



La Coalition autochtone d'Ottawa reconnaît que nous sommes sur le territoire non cédé de la Nation algonquine anishinaabe.

Déclaration

Si je suis élu-e à titre de premier ministre de l'Ontario, mon gouvernement s'engage à :

- Faire de l'élimination du racisme et de la discrimination à l'égard des peuples autochtones dans les systèmes et les établissements de soins de santé de l'Ontario une priorité.
- Veiller à ce que les Autochtones aient le même accès aux soins de santé et reçoivent les mêmes services en santé que les non-Autochtones.
- Servir et à soutenir le droit des peuples autochtones aux services de santé et le droit de recevoir des soins empreints de compassion et culturellement compétents.
- Éliminer le racisme et la discrimination dans les services ou les établissements de santé désignés comme des « points chauds » en Ontario.
- Faire participer les partenaires et les communautés de services de santé autochtones à la conception et à la prestation de programmes de services qui répondent aux besoins particuliers de santé des peuples autochtones et qui produisent des résultats mesurables et positifs en matière de santé.

Bref, mon gouvernement renouvellera son engagement envers l'énoncé de vision inspirante de cet homme que les Canadiens ont identifié comme la figure la plus importante de l'histoire de ce pays, soit Tommy Douglas, le fondateur de l'assurance-maladie. Dans ses mots empreints de courage, M. Douglas a dit :

Nous vivons tous et toutes ensemble sur cette terre. Le seul test qui importe en ce qui concerne notre caractère est la façon dont nous prenons soin des moins fortunés qui nous entourent. La manière dont nous prenons soin des uns des autres, pas la manière dont nous prenons soin de nous-mêmes, c'est tout ce qui compte vraiment.

Signature du chef du parti

Avec nos salutations respectueuses,

Allison Fisher
Coprésidente, CAO

Stephanie Mikki Adams
Coprésidente, CAO

La mission du Centre Wabano pour la santé des Autochtones a pour objectif de rendre possible un monde dans lequel tous les peuples des Premières Nations, les Inuits et les Métis obtiennent un accès complet et équitable aux conditions qui favorisent la santé, y compris la fierté de l'ascendance, la remise en valeur de la culture, la paix, le logement, l'éducation, la nourriture, le revenu, un environnement stable, les ressources et la justice sociale.

Des soins de santé de qualité sont un droit humain fondamental. Les membres des peuples autochtones de l'Ontario *ne sont pas* respectés ou traités de façon juste et équitable par les professionnels de la santé et les établissements de santé. Conséquemment, ils sont doublement grevés par le coût de ce traitement, tant sur le plan du bien-être physique que mental.

Reconnaissant que les problèmes systémiques doivent être contrés par des solutions systémiques, le Centre Wabano pour la santé des Autochtones et les autres membres de la Coalition autochtone d'Ottawa demandent à Santé Ontario de s'engager à lutter contre la discrimination et le racisme anti-autochtones à un niveau systémique et d'intégrer et d'opérationnaliser les objectifs de lutte contre le racisme en tant que partie intégrante du cycle continu de prestation de services et dans le cadre du processus continu d'amélioration des services pour les peuples autochtones offerts sur le territoire de la région de Champlain.

THÈMES ET RECOMMANDATIONS

1) PROPRIÉTÉ (COURAGE)

Objectif stratégique :

Ranimer et renouveler l'engagement de Santé Ontario à :

- servir et appuyer le droit des Autochtones à la santé;
- offrir des soins empreints de compassion et adaptés à la culture;
- assurer une prestation de services équitable et une qualité de soins aux clients autochtones.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario d'appuyer et de contribuer à une stratégie de communication, laquelle :
 - dénonce les méfaits du racisme et de la discrimination, du passé et du présent, envers les Autochtones;
 - déclare son intention d'éliminer le racisme envers les Autochtones et d'améliorer l'accès à des services de santé équitables et de qualité;
 - reconnaît que l'amélioration signifie un changement par rapport au statu quo.
2. Nous demandons à Santé Ontario d'identifier les priorités en matière de plans d'action ayant comme but l'élimination du racisme et de la discrimination envers les Autochtones afin d'éteindre complètement les « points chauds » où l'on observe des comportements discriminatoires et racistes. Il s'agit notamment des lieux et des services suivants :
 - les services d'urgence des hôpitaux et les maternités;
 - les cliniques de santé communautaire et les équipes de santé familiale;
 - les services paramédicaux.

3. Nous demandons à la haute direction de Santé Ontario d'adopter une forte unité de ton au sein de sa direction. Le leadership institutionnel et la responsabilité collective doivent inspirer tous les membres de la société à adopter des changements qui s'avèrent essentiels.

