



2021

**NORMES DE COMPÉTENCE CULTURELLE
CONCERNANT LES SOINS INFIRMIERS AUXILIAIRES
AUPRÈS DES PEUPLES AUTOCHTONES**

Association des Infirmier(ère)s Auxiliaires Autorisé(e)s du
Nouveau-Brunswick



Table des matières

Reconnaissance et remerciements	3
Peuples autochtones du Nouveau-Brunswick.....	4
Carte des Premières Nations au Nouveau-Brunswick.....	6
Résumé.....	7
Introduction.....	9
Objets des Normes relatives aux compétences culturelles	11
Définition de la compétence culturelle.....	12
Normes relatives aux compétence culturelle pour la pratique des IAA.....	13
Première norme	14
Interprétation	14
Deuxième norme.....	16
Interprétation	16
Troisième norme	19
Interprétation	19
Comprendre les perspectives autochtones.....	20
Quatrième norme.....	22
Interprétation	22
Langue.....	22
Ressources communautaires.....	23
Cinquième norme.....	25
Interprétation	25
Glossaire	28
Ressources supplémentaires.....	40

Reconnaissance et remerciements

Reconnaissance du territoire

L'Association des Infirmier(ère)s Auxiliaires Autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (AIAANB) affirme que les terres du Nouveau-Brunswick font partie du territoire non cédé et non abandonné des peuples Mi'gmaq,¹ Wolastoqiyik et Peskotomuhkatiyik. L'AIAANB respecte la langue, l'histoire et les cultures des peuples autochtones dont la présence continue d'enrichir nos communautés et notre province.

Reconnaissance de l'image

L'AIAANB souhaite remercier Mircea Francis et Chandler Balciunas d'avoir accordé la permission d'utiliser leur photo comme page de couverture pour ce document. Chandler Balciunas est le photographe et Mircea Francis est le sujet de la photo. Mircea est originaire de Kingsclear First Nation, du Nouveau-Brunswick. L'AIAANB souhaite remercier Amanda Drummond, IAA et Abigail Brooks (sujet de la photo) pour avoir accordé la permission d'utiliser leur photo dans ce document.

Remerciements

L'AIAANB tient à remercier l'Association des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick pour leur permettre d'adapter leurs normes relatives aux compétences culturelles.

Remerciements adressés au comité

L'AIAANB tient à remercier le Comité consultatif autochtone qui a collaboré à la rédaction du document. Le comité est composé des personnes suivantes : Gloria Sacobie, Michelle Sacobie, Theresa Dawn Louis, Judy Levi, Glen Caplin, Samantha Jesso, Géraldine Poirier Baiani, Keara Grey et Miguel Leblanc. L'AIAANB remercie la contribution de Barb Martin, aîné, qui fait partie du Comité consultatif autochtone.

¹ Nous nous rendons compte qu'il existe de différentes orthographes du mot « Mi'gmaq » ou « Mi'kmaq » et que des personnes, des communautés et des agences peuvent préférer l'une ou l'autre. Dans le présent document, nous privilégions l'orthographe « Mi'gmaq ».

² Newfoundland and Labrador College of Social Workers (2016). *Standards for Cultural Competence in Social Work Practice*. St. John's, T.-N.-L.

³ British Columbia Association of Social Workers (2016). *Towards a New Relationship*. Colombie-Britannique : Indigenous Working Group of the British Columbia Association of Social Workers.

⁴ Social Workers Registration Board (Kāhui Whakamana Tauwhiro) (2015–2016). *Core Competence Standards*. Nouvelle-Zélande : Social Workers Registration Board.

Peuples autochtones du Nouveau-Brunswick

Le Nouveau-Brunswick compte les 15 Premières Nations qui figurent sur la carte provinciale (page 6).⁵ Les neuf Premières Nations Mi'gmaq sont les suivantes : Buctouche, Natoaganeg (Eel Ground), Ugpi'ganjig (Eel River Bar), Esgenoôpetitj, Elsipogtog, Fort Folly, Indian Island, Metepenagiag et Pabineau. Les six Premières Nations Wolastoqiyik sont les suivantes : Kingsclear, Madawaska, Welamukotuk (Oromocto), Saint Mary's, Tobique et Woodstock.⁶ Le Nouveau-Brunswick compte trois peuples autochtones : Mi'gmaq, Wolastoqiyik (Malécite) et Peskotomuhkapi (Passamaquoddy).

D'après le Système d'inscription des Indiens du ministère des Affaires autochtones et du Nord Canada, le Nouveau-Brunswick compte environ 16 509 personnes autochtones, dont 9 889 habitent sur une réserve et 6 620 vivent hors réserve.⁷ Toutefois, la majorité des Autochtones vivent hors réserve et seulement une minorité des Autochtones ont le statut juridique d'une personne inscrite en tant qu'Indien.⁸

Selon les données du dernier recensement de Statistique Canada, le Nouveau-Brunswick compte environ 29 380 personnes d'identité autochtone, ce qui constitue 4 % de la population de la province. De ce nombre, 41,2 % vivent hors réserve dans un centre urbain. Les villes de Fredericton (4 415), de Moncton (3 520) et de Saint John (2 305) comptent le plus grand nombre d'Autochtones.⁹ Peu importe dans quel domaine et quelle région les infirmier(ère)s Auxiliaires Autorisé(e)s (IAA) exerce la profession, il est probable que des Autochtones figureront parmi ses clients¹⁰ et, par conséquent, il faut posséder les compétences nécessaires

⁵ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (2020). Premières Nations du Nouveau-Brunswick. Affiché au <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/aas-saa/images/maps/Premieres-nations-du-nouveau-brunswick.pdf>

⁶ Même si certaines communautés utilisent un nom traditionnel, d'autres utilisent souvent la traduction en anglais de leur nom, laquelle est utilisée aussi par d'autres personnes qui parlent de la communauté. Pour cette raison, la liste des Premières Nations comprend la traduction en anglais du nom de certaines communautés, entre parenthèses.

⁷ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (sans date). Affaires autochtones, Communautés autochtones. Affiché au https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/affaires_autochtones/lca.html

⁸ Hughes, J., Stewart, R., et Plummer, A. (2015). *Non-Status and Off-Reserve Aboriginal Representation in New Brunswick Speaking for Treaty and Claims Beneficiaries*. Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. 1-62, p. 6.

⁹ Statistique Canada (2016). Série « Perspective géographique », recensement de 2016. Affiché au <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-pr-fra.cfm?LANG=Fra&GK=PR&GC=13&TOPIC=9>

¹⁰ L'expression « clients » est utilisée dans le présent document, et elle est synonyme d'autres expressions telles que « usagers des services » et « patients ». L'utilisation du masculin sert uniquement à alléger le texte et désigne autant les hommes que les femmes.

pour fournir des services de qualité qui sont respectueux de la culture, conformément à la loi fédérale intitulée *Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis*¹¹ et aux présentes normes de pratique.

¹¹ Gouvernement du Canada (2019). *Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis*. Affichée au <https://laws.justice.gc.ca/PDF/F-11.73.pdf>

Carte des Premières Nations au Nouveau-Brunswick



Résumé

L'Association des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés du Nouveau-Brunswick (AIAANB) réglemente la profession des IAA au Nouveau-Brunswick conformément à la *Loi sur les IAA* (2014), qui désigne la profession des IAA comme une profession de la santé. En adoptant les normes de compétence culturelle applicables aux soins administrés par les IAA auprès des peuples autochtones, l'AIAANB donne suite à l'appel à l'action 23 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, qui demande aux organismes de réglementation du secteur de la santé « d'offrir une formation en matière de compétences culturelles à tous les professionnels de la santé ». ¹²

Il incombe aux IAA de respecter les valeurs et les principes décrits dans le Code de déontologie¹³ et d'appliquer le code à leurs activités professionnelles. Les normes suivantes soulignent l'importance de fournir à la clientèle des services compétents et sécuritaires sur le plan culturel. Les IAA doivent se conformer au Code de déontologie de l'AIAANB et veiller à ce qu'ils (elles) tiennent compte de la culture, qu'ils (elles) se livrent à la réflexion à cet égard et qu'ils (elles) s'engagent à apprendre à améliorer les services qu'ils (elles) dispensent à leurs clients.

Les normes constituent les normes minimales de compétences culturelles que les IAA doivent appliquer lorsqu'ils (elles) travaillent auprès des personnes autochtones. La capacité de travailler auprès de personnes d'autres cultures varie selon un continuum :

Conscience de la culture → Sensibilité culturelle → Compétence culturelle → Sécurité culturelle

La conscience de la culture est définie comme la reconnaissance des différences culturelles, et la sensibilité culturelle est définie comme la reconnaissance de la nécessité de respecter les différences culturelles. La conscience de la culture et la sensibilité culturelle sont centrées toutes les deux sur « l'autre » et sur « l'autre culture ». Dire qu'une personne fait preuve de compétence culturelle ne signifie pas qu'elle sait tout sur les cultures autochtones. La compétence culturelle est définie comme les compétences, les connaissances et les attitudes

¹² Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). *Appels à l'action*. Affichés au http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf

¹³ Association des infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (2013). Code de déontologie. Affiché au https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/FR_Code_of_Ethics_2013.pdf

qu'il faut posséder pour travailler de manière efficace avec des personnes de d'autres cultures et pour dispenser des soins de qualité. La sécurité culturelle est définie comme un milieu dans lequel les gens se sentent en sécurité, quel que soit ce sentiment de sécurité, et qui appuie toute voie vers le bien-être.¹⁴

Il ne suffit pas que les IAA fassent preuve de conscience et de respect pour d'autres cultures. Ils (elles) doivent au moins posséder les compétences, les connaissances et

les attitudes nécessaires pour travailler de manière compétente auprès de personnes d'autres cultures. L'exigence selon laquelle les IAA doivent posséder des compétences culturelles afin de travailler auprès de personnes autochtones vise à favoriser un milieu dans lequel les gens se sentent respectés et en sécurité sur les plans culturel, spirituel, social et affectif.¹⁵

Dire qu'une personne fait preuve de compétence culturelle ne signifie pas qu'elle sait tout sur les cultures autochtones. La compétence culturelle est définie comme les compétences, les connaissances et les attitudes qu'il faut posséder pour travailler de manière efficace avec des personnes d'autres cultures et pour dispenser des soins de qualité.

