

POLITIQUE ÉTABLISSANT LES FONDEMENTS DE LA SÉCURISATION CULTURELLE EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX SUR LA CÔTE-NORD

Les piliers d'un centre d'excellence en sécurisation culturelle



RÉALISATION

Dans le cadre de ce projet, l'équipe de la liaison autochtone de la Direction des services multidisciplinaires, qualité, évaluation, performance et éthique (DSMQEPE) du Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Côte-Nord a coordonné la réalisation de rencontres avec les communautés d'Ekuanitshit, Essipit, Kawawachikamach, Matimekosh Lac-John, Nutashkuan, Pakuashipi, Pessamit, Uashat mak Mani-utenam, Unamen Shipu ainsi qu'avec les partenaires du regroupement tribal Mamit Innuat et du Centre d'amitié autochtone de Sept-Îles.

COLLECTE ET ANALYSE DE DONNÉES

Isabelle Chouinard et Hélène Grégoire-Fontaine

CONTRIBUTION

Éloïse Carré, Danny Gagnon et Mélanie Guillemette

RÉDACTION

Christiane Guay, Nadine Vollant et la *Politique cadre pour lutter contre le racisme à l'endroit des Autochtones et assurer la disponibilité de soins et services de qualité et culturellement sécurisant* du RUISSUL, développée par les équipes du CISSS de la Côte-Nord et du CISSS de la Gaspésie

CONCEPTUALISATION ET GRAPHISME

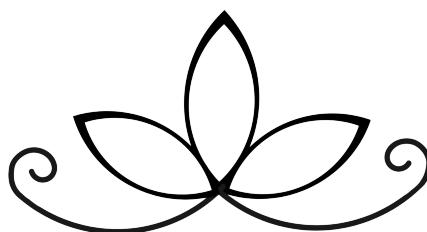
Marilou Sirois et Nadine Vollant

CRÉDITS PHOTOS

Nadine Vollant : Pages 3, 5, 9, 10, 12, 13, 20, 21, 22.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les membres des nations innue et naskapie qui ont participé à l'élaboration des critères d'excellence dans ce document.



© Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord

Dépôt légal - 3e trimestre 2024

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-550-98711-6 (version imprimée)

ISBN 978-2-550-98710-9 (version PDF)



MOT D'UNE AÎNÉE LA SÉCURISATION CULTURELLE

« Le degré d'amour et de respect se mesure par ce qu'ils disent de nous quand nous sommes absents »

Laurette Grégoire
Aînée de Uashat mak Mani-utenam

CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ DE SERVICES SOCIAUX DE LA CÔTE-NORD

MISSION

Le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) de la Côte-Nord a pour mission de maintenir, d'améliorer et de restaurer la santé et le bien-être de la population de la Côte-Nord en rendant accessible un ensemble de services de santé et de services sociaux, intégrés et de qualité, contribuant ainsi au développement social et économique.

VISION

AU NORD DE TOUT CE QUE L'ON PEUT DEVENIR

AU NORD exprime clairement la réussite et l'excellence. Le nord est toujours la direction à suivre sur une boussole. Le nord est toujours « en haut ». Le nord fait référence évidemment à notre situation géographique. Le nord de notre énoncé de vision rappelle à chacun l'objectif de performance et d'excellence.

TOUT CE QUE L'ON PEUT DEVENIR exprime l'espoir, la confiance envers le potentiel, la possibilité offerte, le mieux-être clinique (la guérison, l'adaptation ou la réadaptation) ou professionnel (développement d'habiletés, de carrière, etc.). Le « ON » fait référence à la responsabilité individuelle et collective; c'est individuellement autant que collectivement que se développent les attitudes et les comportements nécessaires à DEVENIR meilleurs dans chacun des volets de la vision.

VALEURS

Transparence, respect, reconnaissance, collaboration et cohésion

MOT DE LA PDG DU CISSS DE LA CÔTE-NORD

MANON ASSELIN

Il y a tout près de trois ans, j'ai soumis aux équipes un défi, celui de devenir une référence provinciale en sécurisation culturelle et une communauté de pratique pour nos collègues des autres CISSS/CIUSSS. Nous, tous ensemble, avons cheminé, moi également. Le travail n'est pas terminé, mais il est sur une bonne lancée et on doit continuer de pavé la voie.

