

## Le Principe de Joyce

Avis – Thème trois:  
Former le présent, développer l'avenir

### Personne Ressource

#### Françoise Filion

*co-directrice de* Regroupement Infirmier  
en Santé Mondiale et Autochtone  
(RISMA)

### Comité de rédaction

#### Françoise Filion

*co-directrice de* Regroupement Infirmier  
en Santé Mondiale et Autochtone  
(RISMA)

#### Glenda Sandy

*membre de* Regroupement Infirmier en  
Santé Mondiale et Autochtone (RISMA)

#### Montana Picard

*membre des* Infirmières de McGill pour la  
Santé Planétaire (IMSP)

### Collaboratrices

#### Natalie Stake-Doucet

*présidente, Association Québécoise des*  
infirmières et infirmiers (AQII)

#### Lia Sanzone

*membre de* Regroupement Infirmier en  
Santé Mondiale et Autochtone (RISMA)

#### Catherine-Anne Miller

*membre de* Regroupement Infirmier en  
Santé Mondiale et Autochtone (RISMA)

#### Rose-Marie Roy

*co-directrice des* Infirmières de McGill  
pour la Santé Planétaire (IMSP)

### Université McGill

680 Sherbrooke Ouest, 19e étage,  
bureau 1937  
Montréal (Québec) H3A 2M7  
T 514-398-3484

#### Jodi Tuck

*co-directrice de* Regroupement Infirmier  
en Santé Mondiale et Autochtone  
(RISMA)

#### Naomi Pastrana Mankovitz

*co-directrice des* Infirmières de McGill  
pour la Santé Planétaire (IMSP)

#### Zoë Chabot

*membre des* Infirmières de McGill pour la  
Santé Planétaire (IMSP)

#### Franco-Carnevale

*membre de* Regroupement Infirmier en  
Santé Mondiale et Autochtone (RISMA)

#### Hilah Silver

*membre de* Association Québécoise des  
infirmières et infirmiers (AQII)

#### Louise Murray

*membre de* Regroupement Infirmier en  
Santé Mondiale et Autochtone (RISMA)

## États généraux : Avis – Thème trois : Former le présent, développer l’avenir

### Présentation des auteurs

Le Regroupement Infirmier en Santé Mondiale et Autochtone (RISMA) de l’École des sciences infirmières Ingram de l’université McGill (ESII), les Infirmières de McGill pour la Santé Planétaire (IMSP) et l’Association Québécoise des Infirmières et Infirmiers (AQII) présentent un avis sur le thème trois : Former le présent, développer l’avenir, plus spécifiquement les actions qui devraient être prises pour rehausser et favoriser la culture de développement professionnel continu au sein de la profession.

RISMA a été créé, dès la fin des années 2000, d’une vision et d’un besoin d’améliorer la santé, autant mondiale, locale, qu’Autochtone, dans une optique de justice sociale, tout en reconnaissant et en s’efforçant de réduire les iniquités en matière de santé. Ses quatre mandats : éducation, défense des droits, service à la communauté et recherche, ont permis des actions concrètes, comme des partenariats communautaires durables autant en santé internationale, avec des communautés Autochtones, que locale. (TOR, 31 janvier 2020)<sup>1</sup>. L’IMSP a été créé en automne 2020 avec l’objectif de défendre la justice environnementale, sociale et Autochtone.

L’AQII, quant à elle a été formée en 2017 avec comme mandat de soutenir et représenter une voix politique infirmière, dans une optique de justice sociale.

### Motivation à participer à la consultation

Nous trouvons essentiel de présenter cet avis car nous croyons fermement que nous proposons une piste de solution, au sein de la profession infirmière, pour faire face au racisme systémique envers les peuples Autochtones du Québec, en plus de favoriser, d’une part, des soins plus sécuritaires et d’autre part, une culture du développement professionnel continu au sein de la profession.