Même si les présentes normes portent en particulier sur les peuples autochtones du Nouveau-Brunswick, elles peuvent être appliquées aux interventions auprès de personnes de divers milieux culturels.

¹⁴ Baba, L. (2013). *Sécurité culturelle en santé publique chez les Premières Nations, les Inuits et les Métis : État des lieux sur la compétence et la sécurité culturelles en éducation, en formation et dans les services de santé*. Prince George (C.-B.) : Centre de collaboration nationale de la santé autochtone.

¹⁵ Rego, C. (2014). *Cultural Safety: The Importance of in Practice When Providing Care to Aboriginal People*. Affiché au <https://www.ocswsw.org/wp-content/uploads/2014/12/a3 - cristine rego - a3.pdf>

Introduction

L'Association des Infirmier(ère)s Auxiliaires Autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (AIAANB) représente plus de 3 700 IAA à l'échelle de la province. En tant qu'association professionnelle, l'AIAANB a comme objet de refléter les valeurs du travail social, de jouer un rôle de chef de file en matière de déontologie et d'inspirer la confiance de la population. L'AIAANB a comme mission de protéger le public et de favoriser l'excellence dans l'exercice de la profession infirmière. Le code de déontologie de l'AIAANB identifie cinq principes éthiques fondamentaux : responsabilité, envers le public, responsabilité envers les clients, responsabilité envers la profession, responsabilité envers les collègues et responsabilité envers soi-même.

Le respect de la diversité est une valeur fondamentale de la profession des IAA. Comme le stipule le *Code de déontologie* des IAA, les IAA « respectent les droits de tous les individus, quelles que soient leurs divers valeurs, croyances et cultures ». Le Code de déontologie des IAA stipule également que les IAA « fournissent des soins à chaque client en reconnaissant son individualité et son droit de choisir ». ¹⁶ Le Code de déontologie de l'AIAANB mentionne aussi que le « respect de la dignité et de la valeur inhérentes des personnes » sont des valeurs fondamentales de la profession des soins infirmier.

En 2015, le sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) du Canada, intitulé *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*, a été publié. ¹⁷ Des 94 appels à l'action, les appels 18 à 24 portent sur la santé. Il est essentiel de connaître les 94 appels à l'action de la CVR et d'y donner suite dans les divers domaines de pratique des IAA.

¹⁶ Association des infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (2013). Code de déontologie. Affiché au https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/FR_Code_of_Ethics_2013.pdf

¹⁷ Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*. Affiché au [https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Honorer la v%C3%A9rit%C3%A9 r%C3%A9concilier pour l%27avenir.pdf](https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Honorer%20la%20v%C3%A9rit%C3%A9%20r%C3%A9concilier%20pour%20l%27avenir.pdf)

Les appels à l'action de la CVR soulignent l'importance de faire en sorte que les professionnels de la santé suivent une formation convenable sur l'histoire autochtone et les séquelles continues des pensionnats indiens et ils demandent à tous les paliers du gouvernement « d'offrir une formation en matière de compétences culturelles à tous les professionnels de la santé ».¹⁸ Au Nouveau-Brunswick, les IAA sont des professionnels (elles) de la santé qui sont réglementés par l'AIAANB.¹⁹

Le présent document est basé sur l'approche du double regard et l'importance d'adopter une telle approche dans la pratique des IAA. Le double regard, *Etuaptmumk*, est un principe directeur défini à l'origine par l'aîné *mi'gmaq* Albert Marshall, qui habite Eskasoni, en Unama'ki (Cap-Breton). Selon lui, le double regard suppose qu'un oeil voit d'une perspective autochtone, en profitant des forces du savoir autochtone, et que l'autre voit de la perspective occidentale, en profitant des forces du savoir occidental. Que la personne voit des ces deux perspectives.²⁰ Une IAA qui adopte l'approche du double regard tiendrait compte des deux perspectives dans son travail auprès des clients. L'adoption de l'approche du double regard est essentielle afin de faire preuve de compétence culturelle dans la dispensation des services de soins infirmiers. Ceci pour faire en sorte que les clients autochtones se sentent en sécurité sur le plan culturel et pour favoriser la réconciliation.

L'AIAANB est d'avis qu'il incombe à tous de participer au processus de réconciliation. Cela ne sera ni facile ni rapide. Il faut s'y engager et y participer activement au cours des années à venir afin de tisser des liens respectueux avec les peuples autochtones et de collaborer avec eux. L'AIAANB a comme engagement d'appuyer les membres pendant ce processus et de fournir des outils et des ressources pour aider les IAA non autochtones dans la province à prendre des mesures concrètes en vue de la réconciliation. Les normes qui suivent offrent

¹⁸ Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*. Affiché au [https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Honorer la v%C3%A9rit%C3%A9 r%C3%A9concilier pour l%27avenir.pdf](https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Honorer%20la%20v%C3%A9rit%C3%A9%20r%C3%A9concilier%20pour%20l%27avenir.pdf)

¹⁹ Loi sur les IAA (2013). Affiché au https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/LPN_Act-2014.pdf

²⁰ Peltier, C. (2018). « An Application of Two-Eyed Seeing: Indigenous Research Methods with Participatory Action Research ». *International Journal of Qualitative Methods*. 17, 1-12. idf : 10.1177/1609406918812346

aux IAA des connaissances de base pour le travail auprès des clients autochtones. Les IAA sont invités à faire des recherches, à en apprendre davantage sur la culture autochtone et à profiter des ressources fournies dans ce document.

Objets des Normes relatives aux compétences culturelles

Voici les objets des Normes relatives aux compétences culturelles pour les soins des IAA auprès des peuples autochtones de l'AIAANB :

- Sensibiliser les personnes, les professionnels et les collectivités à l'histoire et à l'avenir des peuples autochtones du Canada en établissant des liens entre l'histoire des personnes, la position sociale et les relations grâce à la réflexion.
- Souligner les effets de la mondialisation et de l'universalisation des théories et des pratiques d'IAA, qui omettent souvent de tenir compte des perspectives, du savoir et des pratiques autochtones et non occidentaux.
- Favoriser les relations respectueuses et utiles avec des peuples non autochtones et autochtones.
- Communiquer aux IAA, aux employeurs et au grand public les normes relatives aux pratiques exemplaires pour les IAA qui interviennent auprès de personnes de diverses cultures.
- Favoriser la compétence et la sécurité culturelles en tant que composantes essentielles de l'exercice de la profession des IAA.
- Donner un cadre de travail qui permet aux IAA de réfléchir sur leurs compétences, leurs connaissances et leurs capacités pour le travail auprès de personnes, de familles, de groupes et de collectivités autochtones et de les améliorer.

L'AIAANB croit que le devoir éthique de tous (tes) les IAA est de faire preuve de conscience de la culture et de sensibilité culturelle dans leur travail et d'améliorer leurs compétences pour le travail auprès de personnes de diverses cultures. Les IAA devraient intégrer la compétence et la sécurité culturelles à leurs interventions ainsi qu'à l'élaboration de l'ensemble des politiques de soins. L'adoption de ces normes de compétence culturelle pour les membres de l'AIAANB est la première étape de la création de nouvelles relations et de nouvelles façons de travailler ensemble avec les peuples et les communautés autochtones.

Définition de la compétence culturelle

Malheureusement, il n'existe aucune définition universelle de la compétence culturelle, car l'expression est interprétée de plusieurs manières dans la littérature. La compétence culturelle dans la pratique des IAA est multifactorielle, et il faut tenir compte de divers aspects et perspectives.

Selon certains, la compétence culturelle s'entend d'une série de comportements, d'attitudes et de politiques qui convergent dans un système, un organisme ou entre des professionnels et leur permet de travailler efficacement dans des situations transculturelles.²¹ Même si les définitions de la compétence culturelle varient, la plupart d'entre elles mentionnent les connaissances, les compétences et la conscience de soi. La compétence culturelle est souvent définie comme un processus continu de sensibilisation et d'amélioration des connaissances et des compétences.²²

La compétence culturelle, dans les présentes normes, est une expression globale qui comprend les attitudes, les connaissances et les compétences que les IAA doivent posséder pour respecter le contexte culturel de leurs clients. Il s'agit d'un processus continu d'apprentissage, de réflexion et d'épanouissement professionnel. L'objet de la compétence culturelle est la création d'un milieu de sécurité culturelle qui favorise tous les chemins vers le mieux-être et où toute personne se sent en sécurité sur les plans spirituel, social et affectif. Dire qu'une personne fait preuve de compétence culturelle ne signifie pas qu'elle sait tout sur les cultures autochtones. Certaines connaissances sont importantes et constituent une composante de la compétence culturelle. Toutefois, il est plus important d'avoir les compétences et les attitudes qui inspirent la confiance, de faire en sorte que les clients sont prêts à communiquer et capables de le faire et de faire preuve d'humilité culturelle. Pour faire preuve d'humilité culturelle, il faut apprendre à comprendre les expériences et la culture d'autres personnes.