De nombreuses rencontres ont eu lieu pour arriver à cette politique. Plusieurs discussions et échanges ont pris place afin de bien saisir l'importance de la sécurisation culturelle au CISSS de la Côte-Nord. En bout de ligne, il est important de se rappeler que ce sont nos actions qui parlent plus fort que les mots.

J'aimerais remercier personnellement tous les gens impliqués dans la rédaction de ce document. Un travail fait en collaboration, un travail fait tout en écoute, un travail fait tout en humilité, un travail fait avec tout l'espoir de bâtir des ponts.



*Un mot te ressemble
Deux mots te parlent
Tu es silence*

*Muette, tu as
tant à dire*

*Je t'écoute
Tu racontes
Le tambour
Mon cœur
s'inquiète*

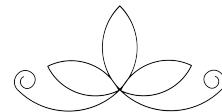
Parlons-nous

*Aimun tshiminitin
Nish aimuna tshitaimikun
Apu petakushin*

*Tshin eka ka aimit
mishau tsipa issishuen*

*Tshinatutatin
Tshitipatshimau
Teueikan
Niteit
tshushtuenitamín*

Aimitutau



Joséphine Bacon
Un thé dans la Toundra



CONTEXTE GLOBAL

La sécurisation culturelle

En juin 2017, le gouvernement du Québec publiait la première version de son *Plan d'action gouvernemental pour le développement social et culturel des Premières Nations et des Inuits*, intitulé *FAIRE PLUS – FAIRE MIEUX*. L'axe 1 de ce plan fait référence à l'amélioration des services, l'énoncé de base étant que « le gouvernement veut offrir des programmes et services plus efficaces et mieux adaptés aux réalités énoncées par les Premières Nations et les Inuits eux-mêmes » (Gouvernement du Québec, 2022, p. 24).

Une des mesures phares de ce plan consiste à « déployer des stratégies de sécurisation culturelle afin d'améliorer la prestation des services du réseau de la santé et des services sociaux » (Gouvernement du Québec, 2022, p. 51).

Faisant suite à ce plan d'action gouvernemental, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) a publié en mars 2021 un document intitulé *La sécurisation culturelle en santé et services sociaux – Vers des soins et services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuits*. Ce deuxième document rappelle que, pendant près de deux siècles et en fonction de leurs responsabilités respectives, les gouvernements ont mis en place des mesures ayant contribué à la discrimination, à l'exclusion ou au racisme à l'égard des Premières Nations et des Inuits. Il propose donc un modèle pour cheminer vers des soins et services culturellement sécurisants pour rétablir et soutenir l'équité envers eux.

Ce modèle s'appuie sur deux grandes orientations, soit :

- « Déployer des stratégies de sécurisation culturelle afin d'améliorer la prestation des services du réseau de la santé et des services sociaux » (Gouvernement du Québec, 2022)
- « Encourager les établissements du réseau de la santé et des services sociaux à mettre sur pied des services et programmes répondant aux principes de sécurisation culturelle développés à l'intention des peuples autochtones et en collaboration avec eux » (Commission Viens, 2019, p. 513)

De plus, deux messages importants à l'intention des différents acteurs du réseau de la santé sont inscrits dans le document ministériel de mars 2021, soit :

- ❶ Chaque acteur du réseau doit prendre conscience de ses croyances et connaissances à l'égard des peuples autochtones;
- ❷ Les acteurs doivent aller à la rencontre des peuples autochtones avec respect pour qu'ensemble ils puissent développer des soins et services culturellement sécurisants.

Les orientations inscrites ci-haut se traduiront au sein de notre établissement par :

- ❶ Un cadre de référence dont l'objectif est la lutte contre le racisme à l'endroit des peuples autochtones;
- ❷ Une politique qui vient baliser la démarche de l'établissement en vue d'assurer la dispensation de services de qualité et culturellement sécurisants pour les peuples autochtones;
- ❸ Le développement subséquent de plans d'action, élaborés conjointement avec les peuples autochtones sur des thèmes et priorités convenus avec eux.



