



**Rapport annuel  
2022-2023**

**Plan d'action  
sur la vérité et  
la réconciliation  
d'Excellence en  
santé Canada**



Page de couverture illustrée par

## Simon Brascoupe

*Anishinabeg/Haudenosaunee – Clan de l'ours*

Membre de la Première Nation Kitigan Zibi Anishinabeg près de Maniwaki, au Québec, Simon Brascoupe vit en territoire algonquin à Ottawa. Il a créé des œuvres d'art public rappelant les voix collectives des Aînés et Aînées algonquins, dont la sculpture *Birch Bark Basket* sur la place Abinan, et réalisé de grandes murales pour l'Institut de cardiologie de l'Université d'Ottawa et le centre étudiant Ojigkwanong pour les Autochtones de l'Université Carleton. Il a récemment terminé deux œuvres imposantes à la station Pimisi : la sculpture *Algonquin Moose* et l'installation *Màmawi: Together* constituée de pagaies peintes par 100 artistes algonquins. Il aspire à assurer aux cultures et aux arts algonquins et autochtones une présence marquée dans les institutions et l'art publics.

Sa vision artistique consiste à communiquer valeurs et savoirs traditionnels par la fluidité entre imagerie et récit. Ses œuvres ont voyagé aux États-Unis, au Canada, en Europe, en Chine, au Japon et à Cuba. Elles sont mises en valeur dans les collections du Musée canadien de l'histoire et de la Smithsonian Institution (Washington) ainsi que dans de prestigieuses collections commerciales et privées. Une exposition lui est actuellement consacrée dans les salles d'art autochtone et canadien du Musée des beaux-arts du Canada.

Le respect de Simon Brascoupe pour les terres et le territoire algonquins transparait dans son œuvre. L'artiste considère que les animaux enseignent aux humains comment interpréter le monde à travers leurs yeux et leurs actes. Par exemple, son père lui a appris que l'ours blessé utilise la sève du pin ou du cèdre pour se soigner. Les Algonquins apprennent que même si l'ours est imposant, il vit sans excès sur les terres. Depuis la nuit des temps, les peuples autochtones s'instruisent en écoutant et en observant le monde animal et la nature, sources de savoirs qui éveillent les consciences. L'observation est au cœur de la vision de l'artiste, celle d'une vie en harmonie avec la nature.

**Site Web** : <https://simonbrascoupe.com/>

**Courriel** : [simonbrascoupe@hotmail.com](mailto:simonbrascoupe@hotmail.com)

## À propos d'Excellence en santé Canada

Excellence en santé Canada (ESC) travaille avec des partenaires pour diffuser les innovations, renforcer les capacités et catalyser le changement dans les politiques afin que toutes et tous au Canada reçoivent des soins sûrs et de qualité. En collaborant avec les patients et patientes, les partenaires de soins essentiels et le personnel des services de santé, nous transformons les innovations éprouvées en améliorations durables dans tous les aspects de l'excellence en santé. Créé en 2021, ESC est issu de la fusion de l'Institut canadien pour la sécurité des patients et de la Fondation canadienne pour l'amélioration des services de santé.

Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.

### Excellence en santé Canada

150 rue Kent, bureau 200  
Ottawa, Ontario, K1P 0E4, Canada

Sans frais : 1 866 421-6933 / Local (Ottawa) : (613) 728-2238

Renseignements généraux : [info@hec-esc.ca](mailto:info@hec-esc.ca)

[excellencesante.ca](http://excellencesante.ca)

### Réseaux sociaux

[X](#) | [LinkedIn](#) | [Instagram](#) | [Facebook](#)

Excellence en santé Canada (ESC) honore les territoires traditionnels sur lesquels son personnel et ses partenaires vivent, travaillent et se divertissent. Nous reconnaissons que le niveau de vie dont nous bénéficions aujourd'hui est le résultat de l'intendance et des sacrifices des premiers habitants de ces territoires. Nous devons nous engager à ne pas répéter les erreurs du passé et à viser plus d'équité et de respect dans les relations avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis. La reconnaissance du territoire et de ses premiers occupants est une responsabilité fondamentale de notre organisme et s'inscrit dans notre engagement à cheminer vers la vérité et la réconciliation.

[En savoir plus.](#)

# Introduction

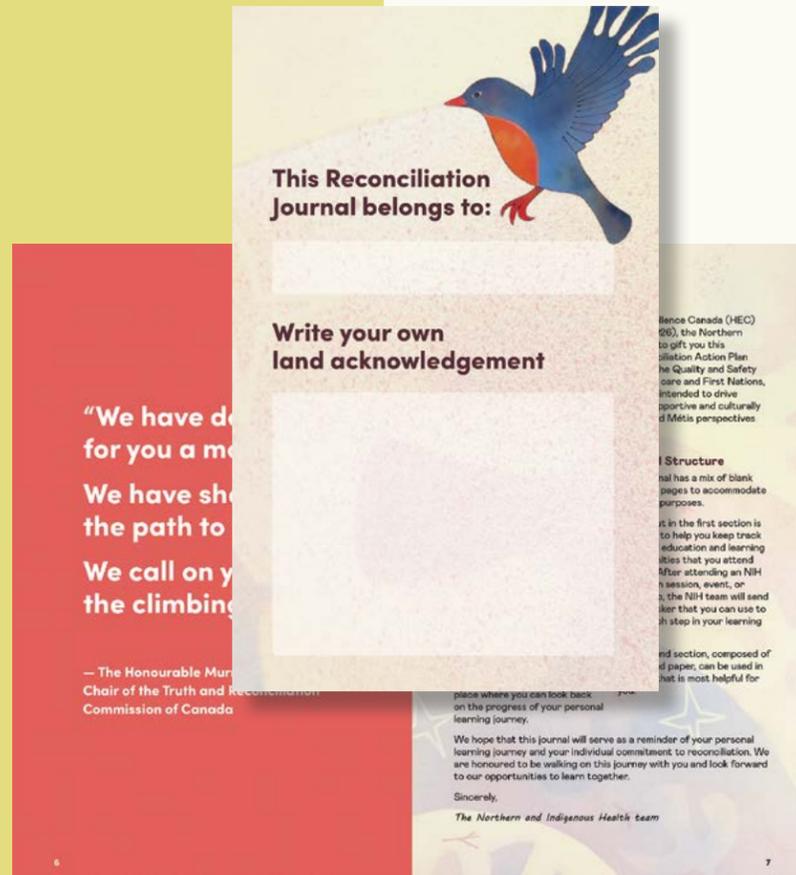
En septembre 2022, Excellence en santé Canada (ESC) a lancé son *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, fruit d'un long cheminement guidé par le personnel et les partenaires d'ESC, ainsi que par des Aînés et Aînées et des Gardiens et Gardiennes du savoir.