²¹ Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., et Isaacs, M. (1989). *Towards a Culturally Competent System of Care: A Monograph on Effective Services for Minority Children Who Are Severely Emotionally Disturbed*. 13. Washington, DC : Child and Adolescent Service System Program Technical Assistance Center, Georgetown University Child Development Center. Affiché au <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED330171.pdf>

²² Sakamoto, I. (2007). « An Anti-Oppressive Approach to Cultural Competence ». *Revue canadienne de service social*, 24(1), 105-114.

Normes relatives aux compétences culturelles pour la pratique des IAA

L'AIAANB a élaboré cinq normes relatives aux compétences culturelles pour permettre aux IAA de réfléchir à ces normes et de les appliquer dans leurs activités professionnelles quotidiennes.

Première norme

La compétence culturelle des IAA doit être fondée sur la déontologie et les valeurs de la profession.

Deuxième norme

Les IAA doivent reconnaître et apprécier l'importance de tenir compte de leur propre identité culturelle et de leurs propres antécédents culturels dans la prestation de services adaptés à différentes cultures.

Troisième norme

Les IAA doivent chercher à comprendre les valeurs, les croyances, les traditions et l'historique des clients autochtones et intégrer ces connaissances à leurs évaluations et interventions de soins infirmiers.

Quatrième norme

Les IAA doivent exercer des compétences efficaces en intervenant auprès de clients de diverses cultures.

Cinquième norme

Les IAA doivent participer au perfectionnement professionnel continue afin d'acquérir des connaissances, des compétences et des habiletés nécessaires pour travailler auprès de clients de diverses cultures.

Première norme

La compétence culturelle en **pratique infirmière** doit être fondée sur la **déontologie et les valeurs de la profession des IAA**

Interprétation

Le *Code de déontologie* de l'AIAANB décrit les valeurs et responsabilités déontologiques qui guident la pratique professionnelle des IAA. Ces responsabilités déontologiques sont les suivantes :

1. Démontrer une compréhension que la communauté, la société et l'environnement sont des facteurs importants dans la santé des clients individuels ;
2. Respecter les droits de tous les individus, quelles que soient leurs diverses valeurs, croyances et cultures ;
3. Servir l'humanité ;
4. Fournir des soins à chaque client en reconnaissant son individualité et son droit de choisir;
5. Conserver la confidentialité dans l'exercice de la profession ;
6. Maintenir la compétence dans l'exercice de la profession.

C'est le devoir éthique des IAA de faire preuve de compétence culturelle dans l'exercice de la profession. Pour ce faire, il faut prendre un engagement à l'égard de l'apprentissage continue. Les IAA doivent déployer des efforts afin de mieux connaître et d'apprécier les peuples autochtones. Cela aidera les IAA à manifester une conscience de soi et à réfléchir de manière critique aux valeurs personnelles, à la culture, aux connaissances et aux croyances qui touchent leur pratique professionnelle.

La réflexion est un élément clé du perfectionnement, de l'apprentissage et de l'amélioration continus de la pratique des IAA. Une réflexion sur les répercussions quotidiennes des services, l'écoute des clients, l'égo mis de côté et la reconnaissance que les erreurs seront commises et qu'on peut en tirer des leçons sont des composants clés de l'exercice réfléchi.

En intervenant auprès de clients de diverses cultures, les IAA peuvent se trouver aux prises avec des questions déontologiques qui portent sur les limites professionnelles, les relations doubles et multiples, les conflits de valeurs et d'attentes, la vie privée et la confidentialité et la prise de décisions dans un contexte culturel. Les IAA qui doivent régler des dilemmes d'ordre déontologique, doivent chercher des conseils de leurs collègues, superviseurs et gestionnaires et consulter le Code de déontologie de l'AIAANB.

Si un (une) IAA croit qu'un collègue, un superviseur ou un gestionnaire ne respecte pas la déontologie ou ne fait pas preuve de compétence culturelle, il (elle) doit prendre les mesures qui s'imposent, conformément aux principes 2 et 4 du Code de déontologie de l'AIAANB, notamment ce qui suit :

Principe 2.5	S'empressent de signaler aux autorités compétentes et de prendre d'autres mesures opportunes afin d'assurer la sécurité et la qualité des soins du/de la client(e), lorsque des conduites contraires à l'éthique ou découlant d'un manque de compétence sont soupçonnées.
Principe 4.5	Respectent l'expertise de leurs collègues de travail et partagent leurs propres savoir-faire et connaissances.

Les IAA peuvent consulter d'autres personnes, au besoin, à condition qu'ils respectent la nature confidentielle des renseignements du client. Quant à la consultation, le Code de déontologie (2013) énonce ce qui suit :

Principe 1.6	Collaborent avec les clients, leurs familles (en autant qu'il convient et en respectant le droit de confidentialité du/de la client). Coopère avec ses collègues de l'équipe de soins à la promotion de la santé et du bien-être des personnes, des familles et du public.
Principe 4.2	Collaborent avec les collègues d'une manière coopérative, constructive et respectueuse dans le but premier de réaliser des interventions sécuritaires, compétentes, équitables et de haute qualité aux personnes, aux familles et aux collectivités.
Principe 4.5	Respectent l'expertise de leurs collègues de travail et partagent leurs propres savoir-faire et connaissances. ²³

²³ Association des infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (2013). Code de déontologie. Affiché au https://www.anblpn.ca/wp-content/uploads/2021/04/FR_Code_of_Ethics_2013.pdf

Les IAA doivent reconnaître et apprécier l'importance de tenir compte de leur propre identité culturelle et de leurs propres antécédents culturels dans la prestation de services adaptés à différentes cultures.

Interprétation

La conscience de soi est l'un des aspects les plus importants de la compétence culturelle. La compétence culturelle est souvent décrite comme un processus continu de sensibilisation et d'acquisition de connaissances et de compétences.²⁴ Il est essentiel que les IAA soient conscients (es) de leurs propres idées et antécédents culturels. Sans cette conscience, les IAA risquent de participer, par inadvertance, à des activités destructrices et oppressives.²⁵

Le privilège est lié à l'oppression, car les deux ont trait à la dynamique du pouvoir et à des systèmes sociaux qui comportent des avantages pour certaines personnes et des désavantages pour d'autres. Il y a de nombreux types de privilèges, et il faut souligner qu'une personne peut être marginalisée par un type de discrimination tout en jouissant d'un autre type de privilège dans sa vie. Pour cette raison, il est essentiel que les gens comprennent tous les aspects du privilège et qu'ils adoptent une perspective critique en réfléchissant aux divers degrés d'importance du privilège dont ils jouissent et à la manière dont leur privilège façonne leur compréhension du monde et de leur vie quotidienne.

Le privilège blanc est souvent défini en fonction du travail novateur de Peggy McIntosh, qui l'a défini comme les avantages et la domination raciale non mérités.²⁶ Au fil des ans, la définition a été élargie pour porter sur tous les groupes minoritaires, et, selon des auteurs plus récents, la définition du privilège blanc ne serait pas simplement basée sur l'hypothèse

²⁴ Sakamoto, I. (2007). « An Anti-Oppressive Approach to Cultural Competence ». *Revue canadienne de service social*, 24(1), 107.

²⁵ Este, D. (2007). « Cultural Competency and Social Work Practice in Canada: A Retrospective Examination ». *Revue canadienne de service social*, 24(1). 96.

²⁶ Mascarenhas, M. (2018). « Where the Waters Divide: Neoliberal Racism, White Privilege and Environmental Injustice ». *Race, Gender & Class*, 23(3–4). 10. idf : 10.2307/26529206

que tout ce que possède une personne blanche n'est pas mérité, mais plutôt qu'il s'agit d'un avantage inhérent qui n'a aucun lien avec ses revenus ou les efforts qu'elle déploie.²⁷

Le privilège blanc est préservé non seulement par des mesures intentionnelles, hostiles ou la réglementation ou la contrainte gouvernementale, mais aussi par l'acceptation de politiques et de pratiques quotidiennes qui avantagent les personnes blanches au détriment de populations minoritaires.²⁸ Il s'agit de simples avantages quotidiens dont jouissent les personnes blanches, mais dont d'autres groupes, comme les personnes autochtones, ne jouissent pas. En voici quelques exemples :

- l'accès à des médicaments traditionnels dans les épiceries locales ;
- la possibilité de magasiner seul sans avoir peur d'être suivi ou harcelé ;
- le fait de ne pas être invité à parler au nom de toute sa race ;
- la possibilité de trouver facilement des affiches, des livres, des poupées, des jouets et d'autres objets qui représentent des personnes de sa race ;
- le fait de pouvoir se promener la nuit sans attirer l'attention de la police.

Le privilège blanc est intégré aux systèmes et peut prendre diverses formes. Nous voyons la preuve du privilège blanc dans le système de protection de l'enfance du Canada, le système de soins de santé, le système de logements, les niveaux de scolarité et la qualité de l'eau potable.²⁹

Un certain nombre de facteurs façonnent l'expérience culturelle d'une personne, notamment la génétique, la personnalité, la déontologie, la classe sociale, l'identité ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la capacité, le contexte historique et les normes sociales.³⁰ En favorisant les compétences culturelles dans l'exercice de la profession les IAA examinent d'un œil critique leur conscience culturelle, leur patrimoine, leurs partis pris et leurs croyances. Plus précisément, les IAA se penchent sur ce qui influence leurs valeurs, leurs croyances et leur vision du monde et tiennent compte des effets de différents biais (âgisme, racisme, hétérosexisme, ethnocentrisme, discrimination fondée sur l'incapacité physique, classisme, colonialisme, homophobie, etc.) sur leur travail auprès de clients autochtones. En outre, les IAA doivent se pencher sur les hypothèses qu'ils (elles) ont formulées quant aux

²⁷ Collins, C. (2016). « What is White Privilege, Really? » Affiché au <https://www.tolerance.org/magazine/fall-2018/what-is-white-privilege-really>

²⁸ Mascarenhas, « Where the Waters Divide », 10.