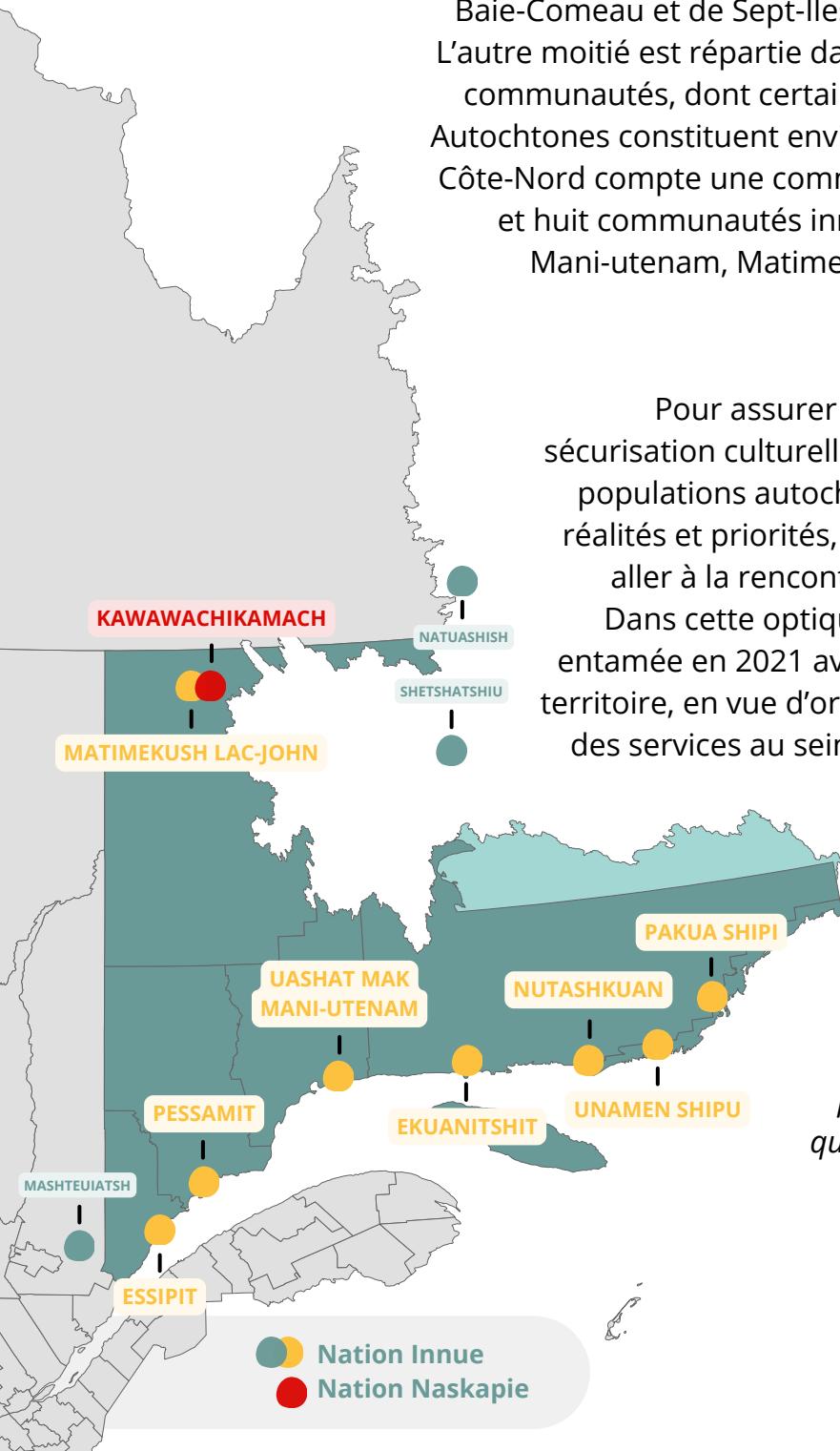
CONTEXTE SPÉCIFIQUE

La Côte-Nord

La Côte-Nord compte environ 90 000 habitants répartis dans six municipalités régionales de comté (MRC). À elles seules, les villes de Baie-Comeau et de Sept-Îles regroupent la moitié de la population. L'autre moitié est répartie dans une quarantaine de municipalités et communautés, dont certaines ne sont pas reliées par la route. Les Autochtones constituent environ 14 % de la population régionale. La Côte-Nord compte une communauté naskapie à Kawawachikamach et huit communautés innues, soit Essipit, Pessamit, Uashat mak Mani-utenam, Matimekush Lac-John, Ekuanishit, Nutashkuan, Unamen Shipu et Pakua Shipi.