### Sujets à aborder dans l’avis

Les sujets abordés dans cet avis décriront le racisme systémique propagé par les infirmières envers les communautés Autochtones et l’urgence d’agir en proposant une formation obligatoire pour toutes les infirmières inscrites au tableau de l’OIIQ.

### Contexte et enjeux

La mort de Mme Joyce Echaquan<sup>2</sup>, survenu le 28 septembre dernier dans des circonstances odieuses et impliquant des infirmières, ont mis à jour, une fois de plus, les relations malsaines et racistes des professionnels de la santé envers les populations Autochtones du Québec. Plusieurs autres exemples de négligence et de racisme se rajoutent à cet événement : George-Hervé Awashish<sup>3</sup>, qui avait dénoncé des propos racistes et mort dans des circonstances suspectes à l’hôpital de Chicoutimi le 11 octobre 2020, et tout dernièrement, le 16 mars 2021, deux infirmières travaillant au CLSC de Lanaudière ont eu des propos inhumains et racistes envers une personne de la nation Atikamekw, en faisant même allusion à la mort de Mme Echaquan, et ce, même après avoir complété une formation de sensibilisation culturelle.<sup>4</sup> Un rappel cruel qu’il faut en faire beaucoup plus et dès maintenant.

Toutefois, la mort de Mme Echaquan n'a pas été vaine, quelques jours plus tard, une levée de fond pour le conjoint et les 7 enfants de la famille ainsi qu'un mouvement : Justice pour Joyce<sup>5</sup> a rallié les Québécois de toute allégeance à la cause du racisme systémique envers les populations Autochtones. Le conseil des Atikamekw de Manawan et le conseil de la Nation Atikamekw à la suite d'une consultation de ses membres et du public, a présenté un mémoire « Le Principe de Joyce<sup>6</sup> » en novembre dernier aux gouvernements du Canada et du Québec. Ce document présente plusieurs recommandations dont certaines touchant les établissements d'enseignement dans les domaines de la santé, les ordres professionnels de la santé et les organisations de santé et des services sociaux.

Le Principe de Joyce se définit comme suit : « Le Principe de Joyce vise à garantir à tous les Autochtones un droit d'accès équitable, sans aucune discrimination, à tous les services sociaux et de santé, ainsi que le droit de jouir du meilleur état possible de santé physique, mentale, émotionnelle et spirituelle » (p.9). Ce qui retient l'attention dans les mesures proposées par le Principe de Joyce sont l'implantation de formations, élaborées ou en collaboration avec des acteurs Autochtones de la santé et des services sociaux, qui soient récurrentes et obligatoires relatives au Principe de Joyce pour tous les ordres professionnels de la santé. Également, que les organisations de santé et des services sociaux mettent en place toutes les mesures nécessaires à la sécurisation culturelle des Autochtones. C'est exactement le but de ce présent avis.

À la suite de la publication de ce document, l'AQII a adopté le Principe de Joyce, entériné lors de son assemblée générale en novembre 2020. Une coalition, composée de différents professionnels de la santé, dont des membres d'AQII, de RISMA et IMSP en font partis, et ont décidé de faire front commun afin de soutenir la Nation Atikamekw dans sa demande aux gouvernements provincial et fédéral d'adopter le Principe de Joyce pour faire valoir leurs droits en matière de santé et de services sociaux, droits reconnus dans la déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples Autochtones de 2007<sup>7</sup> et entérinée par le gouvernement du Canada en 2016.<sup>8</sup>

Toutes les recommandations proposées par le Principe de Joyce ne sont pas nouvelles. L'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador a présenté un document le 20 septembre 2020<sup>14</sup> : *Plan d'Action sur le Racisme et la discrimination : s'engager avec les Premières Nations contre le racisme et la discrimination* et ce, quelques jours avant la mort tragique de Mme Echaquan. Les différentes recommandations touchent entre autres les ordres professionnels et les établissements d'enseignement, où la recommandation #13 mentionne : *Inclure, en collaboration entre les autorités autochtones et les différents ordres professionnels, un volet sur les Premières Nations et les Inuits du Québec dans les parcours de formations collégiales et universitaires menant à une pratique professionnelle (médecin, travailleur social, avocat, journaliste ou autre). C'est ce que nous proposons en ayant les infirmières, en plus de l'enseignement reçu durant leur formation de base, une formation obligatoire sur la sécurisation culturelle à la suite de leur graduation lorsqu'elles sont inscrites au tableau.*