Le 29 septembre, le personnel et la haute direction d'ESC se sont réunis virtuellement pour célébrer ce lancement, avec le soutien de Monique Manatch, Gardienne du savoir algonquienne, et Denise McCuaig, Aînée métisse<sup>1</sup>. L'équipe dirigeante a présenté le plan d'action, et remis au personnel un journal structuré dans lequel consigner les réflexions et les enseignements tirés de futures activités pédagogiques. Dans une vidéo diffusée lors de cette rencontre virtuelle, Albert Dumont, conseiller spirituel algonquin, a narré l'histoire du nid du merle, qui a inspiré non seulement le plan d'action, mais aussi l'œuvre de Simon Brascoupé en couverture du présent rapport.

Dans le cadre de son *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, ESC s'est engagé à rendre compte régulièrement de son cheminement. Les actions 1 et 2 soulignent cet engagement à faire preuve de transparence et à communiquer publiquement. Ce premier rapport annuel dresse un bilan de la première année de mise en œuvre du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, et témoigne de notre responsabilité envers les objectifs et les actions du plan.

Nous avons le plaisir de présenter, en quatre grandes catégories, le travail accompli par ESC au cours de l'année qui vient de s'écouler (de septembre 2022 à septembre 2023).

<sup>1</sup> De 2018 à 2023, Denise McCuaig, Aînée métisse, a apporté son soutien à ESC, d'abord en tant que mentore autochtone, puis en tant qu'accompagnatrice pour la vérité et la réconciliation. En mars 2023, elle a rejoint l'organisme au poste de directrice exécutive Transformation des soins de santé et développement des capacités.



# Mise à jour

Tout au long de l'année, les membres du personnel, de la direction et du conseil d'administration d'ESC ont eu de nombreuses occasions d'approfondir leurs connaissances et de s'engager dans une démarche d'autoréflexion. Pour chacune des activités d'apprentissage, le personnel est invité à prendre le temps de consigner ses pensées dans son journal.

## Formation et perfectionnement du personnel, de la direction et du conseil d'administration

- 3 Intégrer les objectifs d'apprentissage en matière de vérité et de réconciliation au plan de perfectionnement professionnel des employés d'ESC.
- 4 Continuer de proposer des formations sur la sécurisation culturelle ainsi qu'un suivi régulier au personnel, à la haute direction et au conseil d'administration d'ESC.
- 5 Proposer des séances de formation trimestrielles au personnel et aux partenaires pour soutenir le travail d'ESC dans le système de santé.
- 7 Créer une bibliothèque de prêt facilitant l'apprentissage du personnel sur place et à distance.

### 3 Objectif de développement lié à la réconciliation

L'équipe Santé des populations autochtones et du Nord, en collaboration avec l'équipe Personnes et culture (Ressources humaines) a intégré au plan de rendement et de développement individuel d'ESC un objectif de développement lié à la réconciliation.

Celui-ci offre un cadre structuré pour réfléchir à des axes d'amélioration individuels en lien avec la réconciliation, puis prendre des initiatives concrètes afin de progresser dans les domaines pertinents. Pour définir leurs objectifs, les membres du personnel ont été accompagnés par leur gestionnaire et par l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord, et ont reçu un document répondant aux questions les plus fréquentes.

Trois grands thèmes ont été relevés dans les plans de rendement et de développement individuels 2023-2024 en lien avec la réconciliation :

1. l'établissement de partenariats et la compréhension des protocoles à suivre pour assurer un engagement respectueux;
2. les approches fondées sur les distinctions et l'approfondissement des connaissances sur les histoires, les cultures et les contextes respectifs des Métis et des Inuits;
3. la gouvernance et la souveraineté des données des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

#### 4 Formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas

Les nouveaux membres du personnel et du conseil d'administration d'ESC ont développé leurs connaissances de manière structurée grâce à la formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas. Pour chacune des cohortes, ce cours autodirigé s'est accompagné de quatre cercles de discussion virtuels animés par Monique Manatch, Gardienne du savoir algonquienne, et Denise McCuaig, Aînée métisse, alors accompagnatrice d'ESC pour la vérité et la réconciliation.

# 77 %

des membres du personnel d'ESC ont achevé la formation en ligne sur la sécurité culturelle autochtone de San'yas.