Pour assurer l'implantation d'une réelle approche de sécurisation culturelle au sein de l'organisation, adaptée aux populations autochtones réparties sur le territoire, à leurs réalités et priorités, le CISSS de la Côte-Nord devait d'abord aller à la rencontre des membres de ces communautés.

Dans cette optique, une démarche de consultation a été entamée en 2021 avec les partenaires Innus et Naskapis du territoire, en vue d'orienter les travaux qui visent l'excellence des services au sein des établissements et d'identifier avec eux des domaines d'action prioritaires.



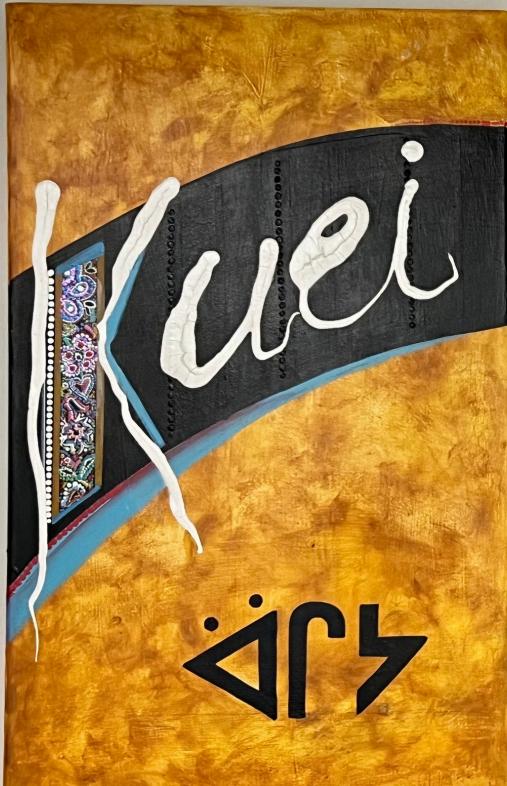
Le présent document a été construit en concertation et validé auprès des partenaires autochtones, afin de s'assurer qu'il reflète bien leurs besoins et priorités en matière de sécurisation culturelle dans le système de santé et services sociaux.

LA DÉMARCHE DE SÉCURISATION CULTURELLE DU CISSS DE LA CÔTE-NORD

La démarche en sécurisation culturelle du CISSS de la Côte-Nord a pour but d'identifier des mesures à planter pour créer des lieux dans lesquels les usagers ou les membres du personnel autochtones se sentent à l'abri du racisme et en sécurité. L'objectif est aussi qu'ils aient accès à des services qui affirment positivement leurs cultures, leurs droits et leur identité.

Des consultations ont été menées auprès d'usagers et de partenaires autochtones afin de définir ce qui constituerait l'excellence en matière de services culturellement sécuritaires en santé et services sociaux. Ces discussions et ce partage de connaissances ont permis de faire émerger les fondements d'un centre d'excellence en sécurisation culturelle.

Lors de ces échanges, les partenaires consultés ont utilisé le terme « racisme systémique » et ont fait mention de leur souhait qu'il soit reconnu. Bien qu'elle ne contienne pas ce terme, la politique du CISSS de la Côte-Nord s'accompagne d'un engagement de la direction de l'établissement à collaborer avec les peuples autochtones et à s'investir activement dans les processus de reconnaissance et de vérité/réconciliation.





CADRE DE RÉFÉRENCE

Le CISSS de la Côte-Nord reconnaît l'existence d'iniquités et d'injustices, enracinées dans l'héritage colonial canadien et québécois, auxquelles sont confrontés les peuples autochtones du Québec.

Aussi, nous reconnaissions que :

- Les savoirs, les connaissances et les pratiques holistiques de soins et de guérison des peuples autochtones sont des facteurs de protection qui contribuent à leur mieux-être;
- La sécurité culturelle et l'humilité sont essentielles à la lutte contre le racisme et à la mise en place de soins et services culturellement sécurisants.