²⁹ Mascarenhas, « Where the Waters Divide », 10.

³⁰ Bassey, S., et Melliush, S. (2013). « Cultural competency for mental health practitioners: a selective narrative review ». *Counselling Psychology Quarterly*, 26(2). 151–173.

communautés autochtones et aux visions autochtones du monde. L'AIAANB a adopté la liste suivante de questions pour aider les IAA à faire cette réflexion.

Qu'est-ce qui oriente votre cadre des pratiques?

Avez-vous eu l'occasion d'étudier avec des enseignements autochtones? Respectez-vous ces enseignements et les intégrez-vous à vos pratiques? Pourquoi ou pourquoi pas?

Quels liens sont tissés entre les membres autochtones et non autochtones de votre communauté personnelle et professionnelle?

Quelle est votre compréhension des droits inhérents et issus de traités des peuples autochtones? Reconnaissez-vous et respectez-vous les droits inhérents des peuples autochtones?

Comprenez-vous et appliquez-vous l'approche du double regard? Quelles mesures prenez-vous ou prendrez-vous à l'avenir en vue de la décolonisation et de l'indigénisation de vos pratiques personnelles?

Connaissez-vous l'histoire des terres sur lesquelles vous habitez et travaillez? Quelles sources avez-vous consultées pour trouver ces renseignements?

Quelle est votre compréhension du rôle que les IAA ont joué dans la colonisation, y compris les pensionnats indiens, la rafle des années soixante et les internats indiens?

Quelle est votre compréhension des constatations de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, des décisions du Tribunal canadien des droits de la personne, du Principe de Jordan et des rapports de la Commission de vérité et réconciliation du Canada?

Quelle est votre compréhension des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation? Comment pouvez-vous intégrer les appels à l'action à votre exercice de la profession?

Que possédez-vous que vous n'avez pas obtenu en déployant des efforts chaque jour? Qui a établi un tel système? Qui le maintient?

De quels types de privilèges jouissez-vous? Quels effets ces privilèges ont-ils sur vos expériences quotidiennes et votre compréhension du monde?

Les IAA doivent manifester une conscience de soi et la capacité de réfléchir de manière critique aux valeurs personnelles, à la culture, aux connaissances et aux croyances qui touchent leur exercice de la profession afin de gérer les influences de partis pris personnels. Les IAA réfléchissent aussi aux privilèges dont ils (elles) jouissent en raison de leurs antécédents culturels et de leur statut professionnel et tiennent compte de toute dynamique du pouvoir dans les relations professionnelles qui peut avoir une incidence sur les relations avec la clientèle.

Troisième norme

Les IAA doivent chercher à comprendre les valeurs, les croyances, les traditions et l'historique des clients autochtones et intégrer ces connaissances à leurs évaluations et interventions de service santé.

Interprétation

Il est essentiel que les IAA se rendent compte de l'importance de la compétence interculturelle.

Les IAA doivent au moins acquérir une connaissance fondamentale de la culture d'un client (contexte historique, traditions, valeurs et toute oppression vécue), reconnaître l'intersection des identités culturelles et tenir compte de tout stéréotype culturel ou de toute perception culturelle. Ainsi, ils (elles) peuvent interagir et collaborer avec des personnes, des familles et des collectivités tout en respectant les repères linguistiques, culturels, spirituels et relationnels. Les IAA doivent en outre poser des questions directes aux clients, afin que ceux-ci deviennent la source principale de ces renseignements.

Même s'il y a certaines ressemblances entre des cultures autochtones, chaque culture a ses propres systèmes de croyances, langues, pratiques culturelles et protocoles. Les IAA doivent essayer d'éviter des généralisations culturelles et se doivent se rendre compte que certaines personnes autochtones n'adoptent pas les pratiques traditionnelles. Par conséquent, pour comprendre leurs besoins, leurs antécédents et leur culture, les IAA non autochtones doivent s'efforcer de bien communiquer avec leurs clients autochtones.

Les IAA peuvent discuter avec le client des influences socioculturelles sur la santé et le mieux-être ainsi que de ses croyances à l'égard de la santé, de ses traditions, de ses rites, de son expression culturelle et de son concept de la question ou de la préoccupation.

Comprendre les perspectives autochtones

La plupart des collectivités autochtones adoptent une perspective holistique de la santé et du mieux-être. L'accent est mis sur l'interconnexion entre notre mère la Terre et les peuples autochtones. Les peuples autochtones jouent un rôle de premier plan pour ce qui est de guérir le chagrin à la suite d'une perte au sein de leur communauté. Par conséquent, il est important que les IAA tiennent compte de leur vision, de leurs priorités et de leurs besoins et, surtout, qu'ils (elles) respectent leur autodétermination. Dans les milieux de soins de santé, il est important de respecter et d'incorporer des pratiques traditionnelles de guérison³¹ afin que tous les membres de la communauté y aient accès. Voici quelques idées que vous pourriez adopter au sein de la collectivité de votre client :

- Assurez-vous de bien comprendre l'objet des lieux de rassemblements sacrés ou de prière et des sueries. Réservez des aires et y organisez une prière au début et à la fin de l'activité.
- Prenez des mesures pour faire en sorte que la cérémonie du foin d'odeur est autorisée pendant toutes les activités.
- Mettez les clients en communication avec des gardiens du savoir traditionnel ou des aînés.
- Déployez des efforts pour comprendre votre client et lui offrir des services utiles et pertinents sur le plan culturel. Il est important de se rappeler que toutes les personnes autochtones ne sont pas traditionnelles et que certaines d'entre elles peuvent être chrétiennes ou avoir d'autres croyances religieuses.
- S'il y a lieu, donnez aux clients accès à la médecine traditionnelle en établissant de bonnes relations professionnelles avec des membres de la communauté autochtone ou des aînés. Il peut s'agir notamment du cercle d'influences, du tabac, du foin d'odeur, du cèdre ou de la sauge.

³¹ Il est important de ne jamais faire des suppositions à l'égard des clients. Ce n'est pas tous les clients autochtones qui adoptent les pratiques traditionnelles ou qui veulent que celles-ci soient intégrées aux services qu'ils reçoivent.

- Déployez tous les efforts pour adopter l’approche du double regard dans votre exercice de la profession.
- Tenez avec des clients une discussion sur les activités qui peuvent être intégrées à l’exercice de la profession par voie électronique de manière adaptée aux réalités culturelles. Vous pouvez, par exemple, faire la reconnaissance du territoire pour chaque participant avant la prière au début et à la fin de l’activité. Une telle activité vise à créer un espace sacré pour la séance dans lequel les participants peuvent être vulnérables et authentiques.
- Comprenez les sept enseignements sacrés — l’humilité, l’honnêteté, le respect, le courage, la vérité, la sagesse et l’amour — et intégrez les aux pratiques et aux interventions (pour obtenir d’autres détails, consultez le glossaire).



Quatrième norme

Les IAA doivent exercer des compétences efficaces en intervenant auprès des clients de diverses cultures.

Interprétation

La plupart des théories infirmier(ère)s en Amérique du Nord sont basées sur des paradigmes occidentaux. Il est important de s'en rendre compte dans l'exercice de la profession car il ne s'agit pas toujours du meilleur paradigme à suivre dans les interventions auprès de clients autochtones. Toutefois, certains paradigmes occidentaux peuvent s'avérer utiles dans les interventions auprès des personnes autochtones : ceux qui favorisent des approches axées sur l'anti-oppression, la personne dans son milieu et la perspective axée sur les forces de la personne, lesquels sont discutés en plus de détail ci-dessous. Il est essentiel que les IAA prennent connaissance de leurs clients et adaptent leur approche afin de leur offrir des services sécuritaires et efficaces sur le plan culturel. L'AIAANB exige que les IAA respectent les présentes normes et les déclarations suivantes s'ils se demandent comment mieux soutenir leurs clients autochtones.

Certains modèles occidentaux comportent des avantages pour les interventions de soins auprès des clients autochtones. Les approches axées sur l'anti-oppression, le travail santé structurel, la personne dans son milieu et la perspective axée sur les forces de la personne constituent un cadre utile pour le travail auprès de clients de diverses cultures. L'approche axée sur la personne dans son milieu tient compte du milieu physique et culturel de la personne, et l'approche axée sur les forces met l'accent sur les forces, les capacités, les atouts et la résilience du client. Chacune de ces perspectives est importante dans les interventions auprès des personnes de d'autres cultures. Elles permettent aux IAA de mieux connaître leurs clients et ainsi de mieux répondre à leurs besoins.

Langue

Les IAA s'efforcent d'améliorer la compétence et la sécurité culturelles en reconnaissant le rôle important que jouent la langue et les communications dans les interventions auprès de clients de diverses cultures.

Lorsque les services d'interprètes ne sont pas accessibles, les IAA demandent qu'ils soient offerts et cherchent d'autres solutions de rechange pour l'interprétation qui permettent de respecter les intérêts du client.