#### 5 Occasions d'apprentissage trimestrielles

L'équipe Santé des populations autochtones et du Nord a animé des séances d'apprentissage trimestrielles pour permettre au personnel de consolider ses connaissances sur les contextes et le vécu historiques et contemporains des Premières Nations, des Inuits et des Métis, et notamment de prendre conscience des répercussions de la colonisation sur la santé de ces communautés :



En octobre 2022, Denise McCuaig a animé la séance de formation **Foundations of Understanding Métis** (Qui sont les Métis?), qui visait à présenter la culture, l'histoire et l'identité de la nation métisse.



En novembre 2022, des membres du personnel métis ont partagé leur vécu expérientiel lors d'une table ronde intitulée **Sharing Our Stories** (Récits de vie).



En mai 2023, ESC a animé l'événement **Bringing Them Home: Red Dress Day** (Les ramener chez elles : Journée de la robe rouge), afin de sensibiliser le personnel à la question des femmes, des filles et des personnes 2SLGBTQ+ autochtones disparues et assassinées.

En août et en septembre 2023, deux groupes ont participé aux cercles de discussion **What is Reconciliation?** (Qu'est-ce que la réconciliation?) afin d'approfondir ce thème et de faire de notre engagement pour la réconciliation un aspect concret du travail de l'organisme.

Dans les sondages qui ont suivi ces différentes séances, les personnes participantes ont indiqué que ces événements étaient :



Très importants pour leur apprentissage.

Avec une note moyenne de :

# 9/10

(1 correspondant à « Pas du tout utiles », et 10 à « Extrêmement utiles ».)

Fourchette de participation :

# 32 à 40

personnes par événement (sur les 107 membres que compte le personnel).

« J'ai trouvé particulièrement judicieux que l'événement conjugue informations historiques et témoignages personnels. Cela a permis de nuancer davantage le contenu, et a été source de nombreuses réflexions personnelles particulièrement enrichissantes ».

—Rétroaction d'une personne participante



À l'occasion de l'événement de mai 2023, le personnel a été invité à apporter la poupée sans visage confectionnée lors de l'atelier tenu l'année précédente, afin de compléter une courtepoinette qui décore désormais les locaux d'ESC. Celle-ci a été créée par le Piecemaker's Quilt Club de Six Nations de la rivière Grand, qui s'est donné pour mission de confectionner des courtepoinettes et d'en faire don aux survivants et survivantes des pensionnats. ESC est honoré d'exposer cette pièce remarquable, qui symbolise nos apprentissages et nous rappelle nos engagements en matière de vérité et de réconciliation.

**7** Différentes ressources ont par ailleurs été mises à la disposition du personnel afin de faciliter les apprentissages asynchrones :

 Un site SharePoint interne répertoriant un large éventail de ressources sur des sujets variés (recherche et données, engagement respectueux, racisme systémique, etc.) et des recommandations de lectures, balados, films, etc.

**114**

visiteurs uniques

**5 024**

vues totales

**44**

visites du site par personne en moyenne

 Un canal Microsoft Teams intitulé « First Nations, Inuit and Métis Learning » (Apprentissages sur les Premières Nations, les Inuits et les Métis) pour partager des ressources intéressantes (webinaires, événements, articles de périodiques, etc.).

 Une bibliothèque de prêt physique dans les locaux d'ESC à Ottawa, qui propose divers romans et essais écrits par des membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.

## Soutien au développement des capacités dans le système

- 22** Créer des occasions de partage des connaissances entre et chez les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les partenaires non autochtones dans le système de santé.
- 23** Co-élaborer et co-concevoir des mesures de soutien au leadership fondées sur les distinctions, en phase avec les priorités des dirigeants des systèmes de santé membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 24** Partager des ressources et des occasions d'apprentissage avec d'autres organismes, dont des organisations pancanadiennes de santé.

### **22** Partenariats

- 23** ESC collabore avec divers organismes dans le cadre de partenariats officiels et informels, qui favorisent les échanges de connaissances et de ressources. Le principe de réciprocité, garant du bénéfice mutuel, est le fondement de notre approche relationnelle. Cette année, ESC a soutenu divers projets spécifiques axés sur le développement du leadership, le bien-être du personnel et la sécurisation culturelle, en collaboration avec l'Association des gestionnaires de santé des Premières Nations, le First Peoples Wellness Circle et la Thunderbird Partnership Foundation, Pauktuutit Inuit Women of Canada et la Nation métisse de la Saskatchewan. L'organisme a par ailleurs continué à organiser le Réseau canadien de santé des régions nordiques et éloignées.

### **24** Programme FORCES<sup>MC</sup>

Le programme FORCES<sup>MC</sup> de formation des cadres a pour but de renforcer les capacités des leaders afin d'améliorer la qualité et la sécurité des soins de santé. L'équipe du programme travaille actuellement à l'élaboration d'un curriculum qui permettra aux bénéficiaires de la bourse FORCES d'acquérir les compétences requises pour promouvoir l'humilité et la sécurité culturelles au sein de leur organisme. Ces derniers sont encouragés à approfondir les notions de privilège et à prendre conscience qu'il est important d'intégrer les priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis à leurs projets d'amélioration.



## Processus et politiques internes

- 9 Évaluer et actualiser les politiques et processus internes pertinents afin qu'ils reflètent les perspectives, les principes de gouvernance des données (propriété, contrôle, accès et possession/propriété, contrôle, accès et intendance/principes de recherche inuite) et la protection des savoirs traditionnels des Premières Nations, des Inuits et des Métis.