Et nous nous engageons à :

- Faire de la participation des peuples autochtones une priorité dans la planification et la mise en œuvre de soins et services culturellement sécurisants au sein de l'établissement;
- Créer un climat de changement fondé sur un dialogue honnête et transparent avec les membres des peuples autochtones;
- Porter et communiquer dans l'ensemble de l'établissement la vision d'un système de santé et de services sociaux culturellement sécurisant et exempt de racisme envers les peuples autochtones;
- Instaurer des changements durables en donnant aux individus les moyens d'innover en matière de sécurisation culturelle, d'humilité et de lutte contre le racisme à l'endroit des peuples autochtones;
- Permettre aux individus de soulever les enjeux, les défis, les préoccupations associés à la mise en œuvre des changements nécessaires et à répondre ouvertement et honnêtement à ceux-ci de manière à identifier et éliminer les obstacles;
- Collaborer avec le Bureau du Principe de Joyce;
- Appuyer et respecter l'énoncé du Principe de Jordan;
- Assurer le suivi et l'évaluation des actions et célébrer visiblement les réalisations.

Ce cadre de référence sert de base à la présente politique et s'inscrit dans le contexte de la réconciliation entre les peuples autochtones et allochtones du Québec. Il prend son assise dans :

- Les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR);
- L'article 2 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS);
- L'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne;
- La Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones;
- Le Principe de Jordan;
- Le *Plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2022-2027* du Gouvernement du Québec;
- Les orientations du ministère de la Santé et des Services sociaux énoncées dans le document *La Sécurisation culturelle en santé et services sociaux – Vers des soins et services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuits* (2021) ;
- L'énoncé de position de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec « Améliorer les soins aux Premières Nations et aux Inuits en contrant le racisme systémique : énoncé de position et pistes d'actions infirmières pour promouvoir des relations partenariales optimales et la sécurité culturelle auprès des Premières Nations et des Inuits » (OIIQ);
- La Loi sur la protection de la jeunesse du ministère de la Santé et des Services sociaux;
- Le Code criminel du Gouvernement du Canada;
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes du Gouvernement du Québec.



PLAN D'ACTION EN SÉCURISATION CULTURELLE

Créer une culture d'excellence en sécurisation culturelle

Le processus d'une vision d'excellence implique une prise de conscience et une reconnaissance du passé et des enjeux actuels, c'est-à-dire, d'accepter ses erreurs et se consacrer à faire de son mieux.

Une culture d'excellence en sécurisation culturelle doit être soutenue par une politique et des principes directeurs, qui s'appuient sur les valeurs organisationnelles. Ce sont ces principes qui guident et orientent les décisions, les actions et les relations dans le respect des droits de l'usager et de ses proches.

CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission de l'établissement. De manière plus précise, elle s'adresse à tous les membres du personnel incluant la haute direction, les gestionnaires, les employés ou toute autre personne qui exerce une fonction ou une profession dans l'établissement, dont les médecins, les chercheurs, les stagiaires, les bénévoles et les membres des différents conseils et comités. Elle s'applique également aux ressources liées par contrat à l'établissement.



PRINCIPES DIRECTEURS EN SÉCURISATION CULTURELLE

Les quatre principes suivants viennent encadrer l'élaboration des différents plans d'action qui découleront de la présente politique, incluant leurs modalités d'application :

- 🦌 Les peuples autochtones sont les experts en matière de sécurisation culturelle et de lutte contre le racisme; leurs savoirs, leur sagesse et leurs priorités sont à la base de nos orientations afin d'offrir des soins et services culturellement sécurisants;
- 🦌 La lutte contre le racisme et la discrimination à l'endroit des peuples autochtones et la promotion de la sécurité culturelle, sont des questions de santé publique et elles nécessitent l'engagement de tous les acteurs concernés par cette question;
- 🦌 Les peuples autochtones doivent participer étroitement à l'élaboration des solutions visant à contrer le racisme et la discrimination au sein de l'établissement. La responsabilité et le fardeau de ce travail incombent aux travailleurs du CISSS de la Côte-Nord, ainsi qu'au ministère de la Santé et des Services sociaux et aux gouvernements;
- 🦌 Les actions visant la sécurisation culturelle et l'humilité doivent être comprises et intégrées à tous les niveaux de l'établissement.