2) ENGAGEMENT ENVERS L'ÉQUITÉ ET LA COLLABORATION (RESPECT)

Objectif stratégique :

Confirmer l'engagement de Santé Ontario à vouloir assurer que la population ontarienne reçoive les meilleurs soins possibles en :

- Réaffirmant la contribution des établissements locaux de santé à l'élimination du racisme et de la discrimination envers les Autochtones et leur engagement envers cette action;
- Autorisant le recours à l'expertise nécessaire des leaders, des établissements et des fournisseurs de services de santé autochtones dans la prestation de soins et de services qui sont adaptés à la culture et qui tiennent compte des traumatismes;
- Améliorant la prestation de services de santé équitables, responsables et basés sur un respect réciproque envers les peuples autochtones en établissant des relations significatives entre les leaders de la santé autochtones et non autochtones et les communautés et en entretenant ces relations.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario de collaborer régulièrement et systématiquement avec les partenaires locaux de services de santé autochtones et les communautés qui sont impliqués dans la prestation des services de santé afin d'identifier, de former et de soutenir les champions du changement au sein du système et des secteurs.
2. Nous demandons à Santé Ontario d'agir dans l'urgence pour réduire les préjudices et améliorer les services de soins de santé pour les Autochtones en élaborant et en mettant en œuvre une stratégie globale conjointe de lutte contre le racisme et la discrimination autochtones, y compris dans les secteurs identifiés comme des « points chauds » dans le projet SYS.
3. Nous demandons à Santé Ontario de définir des normes et des attentes équitables en matière de prestation de services de soins de santé et de communiquer à tous et à toutes l'information concernant ces normes et ces attentes.
4. Nous demandons à Santé Ontario de faire participer les partenaires et les communautés de services de santé autochtones à la conception et à la prestation de programmes de services qui visent à:
 - reconnaître et affirmer la valeur des connaissances et des compétences culturelles;
 - améliorer, dans l'ensemble du système, la compréhension des histoires autochtones troubles et des expériences de service qui y sont rattachées;
 - donner à *tous les* fournisseurs de services les moyens de s'opposer au racisme et à la discrimination.

5. Nous demandons à Santé Ontario d'engager un processus d'examen exhaustif des politiques et des procédures existantes dans chaque établissement, y compris une analyse comparative des lacunes, des réalités invisibles et des incohérences.

3) ATTENTES (VÉRITÉ)

Objectif stratégique :

Se préparer à réussir à éliminer le racisme et la discrimination envers les Autochtones en veillant à ce que Santé Ontario comprenne parfaitement :

- les objectifs généraux qui guident les changements et les améliorations du système;
- les rôles de chacun au sein du système pour réaliser ces objectifs;
- les responsabilités, les gratifications et les conséquences associées en ce qui concerne le rendement individuel;
- l'importance des soins axés sur le client.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité de déterminer les attentes et les obligations en matière de rendement, lesquelles :

- Définissent les priorités stratégiques qui visent à améliorer les résultats en matière de santé des Autochtones.
- Établissent les objectifs de rendement précis à l'échelle de l'organisation afin d'éliminer le racisme et la discrimination envers les Autochtones en fonction de résultats mesurables, avec des exigences de responsabilisation pour les dirigeants.
- Établissent et assignent des objectifs de rendement individuels qui s'harmonisent avec les objectifs organisationnels et qui comprennent des dispositions en matière de responsabilisation pour les personnes ou les unités.
- Établissent des cibles et des résultats d'évaluation clairs et mesurables.

2. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité de s'engager à exercer une surveillance significative des services et des actions que les services entreprennent afin qu'ils :

- Conçoivent et mettent en œuvre des procédures et des pratiques qui visent à mesurer la qualité des résultats en ce qui concerne les peuples autochtones, y compris, mais sans s'y limiter :
 - l'accès en temps opportun aux services et aux soins de santé;
 - la qualité équitable du service fourni, fondée sur :
 - le nombre de plaintes selon l'emplacement de l'établissement et le secteur;
 - la nature des plaintes, comme les stéréotypes, les injures, les comportements humiliants; le refus de donner des médicaments ou l'administration de médicaments contre le gré du patient; le refus de donner des soins, ou des traitements différents selon les patients ou en deçà des normes.