Il est important aussi que les IAA portent attention aux communications et aux comportements non verbaux. Il incombe aux IAA de faire des recherches et de savoir quels comportements sont normaux dans la communauté au sein de laquelle ils (elles) travaillent. Ils (elles) doivent demander aux clients ce que ces comportements signifient pour eux. L'affichage émotionnel, le contact visuel, le hochement de tête et le toucher, par exemple, n'ont pas toujours la même signification pour des personnes d'autres cultures.

Ressources communautaires

Il est important que les IAA prennent connaissance des ressources communautaires auxquelles leurs clients ont accès. Pour qu'un modèle de compétence culturelle soit anti-oppressif, le savoir autochtone doit être intégré aux interventions de soins des IAA. Ainsi, les personnes possédant une expertise devraient être prêtes à céder leur place et, en tant qu'alliées, à privilégier d'autres formes du savoir.³²

Les membres de la communauté ont des connaissances et une appréciation de première main quant aux questions et aux besoins des gens de la localité, et leur

Afin que la pratique des IAA soit anti-oppressif, les personnes possédant une expertise devraient être prêtes à céder leur place et, en tant qu'alliées, à privilégier d'autres formes du savoir.

participation et rétroaction sont de valeur inestimable pour l'élaboration de programmes et de services efficaces et pertinents. Les IAA devraient s'engager à créer des relations collaboratives,³³ notamment avec des dirigeants communautaires, des aînés et des personnes âgées, afin de favoriser la sensibilisation et la compréhension des

³² Sakamoto, I. (2007). « An Anti-Oppressive Approach to Cultural Competence ». *Revue canadienne de service social*, 24(1), 111.

³³ Les relations de collaboration sont créées lorsque deux ou plusieurs personnes travaillent ensemble afin d'atteindre des objectifs collectifs. La collaboration est essentielle pour le travail auprès de personnes de différentes perspectives et visions du monde.

ressources communautaires. Cela permettra d'améliorer la capacité communautaire et de renforcer la voix collective. Il est important que les IAA montrent aux clients qu'ils (elles) favorisent l'inclusion. L'un des moyens de le faire est de décoloniser le milieu de travail. La décolonisation de nos milieux de travail va au-delà des mesures purement symboliques et de belles paroles sur le traitement égal de tous pour favoriser une reconnaissance et un soutien actifs de l'autodétermination des peuples autochtones et des liens culturels, spirituels et territoriaux. Les questions suivantes peuvent vous aider à décoloniser votre milieu de travail et à tenir des discussions avec des collègues et des gestionnaires.

Pouvez-vous cerner des lacunes dans les services que votre organisme offre aux clients autochtones? Que peut-on faire pour combler ces lacunes?

Quels sont des exemples de mesures concrètes que votre organisme prend pour éliminer les inégalités? Ces mesures sont-elles suffisantes? Répondent-elles aux besoins des clients? Que pourrait-on faire de plus?

Les membres de votre personnel font-ils preuve de respect à l'égard des cultures et des communautés autochtones?

Votre organisme entretient-il à l'heure actuelle des relations avec des organismes ou des communautés autochtones de votre région? S'agit-il de relations formelles ou informelles? Comment les deux parties profitent-ils (elles) de ces relations?

Votre organisme a-t-il une surreprésentation ou une sous-représentation de personnes autochtones parmi la clientèle et le personnel? Si les Autochtones sont sous-représentés, quelles mesures sont prises pour résoudre le problème?

L'espace physique est-il accueillant pour les clients autochtones et les partenaires communautaires? Si tel n'est pas le cas, que peut-on faire pour rendre l'espace plus accueillant?

Votre organisme tient-il des conversations sur la réalité vécue des peuples autochtones? Des activités sont-elles tenues dans votre milieu de travail pour stimuler de telles discussions, comme la cérémonie des couvertures?

Votre organisme veille-t-il à ce que ses pratiques soient activement antiracistes? Qui est responsable de l'évaluation des processus du milieu de travail? Quel mécanisme est en place pour lutter contre le racisme dans le milieu de travail?

Les IAA doivent se poser ces questions afin de s'assurer que les évaluations, les stratégies d'intervention et les techniques qu'ils(elles) mettent en œuvre sont pertinentes sur le plan culturel. Il est essentiel que les IAA se donnent à une réflexion continue sur les raisons pour lesquelles ils (elles) prennent des mesures et qu'ils (elles) se demandent constamment quelles autres mesures ils (elles) peuvent prendre pour créer un espace où les personnes autochtones se sentent en sécurité.

Cinquième norme

Les IAA participent au perfectionnement professionnel continue afin d'acquérir les connaissances, les compétences et les habiletés nécessaires pour travailler auprès de clients de diverses cultures.

Interprétation

Les IAA doivent tenir compte du fait que la compétence culturelle est un concept fluide et que la culture n'est pas statique ; elle évolue dans le temps.³⁴ Afin que la compétence culturelle soit appliquée aux interventions, les IAA doivent avoir comme engagement de participer à l'apprentissage, aux enquêtes, aux consultations et à la réflexion critique. Comme Williams a souligné en 2006, il est important de comprendre que la compétence culturelle n'est pas réalisée en donnant plus de réponses correctes que de réponses incorrectes, mais plutôt en prenant des décisions éclairées qui sont fondées sur les meilleures informations disponibles et en apprenant, au moyen de la réflexion et de l'évaluation, à améliorer les services à l'avenir.³⁵

³⁴ Este, D. (2007). « Cultural Competency and Social Work Practice in Canada: A Retrospective Examination ». *Revue canadienne de service social*, 24(1). 93-104

³⁵ Williams, C. (2006). « The Epistemology of Cultural Competence ». *Families in Society*, 87(2). 218.

Le Code de déontologie de l'AIAANB souligne la responsabilité déontologique des IAA à cet égard : « Profitent des possibilités d'apprentissage tout au long de leur carrière afin d'acquérir de manière continue les compétences requises pour satisfaire aux exigences éthiques et réglementaires de la profession» ³⁶ Afin d'acquérir des compétences culturelles, les IAA doivent prendre un engagement à l'égard de l'apprentissage et de l'évaluation continue de leurs propres connaissances, compétences et capacités pour les soins auprès de clients de diverses cultures. Les IAA peuvent améliorer leurs connaissances et leurs compétences en intervenant auprès de personnes d'autres cultures. Les possibilités d'apprentissage formelles et informelles comprennent les suivantes :

- Participation aux possibilités d'apprentissage autochtones, telles qu'une séance de sensibilisation aux affaires autochtones ou une cérémonie des couvertures.
- Autoformation (au moyen de vidéos, de discussions, de lecture, etc.) portant sur les sujets tels que le privilège blanc et le racisme, la discrimination systémiques, et la réflexion à cet égard pour comprendre l'incidence sur sa propre vie et ses expériences.
- Rencontres avec des aînés, des gardiens du savoir traditionnel et d'autres personnes de divers milieux culturels pour en apprendre davantage sur leur culture, leurs valeurs, leurs croyances et leurs traditions.
- Consultation des clients pour connaître leurs expériences quant à la prestation de programmes et de services et réalisation de recherches en vue d'adopter les pratiques exemplaires.

³⁶ Association des Infirmier(ère)s Auxiliaires Autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (2013). Code de déontologie. 5.6.

- Participation à des discussions avec des collègues et des gestionnaires au sujet de la compétence culturelle et de leurs expériences.
- Participation à des cours, des ateliers, des webinaires et des séminaires portant sur les connaissances culturelles, les modèles théoriques, la diversité et la sensibilité culturelles, la déontologie et les pratiques exemplaires en matière de pratiques interculturelles.
- Lecture d'articles de revues et recherches pertinentes sur la compétence culturelle.

Il est du devoir des IAA de respecter les valeurs et les principes énoncés dans leur Code de déontologie et d'appliquer le code à la prestation des services de santé afin de se conformer aux valeurs fondamentales des soins des IAA dans leur vie personnelle et professionnelle. Ce devoir est à l'origine de toutes les normes dans le présent document. Les normes donnent des exemples concrets, des outils et des ressources dont les IAA peuvent profiter dans le cadre de leur travail.

Aînés

L'emploi des mots « aîné » et « aînée » dans le contexte des peuples autochtones se distingue de l'emploi de ces termes dans d'autres contextes. Dans d'autres contextes, les mots « aîné » et « aînée » sont tout simplement des synonymes de l'expression « personne âgée ». Dans le contexte des peuples autochtones, toutefois, des mots « aîné » ou « aînée » désignent des personnes autochtones qui ont gagné le respect des gens de leur communauté grâce à leur sagesse, à l'harmonie et à l'équilibre qu'ils ont réalisé entre leurs gestes et leurs enseignements. Une personne autochtone n'est pas un aîné ou une aînée en raison de son âge, mais plutôt en raison de certaines qualités qui sont valorisées par la communauté. Les enseignements des aînés ne sont pas toujours traditionnels et se distinguent de ceux des gardiens du savoir traditionnel. C'est la sagesse, les connaissances, les qualités et le respect et la reconnaissance de la communauté qui font d'une personne un « aîné » ou une « aînée ».

Approche du double regard

Le double regard, *Etuaptmumk*, est un principe directeur défini à l'origine par l'aîné mi'gmaq Albert Marshall, qui habite Eskasoni, en Unama'ki (Cap-Breton). Selon lui, le double regard suppose qu'un œil voit d'une perspective autochtone, en profitant des forces du savoir autochtone, et que l'autre voit de la perspective occidentale, en profitant des forces du savoir occidental, et que la personne voit des deux perspectives ensemble.³⁷

L'approche du double regard constitue un cadre théorique qui permet d'intégrer les visions du monde autochtones et occidentales.³⁸ Une IAA qui adopte l'approche du double regard tient compte des points forts des approches autochtones et occidentales dans son travail auprès des clients. Cela lui permet d'avoir une meilleure idée des besoins de son client et de faire preuve d'humilité culturelle.