## Nouveauté

- Politique relative à la purification par la fumée



## Mises à jour

- Politique relative aux cadeaux et aux honoraires
- Politique relative à l'approvisionnement

## 7 Politiques et procédures

Les politiques et les procédures sont revues régulièrement par l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord, en collaboration avec l'équipe Services de gestion d'ESC. Les clauses des contrats ayant trait à la gouvernance des données et à la protection des savoirs traditionnels ont été reformulées afin d'être fondées sur les distinctions. Le personnel continue de solliciter la rétroaction des communautés et des partenaires avec lesquels il travaille sur les modèles de contrats et d'ententes, de formulaires de consentement, de versement d'honoraires. Cela permet à l'organisme de bâtir des relations dans le respect de ses valeurs, mais aussi des manières d'être et de savoir des Premières Nations, des Inuits et des Métis engagés dans des partenariats, tel que décrit dans la section suivante.

## Développement de relations de confiance essentielles à un engagement authentique

- 17 Élaborer et intégrer des mécanismes d'encadrement dans les processus du cycle de vie des programmes existants d'ESC pour aider le personnel à y incorporer les priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, le cas échéant.
- 18 Créer et implanter des mécanismes de consultation avec représentation des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans la planification des projets se rattachant aux priorités de ces groupes.

## 18 Programme Améliorer l'équité dans l'accès aux soins palliatifs

Le programme *Améliorer l'équité dans l'accès aux soins palliatifs* d'ESC cible spécifiquement les personnes en situation d'itinérance ou de logement précaire. L'équipe s'est activement employée à bâtir des relations et collaborer de manière authentique avec des membres, des organismes et des communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis, par le biais d'une participation au comité directeur, d'un réseau d'accompagnement, et de l'élaboration et l'évaluation de programmes de formation. Ces communautés étaient par ailleurs représentées parmi les équipes participant au programme. L'espace éthique né des relations nouées entre ESC, le personnel d'accompagnement et les équipes a offert à l'organisme la possibilité de concrétiser l'une de ses valeurs : « le courage dans l'innovation ». Nous exprimons toute notre gratitude aux partenaires membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis pour leur leadership et leurs conseils, qui ont permis à l'équipe de remettre en question, de revoir et d'améliorer la conception, la mise en œuvre et l'évaluation du programme.



Larry Frost, Gardien du savoir, partage ses réflexions lors d'un atelier du programme *Améliorer l'équité dans l'accès aux soins palliatifs* tenu à Toronto (ON) en mars 2023.

## Accompagnement, conseil et développement de relations essentiels à un engagement authentique

Ces quelques dernières années, ESC a eu la chance de bénéficier des conseils d'Aînés et Aînées et de Gardiens et Gardiennes du savoir. Si ces relations ont spécifiquement été nouées dans le cadre du projet collaboratif Promotion de la vie, ces personnes ont par la suite étendu leur soutien à de nombreuses autres initiatives de l'organisme. Grâce à leurs conseils, nous avons progressé de manière considérable dans la compréhension de nos responsabilités individuelles et organisationnelles à l'égard de la vérité et de la réconciliation. Au terme du projet collaboratif *Promotion de la vie*, ESC a conclu deux partenariats officiels afin de continuer à bénéficier de ce soutien : un premier partenariat avec une Gardienne du savoir algonquienne, qui guide l'ensemble de l'organisme depuis Ottawa (Ontario), siège d'ESC situé en territoire algonquin non cédé et non concédé; et un second avec une Aînée métisse, également accompagnatrice pour la vérité et la réconciliation, ayant pour rôle d'aider le personnel à concevoir ses programmes et ses activités d'apprentissage.

Au travers de leurs contributions, nous avons ressenti le besoin d'intégrer un éventail de points de vue toujours plus diversifié. Au fil du temps, le personnel a multiplié ses échanges avec ces deux partenaires, à tel point que les besoins de l'organisation ont excédé leurs disponibilités.

De ce constat est née l'action 17 : *Élaborer et intégrer des mécanismes d'encadrement dans les processus du cycle de vie des programmes existants d'ESC pour aider le personnel à y incorporer les priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, le cas échéant.* À travers cette action, nous reconnaissons que pour intégrer à nos programmes les notions d'équité et de respect des valeurs culturelles inhérentes à des soins

sûrs et de qualité, tout en tenant compte des priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, nous devons étendre le réseau sur lequel nous nous appuyons pour orienter notre travail.

Soucieux d'adopter une approche fondée sur les distinctions, ESC a pris la décision d'engager officiellement trois personnes supplémentaires : une Aînée inuk, une Aînée des Premières Nations et un Aîné métis. Des discussions ont été menées avec la haute direction afin de réfléchir à la forme que pourrait prendre ce « recrutement ». Nous avons conscience que les pratiques exemplaires de recrutement des fournisseurs ou des prestataires de services ne seraient pas nécessairement appropriées ou gages de réussite. L'importance d'une approche relationnelle a été mise en avant, avec pour recommandation de substituer à « recrutement » le terme « engagement ». Cette approche relationnelle a été approuvée, et une clause d'exception a été ajoutée à la politique d'approvisionnement d'ESC.

Il était important qu'ESC mobilise des leaders liés à leur communauté, et reconnus par leur communauté. Nous avons donc collaboré avec nos partenaires existants (gouvernements, organismes et membres des communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis) afin de trouver des profils potentiels. Nous avons fait parvenir une description du rôle et un aperçu des forces et des talents recherchés aux membres de nos réseaux, en les invitant à les diffuser à leur tour. Cette stratégie nous a permis de veiller à ce que les personnes soient liées à leur communauté, et reconnues comme possédant les forces et les talents requis pour assumer ce rôle. Nous avons eu la belle surprise de recevoir plusieurs recommandations pour chacun des rôles proposés.