La commission Viens, enquête publique provinciale, a été lancée grâce aux efforts concertés et répétés des organisations Autochtones du Québec, et a examiné les témoignages persistants de discrimination envers les peuples Autochtones par les services sociaux et de santé du gouvernement du Québec (Viens, 2019)<sup>9</sup>. La commission a établi 142 appels à

l'action dont le numéro 24 « *Sensibiliser les ordres professionnels à l'importance d'inclure dans leurs programmes de formation des contenus développés en collaboration avec les autorités autochtones et portant sur les besoins et caractéristiques des Premières Nations et des Inuits ainsi que sur la sécurisation culturelle.* » Cet appel à l'action est à la base de notre volonté de créer des compétences en sécurisation culturelle pour toutes les infirmières.

Le document qui est fondateur et vient soutenir ces revendications est la Commission de Vérité et Réconciliation<sup>10</sup> de 2015 mettant en lumière toute l'importance pour les services de santé de créer des compétences en sécurisation culturelle pour les professionnels de la santé. L'appel à l'action numéro 23 iii est « *d'offrir une formation en matière de compétences culturelles à tous les professionnels de la santé.* Malgré ces appels répétés, très peu a été fait pour changer le climat raciste qui sévit toujours dans notre système de santé. Il est donc impérieux d'agir.

### Pistes de solutions

Kendi (2019)<sup>11</sup>, dans son livre « How to Be an Antiracist », recommande la recherche et l'éducation sur les politiques créant de l'iniquité et sur les politiques renforçant l'équité comme une des solutions à l'antiracisme. S'assurer que les infirmières qui travaillent dans notre système de santé publique aient des compétences de sécurisation culturelle est une première démarche vers l'adoption et l'application de politiques antiracistes comme le Principe de Joyce.

Dénoncer le racisme systémique, enseigner dans les collèges et les universités les notions de violence structurelle et d'oppression du système colonial toujours présent dans toutes les institutions de notre société, et surtout présent envers les peuples Autochtones, ne sont pas suffisants. Enseigner dans les collèges ou les universités l'humilité et la sécurisation culturelles ne sont pas suffisant. Il faut agir sur tout le système de santé. Revendiquer pour l'adoption de politiques antiracistes et antidiscriminatoires, comme le Principe de Joyce, est un premier pas. S'assurer que toutes les infirmières œuvrant dans le système de santé publique aient des compétences de sécurisation culturelle, en est un autre, et ce, vers la justice sociale recommandée non pas seulement par nos peuples Autochtones mais étant notre responsabilité professionnelle et celle de l'OIIQ comme protecteur du public.

La sécurité culturelle peut être définie comme un processus d'autoréflexion qui permet de prendre conscience des impacts relationnels et des dynamiques de pouvoir inégales créées par la colonisation (Papps & Ramsden, 1996)<sup>12</sup>. Pour fournir des soins culturellement sécuritaires, il faut collaborer avec les communautés Autochtones afin de créer une formation significative sur la culture et l'histoire Autochtones, y compris l'impact de la colonisation. Comme mentionné plus haut, nous voulons apporter une piste de solution pour faire face au racisme systémique envers les peuples Autochtones du Québec, en plus de favoriser des soins plus sécuritaires et une culture du développement professionnel continu au sein de la profession.