Autochtone

Dans le présent document, le mot « autochtone » désigne les peuples autochtones du Canada, aussi appelés Premières Nations, Métis et Inuits du Canada. Les peuples autochtones habitent

³⁷ Peltier, C. (2018). « An Application of Two-Eyed Seeing: Indigenous Research Methods with Participatory Action Research ». *International Journal of Qualitative Methods*, 17, 1-12. idf : 10.1177/1609406918812346

³⁸ Martin, D. (2012). « Two-eyed seeing: a framework for understanding Indigenous and non-indigenous approaches to Indigenous health research ». *The Canadian Journal of Nursing Research*, 44. 21.

ce qu'on appelle aujourd'hui le Canada depuis les temps immémoriaux, avant l'arrivée des colons européens.

Colonisation et premiers contacts

La colonisation au Canada est entendue comme le moment où les peuples autochtones ont été forcés par un autre groupe de rompre les liens qui les unissaient à leurs terres, à leurs pratiques culturelles et à leurs communautés.³⁹ Avant l'arrivée des explorateurs et les commerçants européens, l'Amérique du Nord était occupée par des peuples autochtones qui vivaient et prospéraient avec leurs propres cultures, langues, savoir et structures de commerce et de gouvernance. Au Canada, la colonisation a eu lieu lorsqu'un groupe d'immigrants a pris le contrôle des terres et des peuples autochtones. Ils ont imposé leurs propres valeurs culturelles, religions et lois et ont adopté des politiques qui n'étaient pas favorables aux peuples autochtones. Ils ont saisi des terres et ont contrôlé l'accès aux ressources et au commerce. Par conséquent, les peuples autochtones sont devenus dépendants des colonisateurs.⁴⁰ La colonisation prend racine dans l'histoire canadienne, mais elle est toujours vivante aujourd'hui dans les interactions quotidiennes, les politiques et les structures qui sont en place.⁴¹

Commission de vérité et réconciliation du Canada

La Commission de vérité et réconciliation du Canada a été constituée et créée par la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens. La Commission a consacré six ans aux consultations à l'échelle du pays auprès de personnes autochtones qui avaient été enlevées de leur famille pendant leur enfance et placées dans des pensionnats. La Commission a publié une série de rapports sur leur travail, leurs constatations et leurs conclusions.⁴² La Commission a lancé 94 appels à l'action basés sur ses constatations. Plusieurs recommandations portent sur le travail social, surtout dans le domaine de la santé.

³⁹ Fem North Net (sans date). *Colonialism and Its Impacts*. Affiché au http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/LWM3_ColonialismImpacts.pdf

⁴⁰ Colonization (sans date). BCcampus open textbooks. Affiché au <https://opentextbc.ca/indigenizationfoundations/chapter/43/#:~:text=In%20Canada%2C%20colonization%20occurred%20when,not%20favour%20the%20Indigenous%20Peoples.>

⁴¹ Fem North Net (sans date). *Colonialism and Its Impacts*.

⁴² Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir*. Affiché au https://nctr.ca/fr/assets/reports/Final%20Reports/Honorer_la_v%C3%A9rit%C3%A9_r%C3%A9concilier_pour_l%E2%80%99avenir.pdf

En fournissant des renseignements et en établissant des normes pour l'exercice de la profession que toutes les IAA doivent respecter, les présentes normes visent à donner suite à l'appel à l'action 23, qui demande à tous les paliers de gouvernement « d'offrir une formation en matière de compétences culturelles à tous les professionnels de la santé ». ⁴³ Au Nouveau-Brunswick, les soins de santé des IAA est une profession réglementée par l'AIAANB. Par conséquent, il incombe à l'AIAANB de fournir aux IAA des séances de formation et d'établir des normes de base relatives à la compétence culturelle auxquelles les IAA doivent se conformer pour exercer la profession dans la province.

Compétence culturelle

La compétence culturelle est définie comme les compétences, les connaissances et les attitudes qu'il faut posséder pour travailler de manière efficace avec des personnes d'autres cultures et pour dispenser des soins de qualité. L'objet de la compétence culturelle est la création d'un milieu de sécurité culturelle qui favorise diverses approches vers le mieux-être et où toute personne se sent en sécurité sur les plans spirituel, social et affectif. Dire qu'une personne fait preuve de compétence culturelle ne signifie pas qu'elle sait tout sur les cultures autochtones. Certaines connaissances sont importantes et constituent un composant de la compétence culturelle. Toutefois, il est plus important d'avoir les compétences et les attitudes qui inspirent la confiance, de faire en sorte que les clients sont prêts à communiquer et capables de le faire et de faire preuve d'humilité culturelle. Pour faire preuve d'humilité culturelle, il faut apprendre à comprendre les expériences et la culture de d'autres personnes.

Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones

La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2007. À l'époque, 144 pays ont voté en faveur de la déclaration, 11 abstentions ont été notées et 4 pays, dont le Canada, ont voté contre la déclaration. Le Canada et les trois autres pays qui avaient voté contre la déclaration au début ont par la suite changé d'avis.⁴⁴ Plus récemment, le 3 décembre 2020,

⁴³ Commission de vérité et réconciliation du Canada (2015). *Appels à l'action*. Affichés au http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf

⁴⁴ Nations Unies (sans date). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Affichée au https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf

le ministre de la Justice et procureur général du Canada a déposé le projet de loi C-15, intitulé *Loi concernant la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*, laquelle vise à favoriser la pleine mise en œuvre de la déclaration et à renouveler les relations entre le gouvernement fédéral et les peuples autochtones.⁴⁵ La Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones est l'instrument international le plus complet sur les droits des peuples autochtones. Elle prévoit les normes minimales pour protéger les droits des peuples autochtones et contribuer à leur survie, à leur dignité et à leur bien-être et met l'accent sur la façon dont d'autres normes relatives aux droits de la personne et aux libertés fondamentales s'appliquent aux droits inhérents des peuples autochtones.⁴⁶

Externats indiens

Le gouvernement du Canada et des églises chrétiennes ont exploité des externats indiens, tout comme les pensionnats, entre 1860 et 2000. Les enfants autochtones vivaient avec leurs parents et au sein de leur collectivité, mais ils ont été forcés de fréquenter les externats pendant la journée, lesquels visaient l'assimilation. Ces externats ont nui aux enfants, qui étaient souvent victimes de violence physique, verbale et sexuelle. Un Recours collectif des externats indiens fédéraux a été lancé en 2009 afin de demander réparation des préjudices et de la violence soufferts par tous les élèves des externats indiens qui avaient été forcés de fréquenter des externats indiens et qui avaient été exclus de la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens. Le processus de demandes d'indemnisation a commencé en janvier 2020 et demeurera ouvert jusqu'en juillet 2022. Même si le Nouveau-Brunswick n'a compté aucun pensionnat indien, il a compté 12 externats indiens.⁴⁷

Femmes et filles autochtones disparues et assassinées

Pendant des années, on a demandé une enquête fédérale sur les taux excessifs de violence et le nombre alarmant de femmes, de filles et de personnes 2ELGBTQQIA autochtones disparues et assassinées au Canada. Ces demandes sont passées largement sous silence par le gouvernement du Canada, jusqu'à ce que la Commission de vérité et réconciliation du Canada ait appuyé les demandes, ce qui a mené au lancement de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, qui a commencé ses travaux en 2016. L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées a donné lieu à la publication d'une série de rapports et de 231 appels à la justice distincts s'adressant aux gouvernements, aux institutions, aux **fournisseurs de services sociaux**, à l'industrie, et à

⁴⁵ Gouvernement du Canada (sans date).

⁴⁶ Nations Unies (sans date). *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*. Affichée au https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/DRIPS_fr.pdf

⁴⁷ *Recours collectif des externats indiens fédéraux* (sans date). À propos. Affiché au <https://indiandayschools.com/fr/a-propos/>

l'ensemble des Canadiens et Canadiennes. Selon L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, le Canada est coupable de génocide :

Nul ne connaît le nombre exact de femmes, de filles et de personnes 2ELGBTQQIA autochtones disparues et assassinées au Canada. Des milliers de décès et de disparitions de femmes n'ont vraisemblablement pas été enregistrés au cours des décennies. Par conséquent, plusieurs familles n'étaient probablement pas prêtes à partager leur vérité devant l'Enquête nationale ou ne sentaient pas qu'elles pouvaient le faire en toute sécurité avant que nous soyons contraints de clore les inscriptions pour respecter notre échéancier. [...] La violence coloniale, ainsi que le racisme, le sexisme, l'homophobie et la transphobie à l'endroit des femmes, des filles et des personnes 2ELGBTQQIA autochtones se sont immiscées dans la vie de tous les jours, que ce soit sous différentes formes de violence interpersonnelle, par le biais des institutions comme le système de santé et le système de justice, ou encore dans les lois, les politiques et les structures de la société canadienne. Il en résulte que de nombreux Autochtones, en grandissant, en sont venus à normaliser la violence, alors que la société canadienne affiche une indifférence lamentable quant à la résolution de cet enjeu. L'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées est d'avis que nous sommes donc en présence d'un génocide.⁴⁸