Des consultations avec les partenaires et communautés autochtones de la Côte-Nord ont émergé cinq principes d'excellence, qui visent à guider l'établissement pour la mise en place de soins et services culturellement sécuritaires.

Ensemble, ces principes forment les PILIERS D'UN CENTRE D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE

Apprécier et reconnaître l'expertise et la contribution des peuples autochtones

ACCOMPAGNEMENT SÉCURITAIRE

Accueillir et accompagner les peuples autochtones dans leurs besoins et leurs expériences

COMMUNICATION BIENVEILLANTE

Découvrir et comprendre les enjeux des peuples autochtones

COLLABORATION DE PROXIMITÉ

Consulter et écouter les peuples autochtones dans la sincérité

APPRÉCIATION CULTURELLE

Reconnaitre et apprécier les cultures des peuples autochtones dans le respect

Chacun de ces principe est associé à des critères, d'importance équivalente.

Leur numérotation n'est pas une priorisation.



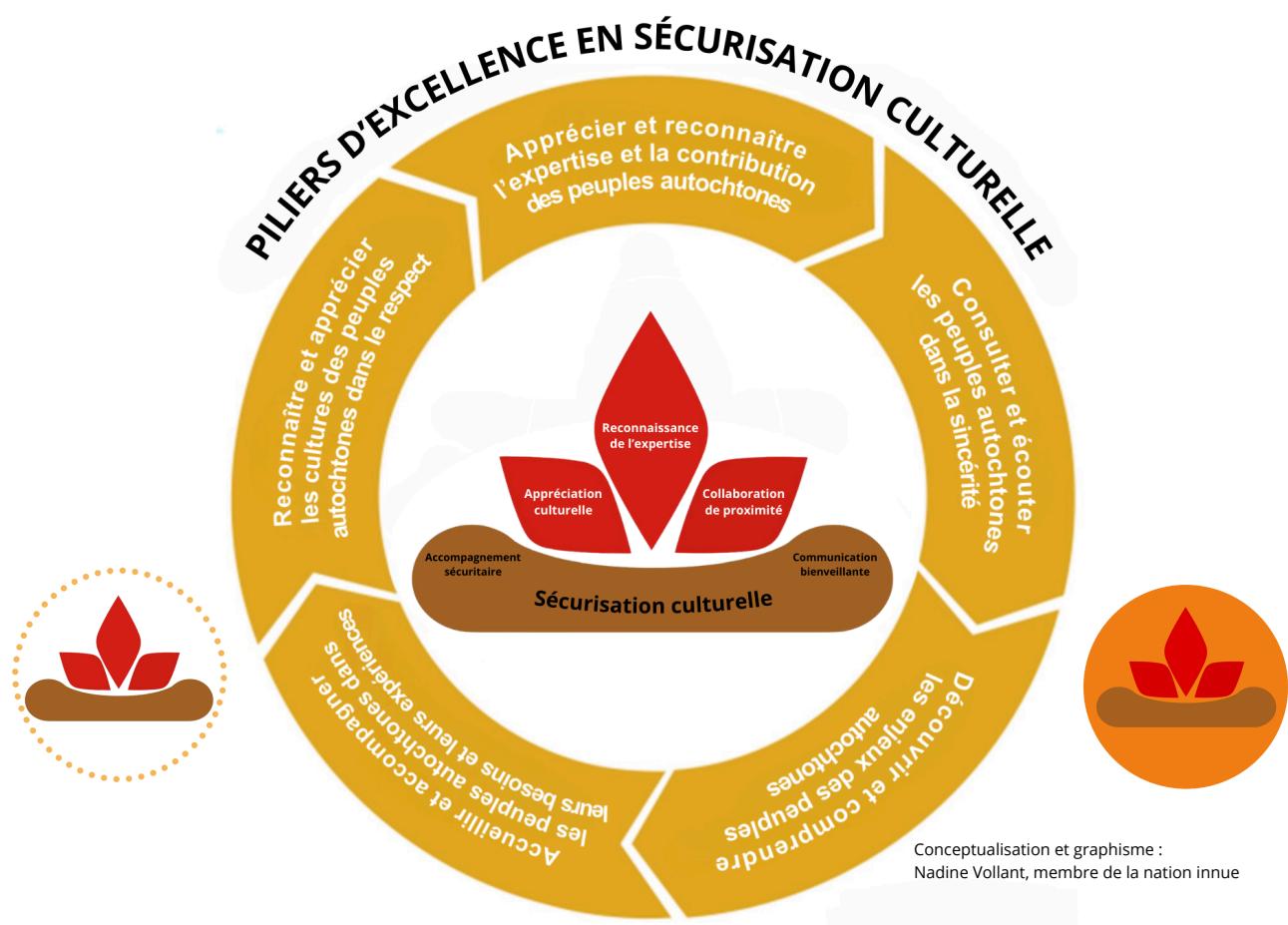
HOMMAGE À LA NATION INNUE ET NASKAPIE

Symbol

La fleur innue/naskapie est la représentation de la feuille de thé du Labrador, *ikuta*, ayant des vertus médicinales qui symbolisent la guérison et la reconnaissance de nos savoirs traditionnels.

Le canot construit à l'aide d'écorce de bouleau est utilisé pour faire des portages, *pakatakan*, un symbole d'un voyage qui requiert le partage et les efforts de tous.

Les piliers représentent la structure du campement, le *kauitshinanut*, construit au bout du portage.



Ces cinq piliers sont le support sur lequel nous souhaitons bâtir un centre d'excellence en sécurisation culturelle.

RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE

Apprécier et reconnaître l'expertise et la contribution des peuples autochtones

CRITÈRES D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

CRITÈRE 1 : Impliquer les usagers et partenaires autochtones dans les décisions relatives à leur santé et leur bien-être.

CRITÈRE 2 : Mettre sur pied, en étroite collaboration avec les partenaires autochtones, des programmes de codéveloppement professionnel pour les membres du personnel de la santé et des services sociaux.

CRITÈRE 3 : Mettre en place un processus de mentorat en lien avec les bonnes pratiques en sécurisation culturelle accessibles aux membres du personnel de la santé et des services sociaux du CISSS de la Côte-Nord.