Nous suggérons l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme interactif en ligne de formation à la sécurisation culturelle. Pour la formation nous recommandons de se baser sur « San'yas Indigenous Cultural Safety Training »<sup>13</sup> déjà très bien établie dans la province de Colombie Britannique. Ce programme vise à améliorer la sécurisation culturelle des

Autochtones lorsqu'ils sont soignés par différents professionnels de la santé dans les services de santé publique de la province. Cette formation a été conçue en 2008 par des éducateurs Autochtones pour la province. Des animateurs compétents guident et soutiennent chaque participant à travers des modules d'apprentissage dynamiques et interactifs. Les participants apprendront la terminologie, la diversité, les aspects de l'histoire coloniale tels que les pensionnats « Indiens » et les hôpitaux « Indiens », la chronologie des événements historiques et les contextes permettant de comprendre les disparités et les inégalités sociales. Grâce à des activités interactives, les participants examineront la culture, les stéréotypes, ainsi que les conséquences et l'héritage de la colonisation. Les participants seront également initiés aux outils permettant de développer des compétences plus efficaces en matière de communication et d'établissement de relations équitables.

Ce programme, en 2017, a été récompensé par le prix PHSA (Provincial Health Services Authority) pour son travail influant en faveur d'un changement structurel, donnant aux employés du secteur de la santé les moyens de devenir des leaders en matière de sécurisation culturelle Autochtone et de lutter contre le racisme et la discrimination. Cette formation a été adaptée au contexte du Manitoba et de l'Ontario. Nous proposons d'adapter cette formation aux 11 nations Autochtones du Québec.

Nous conseillons la première formation de base de 12 heures sur la sécurisation culturelle pour toutes les infirmières inscrites au tableau de l'Ordre. Cette formation serait gratuite, disponible en langue française ou anglaise, faite en ligne, et pourrait se réaliser le plus rapidement possible, à l'intérieur de 5 ans pour toutes les infirmières inscrites au tableau. Cet apprentissage, un premier pas dans la bonne direction, développerait des compétences culturelles tant souhaitées, attendues et revendiquées par nos communautés Autochtones, en plus de favoriser le développement professionnel continu au sein de la profession infirmière.

### Recommandations

Que l'OIIQ adopte le Principe de Joyce

Que l'OIIQ, avec l'aide de la coalition pour le Principe de Joyce, revendique auprès du gouvernement du Québec pour l'adoption du Principe de Joyce comme projet de loi provincial

Que toutes les infirmières inscrites au tableau de l'Ordre, œuvrant dans le secteur public ou privé, suivent la formation de sécurisation culturelle de base avec une mise à jour aux 3 ans

Que le développement du module de base de sécurisation culturelle soit réalisé en collaboration avec les 11 nations Autochtones du Québec

Que l'OIIQ rende cette formation obligatoire pour toutes les infirmières, à l'intérieur de 5 ans, et ce, faisant partie des heures accréditées de formation continue

Que cette formation soit offerte gratuitement à toutes les infirmières par l'entremise de l'OIIQ

Que les 12 heures de formation de base, avec une mise à jour aux trois ans, rehaussent et favorisent la culture de développement professionnel continu au sein de la profession

Que les 11 nations Autochtones du Québec soient invitées à collaborer en tant que mentor, partenaire, formateur, et révise régulièrement la formation de sécurisation culturelle

Que les 11 nations Autochtones soient rémunérées équitablement pour leur travail dans la formation de sécurisation culturelle

Que l'OIIQ développe des indicateurs de l'efficacité de la formation afin de changer la culture dans le milieu de la santé et s'engager dans l'amélioration continue des soins

Qu'une personne Autochtone siège sur le conseil d'administration de l'OIIQ, désignée en collaboration avec les autorités Autochtones concernées.