Gardiens du savoir traditionnel

Les gardiens du savoir traditionnel ont été encadrés par un aîné, une aînée ou un gardien ou gardienne du savoir traditionnel chevronné de la communauté ; il ne s'agit pas nécessairement d'aînés. Les gardiens du savoir traditionnel détiennent les savoirs traditionnels, ont appris à les préserver et savent à quel moment il convient de partager de tels savoirs.⁴⁹ Les gardiens du savoir traditionnel déterminent les bases sur lesquelles les traditions, coutumes, lois et croyances spirituelles autochtones sont transmises. Ils sont des gardiens du savoir traditionnel autochtone qui est transmis de génération en génération depuis les temps immémoriaux. Il est du devoir d'un gardien ou d'une gardienne du savoir traditionnel de préserver les savoirs traditionnels pour leur communauté et leur nation.⁵⁰

⁴⁸ Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (2019). *Sommaire du rapport final*. Affiché au <https://www.mmiwg-ffada.ca/wp-content/uploads/2019/06/Le-sommaire.pdf>

⁴⁹ Queen's University (sans date). *Elders, Knowledge Keepers, and Cultural Advisors*. Affiché au <https://www.queensu.ca/indigenous/ways-knowing/elders-knowledge-keepers-and-cultural-ad>

⁵⁰ Wicìhitowin Conference Committee (2017). *Authentic Engagement of First Nations and Métis Traditional Knowledge Keepers*. 8. Affiché au https://uakn.org/wp-content/uploads/2018/12/Wicìhitowin_AuthenticEngagementBooklet_V8.pdf

Les aînés et les gardiens du savoir traditionnel ont des codes de conduite qu'ils devraient respecter. Parfois, ces codes peuvent entrer en conflit avec des systèmes coloniaux. L'adoption de l'approche du double regard est essentielle pour tenir compte des différentes visions du monde et trouver une résolution qui est respectueuse des cultures.

Humilité culturelle

L'humilité culturelle est la reconnaissance que les clients sont les experts de leur histoire, et que les IAA doivent participer à l'apprentissage continu sur les changements culturels. L'humilité culturelle met l'accent sur les autres plutôt que sur soi-même. Elle exige l'absence de sentiments de supériorité à l'égard de sa propre culture.⁵¹ Il s'agit d'un processus qui dure toute la vie et qui exige notamment l'ouverture, la conscience de soi, les interactions positives et la réflexion.⁵²

Indien

Même si le mot « Indien » est dépassé dans le contexte des peuples autochtones, il est important de comprendre que le mot est toujours utilisé dans les lois. La *Loi sur les Indiens* donne la définition suivante du mot « Indien » : « Personne qui, conformément à la présente loi, est inscrite à titre d'Indien ou a droit de l'être. »⁵³ Cette définition exclut les Métis et les Inuits.

Pensionnats indiens

Entre 1870 et 1996, le gouvernement du Canada a exploité des pensionnats indiens en collaboration avec des églises chrétiennes (anglicane, catholique, méthodiste, presbytérienne, etc.). Le gouvernement du Canada a financé les pensionnats et en a établi dans toutes les provinces et tous les territoires sauf l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador. Selon les estimations, plus de 150 000 enfants des Premières Nations et enfants inuits et métis, âgés de 4 à 16 ans, ont fréquenté des pensionnats indiens. Les enfants autochtones étaient forcés de fréquenter les pensionnats indiens et ont été enlevés de leur famille et de leur communauté afin qu'ils soient éloignés de l'influence de leur foyer, de leur famille, de leurs traditions et de leur culture et assimilés par la culture dominante.

⁵¹ Sloane, H. David, K., Davies, J., Stamper, D., et Woodward, S. (2018). « Cultural history analysis and professional humility: Historical context and social work practice ». *Social Work Education*. 37(8), 1015–1027. idf : 10.1080/02615479.2018.1490710

⁵² Foronda, C., Baptiste, D.-L., Reinholdt, M., et Ousman, K. (2016). « Cultural Humility: A Concept Analysis. » *Journal of Transcultural Nursing*, 27(3). 210–217. idf : 10.1177/1043659615592677

⁵³ Gouvernement du Canada (1985). *Loi sur les Indiens*. Affichée au <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-5.pdf>

Ces mesures ont été basées sur la conviction que la culture et la spiritualité autochtones étaient inférieures.

Dans les pensionnats indiens, les enfants ont été forcés d'abandonner leur langue, leurs croyances culturelles et leur mode de vie. Ils ont été victimes des pires traumatismes, y compris la violence physique, émotionnelle et sexuelle et la mort. En 2006, la Convention de règlement relative aux pensionnats indiens a été lancée, ce qui constitue le recours collectif le plus important de l'histoire canadienne. Le gouvernement du Canada a présenté des excuses publiques en 2008 et a reconnu le rôle que le Canada avait joué dans le système de pensionnats indiens.⁵⁴ En 2019, l'ACTS a publié des excuses formelles et a reconnu le rôle néfaste que la profession du travail social avait joué dans les déplacements et les préjudices subis par les peuples autochtones au cours de l'histoire et a reconnu « avoir joué un rôle dans la mise sur pied des pensionnats indiens et soutenu une vision de l'aide sociale à l'enfance qui cautionnait des politiques discriminatoires, nées d'un désir de déposséder les peuples autochtones de leurs terres, et qui a mené à la rafle des années soixante. »⁵⁵

Principe de Jordan

Le principe de Jordan prend son nom de Jordan River Anderson, enfant autochtone de la Nation des Cris de Norway House, au Manitoba. Né en 1999 avec de multiples handicaps, Jordan demeure hospitalisé dès sa naissance. À l'âge de deux ans, les médecins déclarent qu'il peut déménager dans une résidence adaptée à ses besoins médicaux particuliers. Les gouvernements fédéral et provincial ne réussissent pas cependant à se mettre d'accord sur le palier de gouvernement qui paierait ses soins en résidence. Jordan demeure à l'hôpital jusqu'à sa mort à l'âge de cinq ans.⁵⁶

Les enfants autochtones n'ont pas toujours eu le même accès aux services que les autres enfants canadiens. Cette inégalité est attribuable en partie au fait que différents paliers de gouvernement financent les services assurés aux enfants autochtones, ce qui a donné lieu à des différences entre des paliers de gouvernement au sujet de celui qui devrait payer les services. Grâce au principe de Jordan, c'est le gouvernement de premier contact qui doit assumer le coût des services et peut chercher le remboursement auprès d'un autre palier de

⁵⁴ Union of Ontario Indians (2013). *An Overview of the Indian Residential School System*. Affiché au <http://www.anishinabek.ca/wp-content/uploads/2016/07/An-Overview-of-the-IRS-System-Booklet.pdf>

⁵⁵ Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux (2019). *Présentation d'excuses et engagement envers la réconciliation*. Affichée au https://www.casw-acts.ca/files/attachements/Presentation_dexcuses_et_engagement_envers_la_reconciliation.pdf

⁵⁶ Gouvernement du Canada (sans date). *Hommage à Jordan River Anderson*. Affiché au <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1583703111205/1583703134432>

gouvernement plus tard. Cette politique qui donne priorité à l'enfant permet aux enfants autochtones d'avoir accès aux services dont ils ont besoin en temps opportun.⁵⁷

En 2007, la Chambre des communes a adopté le principe de Jordan en sa mémoire. Il représente l'engagement que les enfants des Premières Nations obtiendront les produits, les services et les mesures de soutien nécessaires au moment opportun.⁵⁸ En 2016, le Tribunal canadien des droits de la personne a établi que l'approche que le gouvernement du Canada avait adoptée à l'égard des services aux enfants des Premières Nations était discriminatoire et que le principe de Jordan n'était pas pleinement mis en oeuvre. En mai 2017, le Tribunal canadien des droits de la personne a ordonné que les besoins de chaque enfant soient pris en compte afin d'assurer l'égalité réelle, de fournir des services adaptés à la culture et de protéger l'intérêt de l'enfant. Selon le principe, il faut accorder toute aide supplémentaire nécessaire afin que les enfants des Premières Nations aient une chance égale de s'épanouir.⁵⁹

Privilège blanc

Le privilège blanc s'entend des avantages inhérents dont jouit une personne blanche en raison de sa race au sein d'une société caractérisée par l'inégalité raciale et l'injustice.⁶⁰ Le privilège blanc est basé sur l'apparence et l'ethnicité, plutôt que sur les revenus ou les efforts qu'on déploie. En fin de compte, le privilège blanc est basé sur la peau blanche et l'apparence « blanche ». Certaines personnes autochtones peuvent paraître blanches et profitent d'un degré de privilège blanc. Le privilège blanc est préservé au moyen de politiques et de pratiques quotidiennes dont jouissent les personnes blanches, mais dont d'autres groupes minoritaires ne jouissent pas.