Chaque personne a été contactée pour planifier un premier appel avec la directrice de l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord d'ESC. L'objectif de cet appel,

outre les présentations initiales, était de clarifier les responsabilités et de fournir un peu de contexte et d'historique sur l'organisme. Lorsque l'intérêt était mutuel, ce contact initial a été suivi d'un second appel avec une personne de l'équipe Santé des populations autochtones et du Nord et une personne de la haute direction. Cet échange a été l'occasion de faire plus ample connaissance, et a permis à chacun et chacune d'évaluer l'adéquation entre l'expérience et l'intérêt des personnes candidates et le rôle proposé.

Cette même approche a été employée pour engager l'accompagnatrice pour la vérité et la réconciliation lorsque sa prédécesseure Denise McCuaig, Aînée métisse, a accepté un poste de direction au sein de l'organisme. ESC est honoré d'entretenir des relations officielles avec une Aînée des Premières Nations, une Aînée inuk, un Aîné métis, une Gardienne du savoir algonquienne et une nouvelle accompagnatrice pour la vérité et la réconciliation.

Ensemble, nous voulons offrir au personnel et à la direction des occasions de nouer des liens avec eux, et mettre en place un processus pour collaborer avec les Aînés et Aînées et d'autres membres de leurs réseaux lors de la planification, de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation des programmes d'ESC. Nous leur exprimons toute notre gratitude d'avoir accepté de travailler à nos côtés.



**Monique Manatch**  
Gardienne du savoir  
algonquienne



**Bruce Dumont**  
Aîné métis



**Meeka Kakudluk**  
Aînée inuk



**Dalyce Huot**  
Aînée des Premières  
Nations



**Shannon Dunfield**  
Accompagnatrice pour la  
vérité et la réconciliation



# Travaux en cours

Alors que nous dressons un bilan de nos accomplissements et envisageons avec enthousiasme l'année à venir, nous devons commencer à définir nos prochaines priorités. Nombre de ces appels à l'action requièrent une attention continue; néanmoins, ce processus réflexif nous permet de nous adapter rapidement aux priorités changeantes et aux enjeux émergents qui influencent les expériences des Premières Nations, des Inuits, des Métis en matière de santé et de mieux-être.

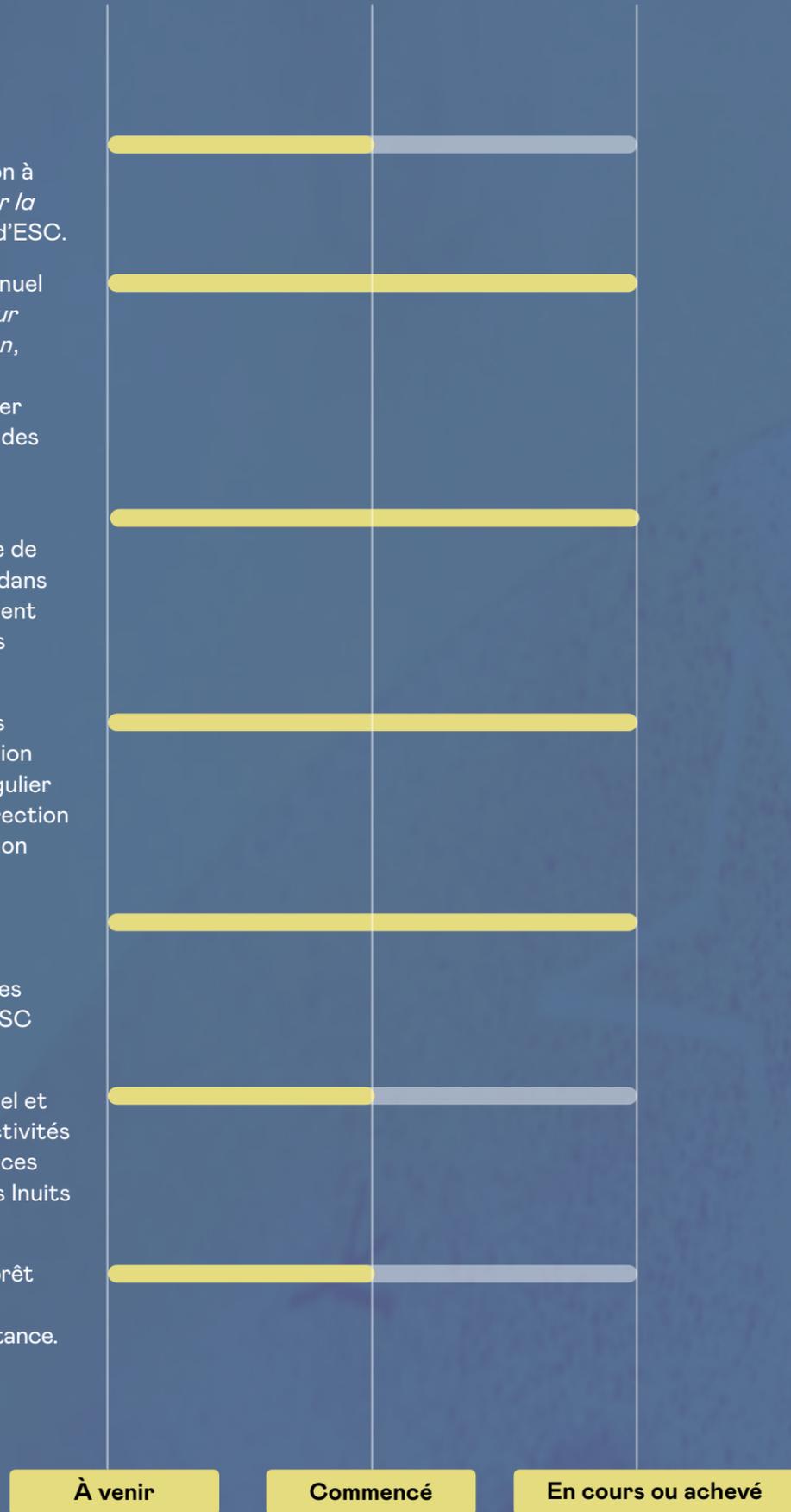
Parmi les initiatives en cours figure l'élaboration d'un cadre d'évaluation afférent au *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* d'ESC, qui nous aidera à déterminer si nous cheminons dans la bonne direction, à nous adapter et à procéder aux éventuels ajustements requis. Ce projet est mené avec le soutien d'une société autochtone de recherche et d'évaluation, et les conseils du personnel d'ESC.