CRITÈRE 4 : Coconstruire avec les partenaires et usagers autochtones des guides de pratique, des outils d'intervention et des ressources cliniques culturellement sécuritaires et adaptés, soutenant l'approche à double perspective.

CRITÈRE 5 : Identifier, en concertation avec les partenaires et usagers autochtones des domaines de recherche prioritaires afin de mieux comprendre, cerner et prévenir le phénomène du racisme au sein de l'établissement.

CRITÈRE 6 : Améliorer le recrutement, le maintien en poste, le développement professionnel et la satisfaction professionnelle des personnes autochtones.

CRITÈRE 7 : Coconstruire avec les partenaires autochtones des outils linguistiques pour les membres du personnel et les médecins du CISSS de la Côte-Nord.

CRITÈRE 8 : Mettre sur pied, déployer et promouvoir, en étroite collaboration avec les partenaires autochtones, un programme de formation portant sur les réalités autochtones régionales.

CRITÈRE 9 : Soutenir et faciliter toutes démarches d'autodétermination initiées par les groupes ou partenaires autochtones.





ACCOMPAGNEMENT SÉCURITAIRE

Accueillir et accompagner les peuples autochtones dans leurs besoins et leurs expériences

CRITÈRES D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

CRITÈRE 10 : Aménager des espaces inclusifs et culturellement sécuritaires dans les installations du CISSS de la Côte-Nord afin de permettre aux usagers autochtones de se réunir, de célébrer et de se recueillir dans le respect des savoirs et rituels traditionnels.

CRITÈRE 11 : Aménager des repères culturels et linguistiques dans les installations du CISSS de la Côte-Nord pour que les usagers et partenaires autochtones s'y sentent en sécurité.

CRITÈRE 12 : Déployer un réseau de professionnels à la liaison autochtone et la sécurisation culturelle, de manière à couvrir l'ensemble du territoire desservi par l'établissement.

CRITÈRE 13 : Déployer un service d'accompagnement en sécurisation culturelle et d'interprétation en langues autochtones de manière à couvrir l'ensemble du territoire desservi par l'établissement.

CRITÈRE 14 : Identifier et mettre en place un mécanisme particulier qui permet de signaler, documenter et traiter des incidents de façon culturellement sécuritaire, confidentielle et efficace compatible avec les valeurs innues et naskapies.