⁵⁷ Gouvernement du Canada (sans date). *Principe de Jordan*. Affiché au <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1568396042341/1568396159824>

⁵⁸ First Nations Health Authority (sans date). *Jordan's Principle Frequently Asked Questions*. Affichées au <https://www.fnha.ca/what-we-do/maternal-child-and-family-health/jordans-principle/faqs>

⁵⁹ Gouvernement du Canada (sans date). *Principe de Jordan*. Affiché au <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1568396042341/1568396159824>

⁶⁰ Collège des médecins de famille du Canada (2016). *Conséquences du racisme systémique sur la santé des populations autochtones du Canada*. 1-10

Racisme

Tandis que la notion de « race » est une catégorie de personnes imposée par la société en fonction de caractéristiques physiques, le « racisme » se définit par des préjugés, de la discrimination et de la haine à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes qui sont fondés sur la race ou l'origine ethnique de la personne ou du groupe. On entend souvent par racisme la marginalisation ou l'oppression de personnes de couleur fondée sur une hiérarchie raciale dressée par la société afin d'avantager les personnes blanches et de désavantager les autres. Le racisme peut être intentionnel ou non intentionnel et la gravité peut varier d'un traitement incorrect ou qui se distingue du traitement d'autres personnes à des actes de violence ouverts. Quand on pense au racisme, on fait souvent allusion au racisme interpersonnel ou relationnel à l'égard de personnes qui vivent une forme quelconque de discrimination à un niveau personnel dans leur vie de tous les jours. Toutefois, le racisme prend diverses formes et il est inhérent à des systèmes et des structures actuels (voir « Racisme systémique »). Le racisme interpersonnel ou relationnel contribue à la perpétuation du racisme systémique.⁶¹

Racisme systémique

Le racisme systémique, aussi appelé le racisme institutionnel, est le racisme qui est profondément enraciné dans la société. Il est caché et difficile à déceler, car il fait partie intégrale de systèmes qui avantagent certaines personnes et en désavantagent d'autres. Le racisme ne comprend pas seulement des actes individuels de discrimination, mais aussi des systèmes invisibles qui établissent une domination raciale non recherchée de certains groupes par naissance.⁶² Le racisme est complexe et profondément enraciné dans divers systèmes, notamment des systèmes économiques, politiques et psychosociaux. Le racisme systémique à l'égard des peuples autochtones du Canada est évident dans ce qui suit : politiques coloniales ; choix limité d'aliments sains ; conditions de vie inadéquates ; soins de santé de qualité inférieure. Le racisme dans de tels systèmes mène à des inégalités en matière de santé qui reflètent les désavantages importants avec lesquels les personnes et les communautés autochtones du Canada sont aux prises.⁶³

⁶¹ Collège des médecins de famille du Canada (2016). *Conséquences du racisme systémique sur la santé des populations autochtones du Canada*. 1-10.

⁶² McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. Affiché au https://psychology.umbc.edu/files/2016/10/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf

⁶³ Collège des médecins de famille du Canada (2016). *Conséquences du racisme systémique sur la santé des populations autochtones du Canada*. 1-10

Rafle des années soixante

La rafle des années soixante réfère à l'enlèvement de nombreux enfants autochtones de leurs familles et de leurs communautés entre 1951 et 1991.⁶⁴ La rafle des années soixante a été fondée sur un concept de protection de l'enfance qui présentait une façade positive. L'enlèvement et l'assimilation forcés d'enfants autochtones se sont produits dans le contexte de grands discours portant sur la nécessité de sauver les enfants. Le système de protection de l'enfance a été créé au moment de la fermeture des pensionnats indiens, et c'était doté d'un personnel composé de nouveaux membres d'une nouvelle profession — le travail social.⁶⁵ Une fois enlevés de leurs foyers, les enfants autochtones ont été adoptés le plus souvent par des familles de classe moyenne, dont la plupart n'étaient pas autochtones, au Canada et à l'étranger, sans le consentement des parents. Selon les estimations, plus de 20 000 enfants autochtones ont été enlevés de leurs familles pendant cette période.^{66 67} Les séquelles de la rafle des années soixante se font encore sentir aujourd'hui ; les enfants autochtones sont nettement surreprésentés au sein du système de protection de l'enfance du Canada. Selon les données de 2016, même si les enfants autochtones ne représentaient que 7,7 % de la population d'enfants du Canada, 52,2 % des enfants en famille d'accueil au Canada étaient autochtones.⁶⁸

Relations de collaboration

Les relations de collaboration sont établies lorsque deux ou plusieurs personnes travaillent ensemble pour atteindre des objectifs collectifs. La collaboration est un élément essentiel du travail réalisé par des gens qui ont différents points de vue et différentes visions du monde. Les parties qui établissent des relations de collaboration conviennent de mettre en commun des connaissances et des ressources pour atteindre des objectifs partagés. Les relations de collaboration efficaces sont fondées sur la confiance et maintenues par des personnes qui ont l'esprit ouvert, peuvent résoudre des problèmes et ont de bonnes aptitudes à la communication.

⁶⁴ *Recours collectif de la rafle des années soixante* (sans date). Affiché au <https://sixtiesscoopsettlement.info/fr/questions-frequentes/#Au-sujet-du-recours-collectif-de-la-rafle-des-annees-soixante>

⁶⁵ Bendo, D., Hepburn, T., Spencer, D., et Sinclair, R. (2019). « Advertising 'Happy' Children: The Settler Family, Happiness and the Indigenous Child Removal System ». *Children & Society*. 33, 400. idf : 10.1111/chso.12335

⁶⁶ Niigaanwewidam, J., et Dainard, S. (2016). « Rafle des années soixante ». *L'Encyclopédie canadienne*. Affiché au <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/sixties-scoop>

⁶⁷ Bendo, D., Hepburn, T., Spencer, D., et Sinclair, R. (2019). « Advertising 'Happy' Children: The Settler Family, Happiness and the Indigenous Child Removal System ». *Children & Society*. 33, 400. idf : 10.1111/chso.12335

⁶⁸ Gouvernement du Canada (sans date). *Réduire le nombre d'enfants autochtones pris en charge*. Affiché au <https://www.sac-isc.gc.ca/fra/1541187352297/1541187392851>

Sécurité culturelle

La sécurité culturelle caractérise un milieu dans lequel les gens se sentent en sécurité et tous les chemins vers le mieux-être sont favorisés. La réalisation de la sécurité culturelle peut seulement être déterminée par les clients. L'objet de la prestation de services compétents sur le plan culturel est de favoriser un milieu caractérisé par la sécurité culturelle pour les clients, où les fournisseurs de services tiennent compte du déséquilibre du pouvoir inhérent aux relations entre les fournisseurs de services et les clients et s'efforcent d'améliorer les soins prodigués en tenant compte de la différence, en décolonisant, en connaissant les rapports de pouvoir, en réfléchissant et en permettant aux clients de décider si les services sont sécuritaires sur le plan culturel.⁶⁹

Sept enseignements sacrés

Les sept enseignements sacrés sont des principes directeurs qui ont toujours fait partie de la plupart des cultures autochtones. Ils ont des effets sur nos milieux et nous donnent une orientation dans nos interactions personnelles.

- **Humilité** : Nous savons que nous formons une petite partie de la toile complexe de la vie et de nos communautés.
- **Honnêteté** : Nous nous voyons et nous nous acceptons pour ce que nous sommes et nous acceptons les autres et leurs vérités.
- **Respect** : Nous écoutons et entendons, nous traitons les autres comme nous voudrions être traités et nous ne prenons pas plus que ce dont nous avons besoin.
- **Courage** : Nous faisons face à nos craintes et nous changeons les choses pour le bien de tous ; ainsi, nous trouvons de meilleures façons de collaborer et adoptons de nouvelles approches pour soutenir les jeunes et leurs familles.
- **Vérité** : Nous reconnaissons et acceptons la vérité de l'histoire des peuples autochtones.
- **Sagesse** : Nous tirons des leçons de l'histoire des peuples autochtones sur la façon de créer des relations de collaboration et des services équitables.
- **Amour** : Nous nous souvenons que l'amour est l'énergie essentielle qui vient du Créateur. C'est la force qui regroupe tous les éléments. Nos décisions et nos gestes devraient être guidés par l'amour.

⁶⁹ Curtis, E., Jones, R., Tipene-Leach, D., Walker, C., Loring, B., Paine, S.-J., et Reid, P. (2019). « Why cultural safety rather than cultural competency is required to achieve health equity: A literature review and recommended definition ». *International Journal for Equity in Health*. 18(174), 1–17.

Traumatisme intergénérationnel

Les traumatismes ont des conséquences extrêmement néfastes sur l'état physique et psychologique des survivants ; ces conséquences néfastes peuvent se faire sentir pendant plusieurs générations. Les effets de longue date des traumatismes sont appelés le traumatisme intergénérationnel. Dans le cas des peuples autochtones du Canada, de nombreux traumatismes historiques et continus, individuels et collectifs, ont été subis depuis l'époque de la colonisation, il y a des centaines d'années. Les effets des traumatismes peuvent être transmis des parents à leurs enfants, tout comme les connaissances et la culture sont transmises d'une génération à l'autre.⁷⁰

⁷⁰ Bombay, A., Matheson, K., et Anisman, H. (2009). « Intergenerational Trauma: Convergence of Multiple Processes among First Nations Peoples in Canada ». *Journal de la santé autochtone*. 6-47.

Ressources supplémentaires

- [Loi concernant les enfants, les jeunes et les familles des Premières Nations, des Inuits et des Métis](#)
- [Projet de loi C-15 : Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)
- [Association canadienne des travailleuses et travailleurs sociaux : Présentation d'excuses et engagement envers la réconciliation](#)
- [Tribunal canadien des droits de la personne](#)
- [Recours collectif de la rafle des années soixante](#)
- [Recours collectif des externats indiens fédéraux](#)
- [Société de soutien à l'enfance et à la famille des Premières Nations du Canada](#)
- [Gouvernement du Canada \(2008\) : Présentation d'excuses aux anciens élèves des pensionnats indiens](#)
- [Loi sur les Indiens \(1985\)](#)
- [Convention de règlement relative aux pensionnats indiens](#)
- [Principe de Jordan](#)
- [Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées](#)
- [Commission de vérité et réconciliation du Canada](#)
- [Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones](#)
- [Loi sur les IAA](#)
- [Code de déontologie des IAA](#)
- [Normes de pratique des infirmières](#)