Pour démontrer notre engagement sans faille envers les objectifs et les actions de notre plan, nous rendrons compte de notre progression de manière régulière.

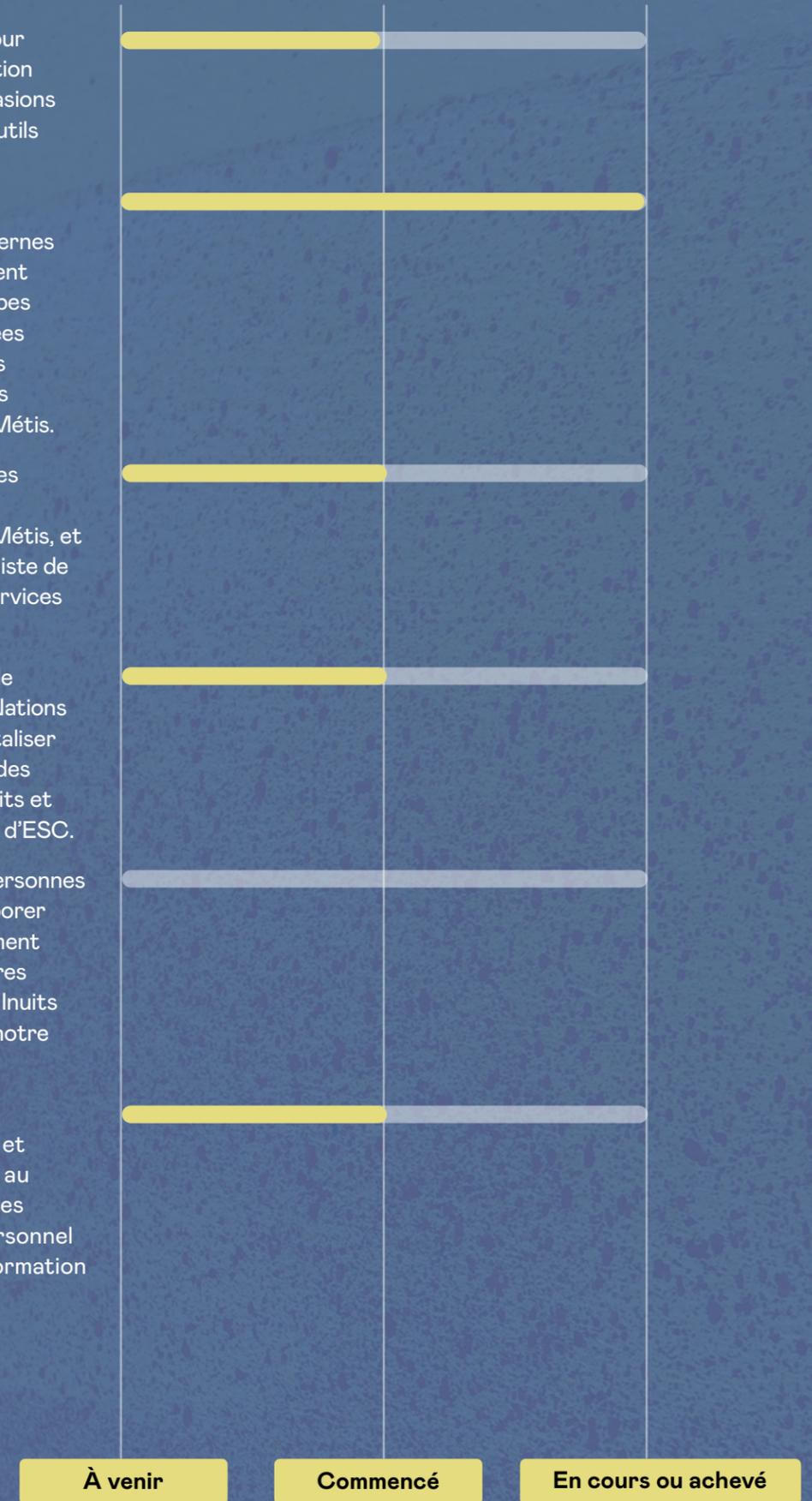


# Annexe

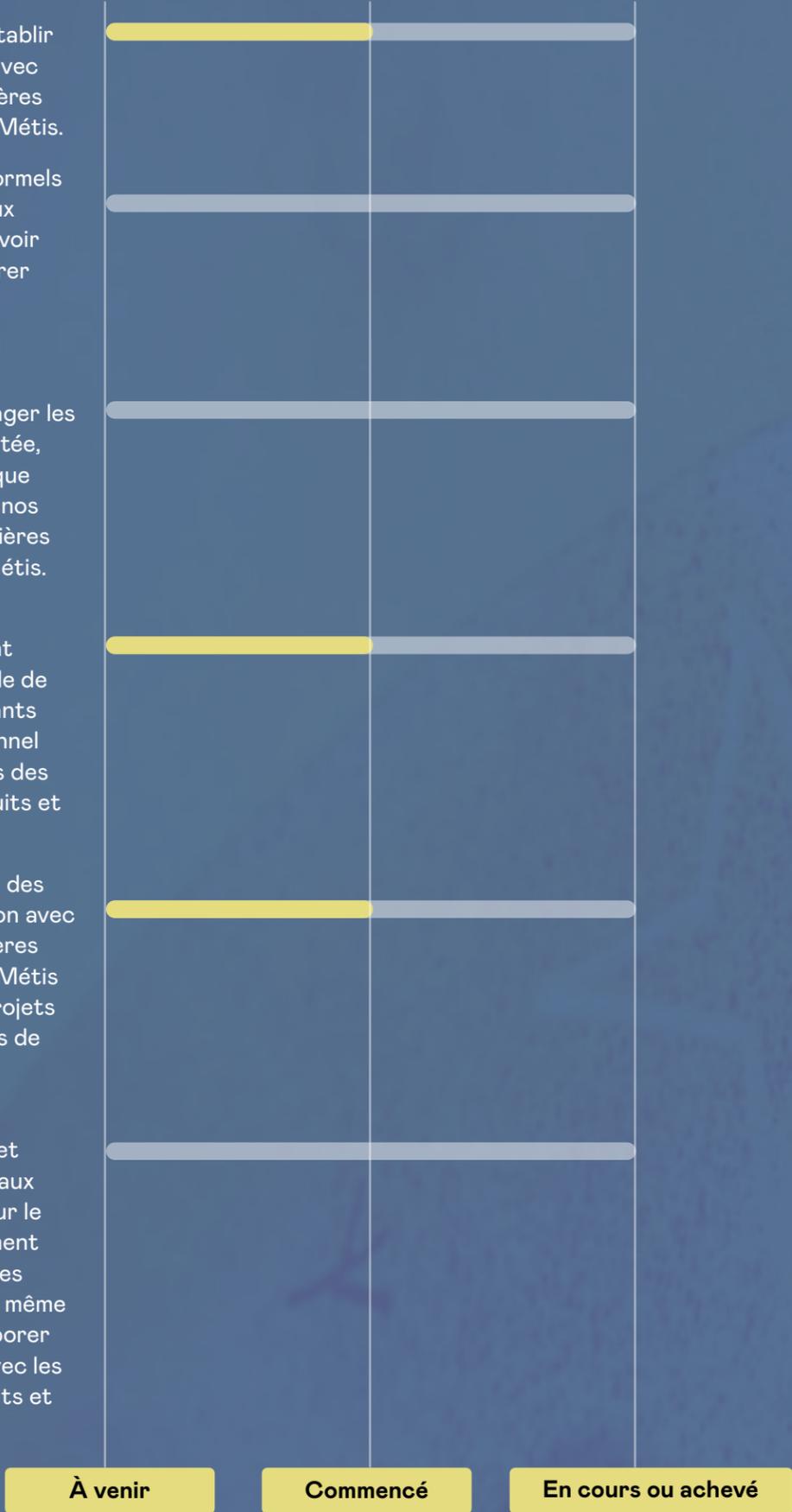
- 1 Démontrer le soutien et l'engagement de la direction à l'égard du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation* d'ESC.
- 2 Créer un plan de travail annuel à partir du *Plan d'action sur la vérité et la réconciliation*, et produire des rapports d'étape annuels pour évaluer et présenter l'avancement des travaux.
- 3 Intégrer les objectifs d'apprentissage en matière de vérité et de réconciliation dans les plans de perfectionnement professionnel des employés d'ESC.
- 4 Continuer de proposer des formations sur la sécurisation culturelle et un soutien régulier au personnel, à la haute direction et au conseil d'administration d'ESC.
- 5 Proposer des séances de formation trimestrielles au personnel et aux partenaires pour soutenir le travail d'ESC dans le système de santé.
- 6 Faire participer le personnel et la direction d'ESC à des activités de partage des connaissances des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 7 Créer une bibliothèque de prêt facilitant l'apprentissage du personnel sur place et à distance.