3. Nous demandons à Santé Ontario de mettre en place un système de gestion des plaintes, en commençant par :
 - Concevoir et établir un mécanisme de plaintes « sécuritaire » pour signaler les incidents tels qu'ils ont été vécus par une personne ou rapportés par d'autres, y compris des mesures de protection pour les dénonciateurs ou les lanceurs d'alerte.
 - Identifier des personnes, y compris créer de nouveaux postes au besoin, et leur assigner spécifiquement la tâche de collecter les données, de produire des rapports et d'interpréter tous ces résultats.
 - Envisager la création d'un poste d'ombudsman dont le titulaire serait chargé de défendre les questions touchant à la race et à l'équité.
4. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité de s'engager à communiquer en temps opportun et de manière transparente avec les communautés autochtones de manière à ce que les actions de communications :
 - intègrent la rétroaction liée à la qualité du service :
 - identifient et résolvent les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent;
 - reconnaissent les progrès réalisés quant à l'amélioration des services aux Autochtones.
5. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité de s'engager à améliorer les systèmes de ressources humaines qui :
 - font appel à des partenaires autochtones dans les services de soins de santé, ainsi que dans les collèges, les universités et les gouvernements pertinents, dans le but d'élaborer des stratégies pour attirer, recruter et maintenir en poste une main-d'œuvre plus représentative.
 - établissent des cibles précises en ce qui a trait à la diversité autochtone dans toutes les catégories de personnel du système de services de santé, y compris les postes de haute direction.
 - s'attaquent au racisme systémique en l'absence de possibilités de promotion pour le personnel autochtone sous-représenté.
 - réévaluent et communiquent les nouvelles exigences obligatoires en matière de sensibilisation au racisme et à la discrimination envers les Autochtones ainsi que la compétence culturelle autochtone pour tous les postes de supervision et toutes les promotions d'emploi au sein du système.
 - comprennent les connaissances sur la diversité autochtone, le racisme envers les Autochtones et la formation sur la sécurité culturelle comme des atouts mesurables dans toutes les évaluations des candidats pour des emplois à combler.
 - établissent des programmes de mentorat, des placements et des affectations pour permettre au personnel autochtone et non autochtone d'apprendre les uns des autres.
6. Nous demandons à Santé Ontario de veiller à ce que les priorités financières soient établies correctement et que les enveloppes budgétaires soient adéquates afin d'atteindre l'objectif d'éliminer le racisme et la discrimination envers les Autochtones.

4) NORMES - (AMOUR)

Objectif stratégique :

Soutenir et favoriser le succès reposant sur l'élimination du racisme et de la discrimination envers les Autochtones à l'échelle du système, en veillant à ce que tous les professionnels de la santé aient une compréhension claire des normes de connaissances, des traitements et des interactions humaines nécessaires pour des soins compétents et sécuritaires.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité :
 - d'élaborer ou de peaufiner les politiques en matière de racisme et de discrimination envers les Autochtones;
 - d'examiner les pratiques actuelles, comme les « alertes à la naissance », et le rôle que jouent les fournisseurs de services hospitaliers et communautaires dans le retrait des bébés et des enfants autochtones de leur famille;
 - Demander conseil aux dirigeants et à la communauté autochtones en ce qui concerne les nouvelles politiques et procédures liées aux questions réelles ou perçues de protection de l'enfance en tenant compte du contexte historique autochtone et de plusieurs rapports récents tels que les appels à l'action 1 à 5 de la CVR.
 - d'examiner les pratiques liées à la gestion de la douleur et comment ces pratiques ont un impact sur les peuples autochtones;
 - S'attaquer aux présomptions répandues selon lesquelles les Autochtones sont des alcooliques et des consommateurs de substances.
2. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité de s'engager à assurer des soins compétents et sécuritaires en collaborant avec des partenaires autochtones pour :
 - créer des environnements sûrs pour la prestation de services;
 - concevoir et fournir des espaces équitables pour le confort spirituel et le réconfort des Autochtones;
 - offrir un reflet de la culture autochtone dans la décoration et l'organisation de l'espace.
3. Nous demandons à Santé Ontario de charger les directions organisationnelles de la responsabilité :
 - d'examiner les normes ou d'élaborer des normes, selon le cas, relatives aux attentes en matière de qualité du service.
 - de collaborer avec les partenaires autochtones pour déterminer quelles sont les normes supplémentaires nécessaires pour appuyer et refléter une stratégie autochtone de lutte contre le racisme et la discrimination.
 - d'établir des systèmes et des procédures et assigner des rôles pour consigner la prestation réelle des services et les inclure dans les évaluations de rendement, notamment :
 - Le temps que les patients autochtones doivent attendre pour recevoir un service;

