2. Mettre en œuvre des stratégies visant à promouvoir la compréhension, à gérer les différences et à résoudre les conflits d'une	2.2 Mettre en œuvre des stratégies pour promouvoir la compréhension, gérer les différences et résoudre les conflits d'une manière qui favorise une culture de collaboration.

	manière qui favorise une culture de collaboration.	
Leader	1. Contribuer à l'amélioration de la prestation des soins de santé au sein des équipes, des organisations et des systèmes.	1.2 Contribuer à une culture qui favorise la sécurité des patients. 1.3 Analyser les incidents de sécurité pour améliorer les systèmes de soins.
	2. Faire preuve de leadership dans la pratique professionnelle.	3.1 Faire preuve de leadership des compétences pour améliorer les soins de santé. 3.2 Faciliter les changements dans le domaine de la santé Les soins de santé doivent être améliorés afin d'améliorer les services et les résultats.
	3. Gérer leur pratique et leur carrière.	4.1 Fixer des priorités et gérer le temps d'intégrer la pratique et sa vie personnelle.

		4.3 Mettre en œuvre des processus pour assurer une pratique personnelle l'amélioration.
Défenseur de la santé	2. Répondre aux besoins des communautés de populations qu'ils servent en plaidant avec elles pour un changement au niveau du système d'une manière socialement responsable.	2.1 Travailler avec une communauté ou une population pour identifier les déterminants de la santé qui l'affectent.  2.2 Améliorer la pratique clinique en appliquant un processus d'amélioration continue de la qualité aux activités de prévention des maladies, de promotion de la santé et de surveillance de la santé.  2.3 Contribuer à un processus d'amélioration de la santé dans la communauté ou la population qu'ils servent.
Boursier	1. S'engager dans l'amélioration continue de leurs activités	1.1 Élaborer, mettre en œuvre, suivre et réviser un plan d'apprentissage personnel afin d'améliorer

	<p>professionnelles par le biais de l'apprentissage continu.</p>	<p>la pratique professionnelle.</p> <p>1.2 Identifier les possibilités d'apprentissage et d'amélioration en réfléchissant et en évaluant régulièrement leurs performances à l'aide de diverses sources de données internes et externes.</p> <p>1.3 S'engager dans un apprentissage collaboratif afin d'améliorer continuellement sa pratique personnelle et de contribuer à l'amélioration collective de la pratique.</p>
	<p>2. Enseigner aux étudiants, aux résidents, au public et aux autres professionnels de la santé.</p>	<p>1.4 Reconnaître l'influence de la modélisation des rôles et l'impact du curriculum formel, informel et caché sur les apprenants.</p>

		1.5	Promouvoir un environnement d'apprentissage sûr.
	4. Contribuer à la création et à la diffusion des connaissances et des pratiques applicables à la santé.	4.2	Déterminer les principes éthiques de la recherche et les intégrer pour obtenir un consentement éclairé et pour tenir compte des avantages et des inconvénients potentiels, ainsi que des populations vulnérables.
Professionnel	1. Démontrer un engagement envers les patients en appliquant les meilleures pratiques et en adhérant à des normes éthiques élevées.	1.1	Adopter des comportements et des relations professionnels appropriés dans tous les aspects de la pratique, en faisant preuve d'honnêteté, d'intégrité, d'humilité, d'engagement, de compassion, de respect, d'altruisme, de respect de la diversité et de respect de la confidentialité.
		1.2	Reconnaître les problèmes éthiques

		rencontrés dans la pratique et y répondre.
	2. Démontrer un engagement envers la société en reconnaissant les attentes de celle-ci en matière de soins de santé et en y répondant.	2.1 Faire preuve de responsabilité vis-à-vis des patients, de la société et de la profession en répondant aux attentes de la société à l'égard des médecins.
	3. Démontrer un engagement envers la profession en se conformant aux normes et en participant à la réglementation dirigée par les médecins.	3.2 Reconnaître les comportements non professionnels et contraires à l'éthique chez les médecins et autres collègues des professions de santé et y réagir.
	4. Démontrer un engagement en faveur de la santé et du bien-être des médecins afin de favoriser des soins	4.1 Faire preuve de conscience de soi et gérer les influences sur le bien-être personnel et les performances professionnelles.

	optimaux aux patients.	<p>4.2 Gérer les exigences personnelles et professionnelles pour une pratique durable tout au long du cycle de vie du médecin.</p> <p>4.3 Promouvoir une culture qui reconnaît, soutient et accompagne efficacement les collègues dans le besoin.</p>
--	------------------------	---