CRITÈRE 15 : Promouvoir, vulgariser et faciliter le processus de plainte pour les usagers autochtones.

CRITÈRE 16 : Mettre sur pied et piloter un comité en sécurisation culturelle composé de porte-paroles de toutes les instances consultatives du CISSS de la Côte-Nord.

CRITÈRE 17 : Adapter l'évaluation de l'expérience usager aux usagers autochtones.





COMMUNICATION BIENVEILLANTE

Découvrir et comprendre les enjeux des peuples autochtones

CRITÈRES D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

CRITÈRE 18 : Sensibiliser les membres du personnel et les médecins du CISSS de la Côte-Nord à l'utilisation d'un vocabulaire bienveillant et culturellement adapté aux réalités autochtones et en encourager l'utilisation en toutes circonstances.

CRITÈRE 19 : Développer et déployer un plan de diffusion des mesures de sécurisation culturelle auprès de la population autochtone de la Côte-Nord.

CRITÈRE 20 : Sensibiliser les membres du personnel du CISSS de la Côte-Nord et les médecins qui y œuvrent à une approche culturellement sécuritaire.

CRITÈRE 21 : Promouvoir les mandats des comités des usagers et des comités des résidents auprès des usagers autochtones afin d'accroître leur représentativité et leur permettre, entre autres, de faire connaître et de défendre leurs droits et intérêts particuliers.

CRITÈRE 22 : Rendre visibles et accessibles les soins et services de l'établissement aux usagers, organismes et communautés autochtones.



COLLABORATION DE PROXIMITÉ

Consulter et écouter les peuples autochtones dans la sincérité

CRITÈRES D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

CRITÈRE 23 : Favoriser un continuum de soins et de services pour les autochtones.

CRITÈRE 24 : Établir des mécanismes d'arrimage locaux et régionaux avec les partenaires autochtones afin de créer des ponts et définir des processus de collaboration formels.

CRITÈRE 25 : Formaliser des ententes et des trajectoires de soins pour répondre aux besoins ainsi qu'aux réalités territoriales et culturelles des autochtones.

CRITÈRE 26 : Soutenir l'intégration et la décentralisation des services aux autochtones en milieu urbain.



APPRÉCIATION CULTURELLE

Reconnaitre et apprécier les cultures des peuples autochtones dans le respect

CRITÈRES D'EXCELLENCE EN SÉCURISATION CULTURELLE

CRITÈRE 27 : Reconnaître la légitimité des identités culturelles des populations autochtones.

CRITÈRE 28 : Promouvoir et valoriser la culture, l'histoire, les valeurs et les langues autochtones au sein de l'établissement.

CRITÈRE 29 : Organiser, encourager et promouvoir des activités culturelles au sein des installations accueillant des usagers autochtones.

CRITÈRE 30 : Faire la promotion des activités culturelles et des fêtes autochtones auprès du personnel du CISSS de la Côte-Nord.





*Quand une parole est offerte,
elle ne meurt jamais.*

*Ceux qui viendront
l'entendront.*

*Menutakuaki aimun,
apu nita nipumakak.*

*Tshika petamuat
nikan tshe takushiniht.*

Joséphine Bacon
Bâtons à message
Tshissinuatshitakana

BIBLIOGRAPHIE

AGRÉMENT CANADA Gouvernance Leadership et normes transversales : manuel d'évaluation Qmentum Québec 750-01.002.- QC.22. V1-FR.

Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès (CERP) (2019). *Rapport final*.

Commission Viens (2019). *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics au Québec, Gouvernement du Québec*.

Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (DNUDPA). (2007). Rés. AG 61/295.

Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées (ENFFADA) (2019). *Réclamer notre pouvoir et notre place : un rapport complémentaire de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, Kepek-Québec*.

Gouvernement du Québec (2022). *Ensemble pour les prochaines générations : plan d'action gouvernemental pour le mieux-être social et culturel des Premières Nations et des Inuits 2022-2027*.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) (2021). *La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux - Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuits*.

RUISSUL (2023). *Politique cadre pour lutter contre le racisme à l'endroit des Autochtones et assurer la disponibilité de soins et services de qualité et culturellement sécurisants*.



*Centre intégré
de santé
et de services sociaux
de la Côte-Nord*

Québec