## Références

- <sup>1</sup> Ingram School of Nursing, McGill University, Terms of Reference for GAIHN/RIISMA adopted by the direction of the School in January 2020.
- <sup>2</sup> Décès de Mme Joyce Echaquan : Radio Canada : Espace Autochtone : <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1737380/joyce-echaquan-deces-joliette-racisme>
- <sup>3</sup> Décès de M. George-Hervé Awashish : Béland G. (2020). Enquête à l'hôpital de Chicoutimi après la mort d'un Autochtone. La Presse. <https://www.lapresse.ca/actualites/2020-10-15/enquete-a-l-hopital-de-chicoutimi-apres-la-mort-d-un-autochtone.php>
- <sup>4</sup> Nadeau, J. (2021). Un autre cas de discrimination envers une Autochtone touche le CLSC de Joliette. Le Devoir. [https://www.ledevoir.com/societe/596949/un-autre-cas-de-discrimination-envers-une-autochtone-touche-le-clsc-de-joliette?utm\\_medium=Social&utm\\_campaign=Autopost&utm\\_source=Facebook&fbclid=IwAR1J8m0KCUCarOG5q1Nq-P2GngsKnTKMYh1rcks7x2KQKXtQiyF1YViEkx4#Echobox=1615843253](https://www.ledevoir.com/societe/596949/un-autre-cas-de-discrimination-envers-une-autochtone-touche-le-clsc-de-joliette?utm_medium=Social&utm_campaign=Autopost&utm_source=Facebook&fbclid=IwAR1J8m0KCUCarOG5q1Nq-P2GngsKnTKMYh1rcks7x2KQKXtQiyF1YViEkx4#Echobox=1615843253)
- <sup>5</sup> Justice pour Joyce : Riopel, A. (2020). « Justice pour Joyce »: des manifestants se rassemblent devant l'hôpital de Joliette. Le Devoir. <https://www.ledevoir.com/societe/586878/justice-pour-joyce-des-manifestants-se-rassemblent-devant-l-hopital-de-joliette>
- <sup>6</sup> Conseil des Atikamekw de Manawan, Conseil de la Nation Atikamekw. (2020). Le Principe de Joyce. Mémoire présenté au gouvernements fédéral et provincial du Québec, 20 novembre 2020. [https://www.atikamekwsipi.com/public/images/wbr/uploads/telechargement/Doc\\_Principe-de-Joyce.pdf](https://www.atikamekwsipi.com/public/images/wbr/uploads/telechargement/Doc_Principe-de-Joyce.pdf)
- <sup>7</sup> Déclaration des Nations Unis sur les droits des peuples Autochtones : <https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/declaration-on-the-rights-of-indigenous-peoples.html>
- <sup>8</sup> Déclaration des Nations Unis sur les droits de peuples Autochtones entérinée par le Canada : <https://www.justice.gc.ca/eng/declaration/index.html>
- <sup>9</sup> Commission Viens: <http://www.bibliotheque.assnat.qc.ca/guides/fr/les-commissions-d-enquete-au-quebec-depuis-1867/7738-commission-viens>
- <sup>10</sup> Commission Vérité et Réconciliation : [https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Calls\\_to\\_Action\\_French.pdf](https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Calls_to_Action_French.pdf)
- <sup>11</sup> Kendi, I-X. (2019). *How to be an antiracist*. Published by One World, New York Time Company.

<sup>12</sup> Papps, E., & Ramsden, I. (1996). Cultural Safety in Nursing: the New Zealand Experience. *International Journal for Quality in Health Care*, 8(5), 491-497.  
<https://doi.org/10.1093/intqhc/8.5.491>

<sup>13</sup> San'yas Indigenous Cultural Safety Training: Provincial Health Services Authority in BC:  
<https://www.sanyas.ca/home>

<sup>14</sup> Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (2020). Plan d'action de l'APNQL sur le racisme et la discrimination : s'engager avec les Premières Nations contre le racisme et la discrimination. [https://apnql.com/fr/wp-content/uploads/2020/09/PLAN-ACTION-RACISME-ET-DISCRIMINATION\\_VF.pdf](https://apnql.com/fr/wp-content/uploads/2020/09/PLAN-ACTION-RACISME-ET-DISCRIMINATION_VF.pdf)