- Le temps écoulé entre l'enregistrement et le traitement des patients autochtones.
 - d'établir des systèmes et des procédures et assigner des rôles pour signaler et documenter les incidents ou les infractions négatifs, et les inclure dans les évaluations de rendement.
 - de collaborer avec les partenaires autochtones et non autochtones pour envisager de développer une norme d'accréditation pour les milieux de travail antiracistes et accueillants pour les Autochtones.
4. Nous demandons à Santé Ontario de co-crée et de financer des mécanismes visant un apprentissage organisationnel et une formation sur le racisme contre les Autochtones obligatoires et d'inclure du matériel éducatif et des outils de sensibilisation sur le racisme anti-autochtone dans les trousseaux d'orientation pour tous les nouveaux employés. Il s'agira notamment :
- d'actions de communication et de démonstrations de la part des dirigeants, sur une base régulière, portant sur l'importance de la compétence culturelle propre aux Autochtones et de l'apprentissage de la lutte contre le racisme.
 - d'un programme de formation préétabli offert comme un cours de perfectionnement professionnel obligatoire pour tous les fournisseurs de services au sein du système. Il faudra s'assurer que cette formation soit comprise dans l'orientation des nouveaux employés.

5) RESPONSABILITÉ (HUMILITÉ)

Objectif stratégique :

Souligner que le processus d'élimination du racisme et de la discrimination envers les Autochtones s'avère complexe, que son aboutissement ne promet pas de résultats immédiats, qu'il nécessite une amélioration continue et qu'il exige du temps et de la vigilance.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario de fournir des ressources pour former ou embaucher des défenseurs et des conseillers autochtones dans les hôpitaux et d'autres établissements de santé non autochtones afin d'assurer un accès équitable à des ressources en santé, à des services linguistiques et à des soins respectueux et équitables.
2. Nous demandons à Santé Ontario de former ou d'embaucher du personnel (p. ex., ombudsman) pour souligner et analyser l'efficacité des nouvelles mesures de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Autochtones sur une base annuelle.
3. Nous demandons à Santé Ontario d'exiger que :
 - les dirigeants et les superviseurs organisationnels reçoivent et évaluent l'information liée aux initiatives de lutte contre le racisme et la discrimination envers les Autochtones qui touchent leurs secteurs et le personnel sous leur responsabilité, selon des cycles réguliers d'évaluation, en veillant à ce qu'ils soient au courant de :
 - tous systèmes, nouveaux ou déjà en place, et de toutes les sources de données qui peuvent être utilisés dans le cadre de la rétroaction sur le rendement;
 - la portée individuelle et organisationnelle de toute nouvelle norme;

- l'éventail des conséquences possibles en ce qui a trait aux violations individuelles ou sectorielles des nouvelles normes.
- les discussions faisant l'objet d'une évaluation que les dirigeants organisationnels et les superviseurs ont, de façon continue, avec le personnel sous leur responsabilité, comprennent toute plainte ou tout compliment en lien avec du racisme ou de la discrimination envers les Autochtones.
- les dirigeants et des superviseurs organisationnels discutent de la possibilité de plans d'apprentissage individuels et créent de telles occasions au besoin, comme suivi à la formation.

6) SUPERVISION (HONNÊTÉTÉ)

Objectif stratégique :

Renforcer le fait que la transparence, la communication et la rétroaction externe venant des communautés et des clients autochtones sont grandement valorisées dans la lutte contre le racisme systémique et contre le racisme et la discrimination envers les Autochtones.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario d'échanger avec les partenaires des services de santé, les clients et les membres de la collectivité autochtones afin d'obtenir une rétroaction régulière sur l'équité des services de santé, autant celle perçue que celle vécue;
2. Nous demandons à Santé Ontario de collaborer sur une base annuelle avec les partenaires des services de santé, les clients et les membres de la collectivité autochtones pour constater les progrès, cerner les lacunes et les problèmes persistants et tenir compte des nouveaux défis;
3. Nous demandons à Santé Ontario d'élaborer un processus de rétroaction robuste et riche afin de corriger ou d'éliminer les problèmes identifiés.

7) AMÉLIORATION CONTINUE ET RENOUVEAU - (SAGESSE)

Objectif stratégique :

Renforcer la conviction de chacun que l'élimination du racisme et de la discrimination envers les Autochtones n'est pas un projet unique à court terme, mais un processus continu qui doit être perpétuellement mis en pratique.

Mesures à prendre :

1. Nous demandons à Santé Ontario de rappeler chaque année, aux parties prenantes de l'ensemble du système, cet objectif visant à améliorer l'accès des Autochtones aux soins de santé, les expériences dans les établissements et les centres de soins de santé et les résultats en matière de santé;
2. Nous demandons à Santé Ontario d'identifier les tendances de préjudice injustifié telles qu'elles se confirment dans le cycle annuel de rendement et de responsabilisation;

3. Nous demandons à Santé Ontario de s'engager à établir des priorités et à prendre des mesures correctives dans l'ensemble du système de soins de santé, y compris dans les « points chauds » qui ont été identifiés.