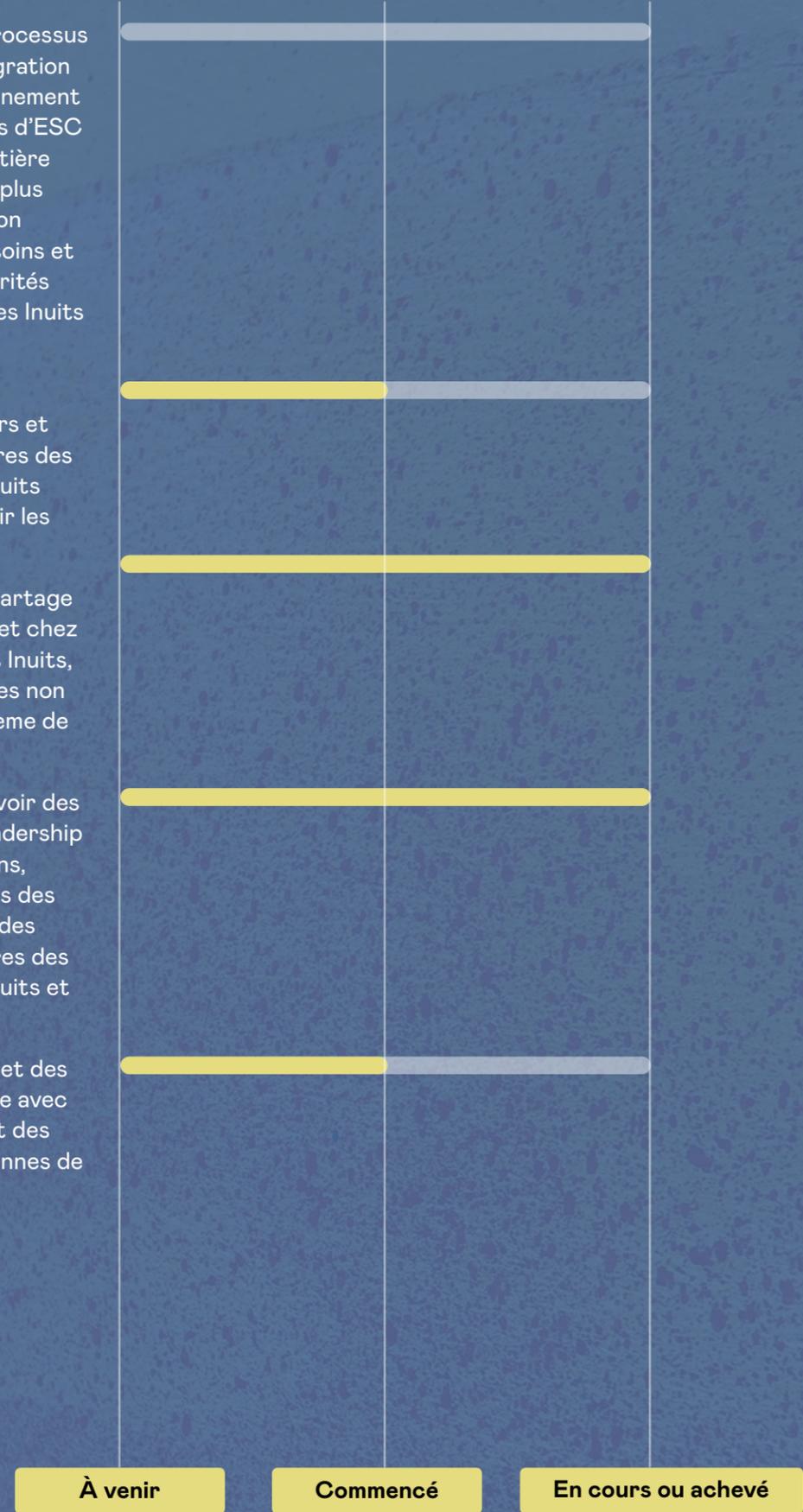
- 8 Créer des opportunités pour que le conseil d'administration d'ESC ait accès à des occasions d'apprentissage et à des outils d'introspection.
- 9 Évaluer et actualiser les politiques et processus internes pertinents afin qu'ils reflètent les perspectives, les principes de gouvernance des données et la protection des savoirs traditionnels des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 10 Établir des relations avec les entreprises des Premières Nations, des Inuits et des Métis, et chercher à les ajouter à la liste de fournisseurs de biens et services d'ESC.
- 11 Appuyer l'appel à l'action de l'Assemblée générale des Nations Unies pour préserver, revitaliser et promouvoir les langues des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans les travaux d'ESC.
- 12 Collaborer avec l'équipe Personnes et culture d'ESC pour élaborer des stratégies de recrutement qui encouragent les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis à se joindre à notre organisme.
- 13 Produire et évaluer le contenu relatif à la vérité et à la réconciliation destiné au processus d'intégration des nouveaux membres du personnel et définir les besoins de formation dans ce domaine.



- 14** Explorer les occasions d'établir des partenariats formels avec des organismes des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 15** Établir des partenariats formels avec des organismes locaux et régionaux pour promouvoir le travail d'ESC et collaborer à la création de stratégies d'engagement.
- 16** Créer une stratégie de communication pour partager les savoirs, étendre notre portée, faire connaître notre marque et inspirer la confiance de nos partenaires chez les Premières Nations, les Inuits et les Métis.
- 17** Élaborer et intégrer des mécanismes d'encadrement dans les processus du cycle de vie des programmes existants d'ESC pour aider le personnel à y incorporer les priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis, le cas échéant.
- 18** Créer et mettre en œuvre des mécanismes de consultation avec représentation des Premières Nations, des Inuits et des Métis dans la planification des projets se rattachant aux priorités de ces groupes.
- 19** Produire et évaluer le contenu relatif à la vérité et à la réconciliation destiné aux ressources éducatives pour le personnel d'accompagnement participant aux programmes d'ESC, afin qu'il soit plus à même d'aider les équipes à collaborer de manière authentique avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis.



- 20** Réviser et actualiser le processus de recrutement et d'intégration du personnel d'accompagnement afin qu'il reflète les valeurs d'ESC et les perspectives en matière de qualité et de sécurité, plus précisément la sécurisation culturelle et l'équité des soins et services ainsi que les priorités des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 21** Développer des relations avec des accompagnateurs et accompagnatrices membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis pour soutenir les programmes d'ESC.
- 22** Créer des occasions de partage des connaissances entre et chez les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les partenaires non autochtones dans le système de santé.
- 23** Co-élaborer et co-concevoir des mesures de soutien au leadership fondées sur les distinctions, en phase avec les priorités des dirigeants et dirigeantes des systèmes de santé membres des Premières Nations, des Inuits et des Métis.
- 24** Partager des ressources et des occasions d'apprentissage avec d'autres organismes, dont des organisations pancanadiennes de santé.





Excellence en santé Canada est un organisme de bienfaisance indépendant sans but lucratif financé principalement par Santé Canada. Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement celles de Santé Canada.