

COMITÉ SUR LA SANTÉ, LES INNOVATIONS ET L'AVANCEMENT DES NOIRS (CSIAN)

PLAN D'ACTION STRATÉGIQUE





RECONNAISSANCE DES TERRES

Nous saluons les peuples autochtones et afro-autochtones de l'île de la Tortue qui continuent à prospérer et à résister à la violence coloniale tout en s'efforçant de parvenir à l'autodétermination et à un avenir exempt de colonialisme.

Nous vivons et travaillons sur différents territoires qui abritent de nombreux membres des Premières nations, des Inuits et des Métis, notamment sur les terres des Hurons-Wendats, des Haudenosaunee et des Mississauga de la Credit River, des Cris, des Oji-Cris, des Dakota et des Dénés, des Anishinaabe, ainsi que sur les terres de la nation métisse de la rivière Rouge, des Kanien:keha'ka et des Mi'kmaq.

Nous nous souvenons de nos ancêtres, les peuples africains qui furent forcés de quitter leurs pays et furent amenés sur l'île de la Tortue à la suite de la traite négrière transatlantique, ainsi que de l'histoire et de l'héritage du colonialisme qui continuent d'avoir un impact sur les peuples africains et les descendants de la diaspora noire dans le monde entier.

— Adapté de Black Health Education Collaborative

LETTRE DU PRÉSIDENT ET DE LA VICE-PRÉSIDENTE DU COMITÉ

Nous sommes reconnaissants de l'occasion qui nous est donnée de servir respectivement en tant que président et vice-présidente du Comité sur la santé, les innovations et l'avancement des Noirs (CSIAN) récemment mis en place. Ce comité qui arrive à point nommé et qui est nécessaire a été créé par le Conseil d'administration de l'AFMC afin de fournir un soutien et des conseils par l'intermédiaire du Comité permanent sur la responsabilité sociale (CPRS). En tant que comité de gouvernance pancanadien composé de membres s'identifiant comme Noirs, nous fournirons des commentaires sur les questions stratégiques et opérationnelles liées à la santé et au bien-être des Noirs dans le domaine de la médecine universitaire.

Notre comité vise à faciliter la collaboration à l'échelle nationale entre les facultés et les écoles de médecine ainsi que les institutions canadiennes afin de doter les facultés d'outils et de solutions de pratiques exemplaires pour lutter contre le racisme systémique et structurel dirigé contre les Noirs. Nous identifierons également les possibilités de mettre en lumière le racisme envers les Noirs dans la médecine universitaire et de plaider en faveur de la compétence des apprenants en matière de soins antiracistes, anti-oppressifs et culturellement sûrs dans une optique intersectionnelle.

Nous nous engageons à appuyer l'élimination des barrières systémiques dans le système d'études médicales qui soutiennent et perpétuent toutes les formes de racisme et de marginalisation. Grâce à son expérience vécue, notre Comité est actuel, créatif, souple et adaptable. Nous reconnaissons également l'importance et la nécessité d'inclure intentionnellement les membres non-médecins du Comité qui vivent dans le monde de la recherche, stimulent l'ingéniosité des Noirs et sont des membres tout aussi importants de l'Académie.

En tant que comité consultatif, nous souhaitons reconnaître le besoin critique de promotion des Noirs à des postes de direction en médecine, afin que nous puissions façonner et influencer les politiques, les pratiques et les procédures, et apporter des changements structurels là où il existe un racisme dirigé contre les Noirs.

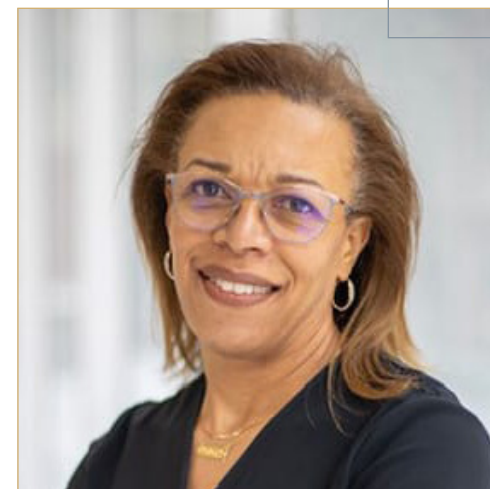
Nous assumons notre rôle avec la ferme volonté de créer des environnements d'apprentissage et de pratique où toutes les voix sont entendues et prises en compte et où les différences sont célébrées plutôt que marginalisées. Nous invitons tous ceux qui appuient l'esprit, l'intention et l'objectif du Comité de l'AFMC sur la santé, les innovations et l'avancement des Noirs à se joindre à nous pour faire front commun et mettre en place des structures et des politiques qui favorisent et font progresser la santé, les innovations et l'avancement des Noirs.

Kannin Osei-Tutu

Kannin Osei-Tutu, Chair, BHIAC
University of Calgary

Mireille Norris

Mireille Norris, Vice Chair, BHIAC
University of Toronto



CONTENU

Lettre du président et de la vice-présidente du Comité	1
Introduction	3
Objectif stratégique	3
Mission, vision et valeurs	4
Piliers stratégiques	6
Réformes politiques et structurelles	6
Collaboration et unité	7
Stratégie de mise en œuvre	8
Cadre de suivi et d'évaluation	8
Mesures et indicateurs de rendement clés (IRC)	9
Calendrier de mise en œuvre	11
Membres du comité	12

INTRODUCTION

Ce plan d'action stratégique a été élaboré pour répondre aux responsabilités énoncées dans le mandat du Comité. Il est conforme à l'orientation du plan stratégique de l'AFMC, qui souhaite se doter d'outils et de solutions fondés sur les meilleures pratiques pour lutter contre le racisme systémique et structurel et favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion.

Notre plan d'action stratégique est intentionnellement axé sur le développement et le soutien des priorités, des processus et des pratiques qui sont pertinents pour la santé, les innovations et l'avancement des Noirs au Canada. Les actions précises sont centrées sur le partage des connaissances, des meilleures pratiques et de l'expérience entre les dirigeants, les universitaires, les apprenants et les alliés de la santé des Noirs, et sur l'engagement actif des dirigeants au niveau décanal.

La collaboration est un élément clé de notre travail, et nous mobiliserons les acteurs dont les buts et les objectifs sont synergiques. Dans le cadre de notre engagement en faveur de l'innovation et du progrès, nous développons et mettons en œuvre des mesures de rendement et des cadres d'évaluation clés pour orienter notre travail.

« Il s'agit d'une occasion exceptionnelle pour les médecins noirs agissant comme meneurs au sein de leurs institutions médicales respectives de se réunir, de bâtir une communauté et de veiller à ce que la santé et le bien-être des médecins, des apprenants, des patients et des universitaires noirs deviennent une priorité établie en matière d'éducation médicale au Canada. »

D' Kannin Osei-Tutu, président du Comité de l'AFMC sur la santé, les innovations et l'avancement des Noirs.

OBJECTIF STRATÉGIQUE :

Le CSIAN vise à apporter des changements positifs dans le paysage de l'enseignement médical canadien en réunissant les meneurs noirs des facultés et des écoles de médecine, de même que des institutions médicales canadiennes, en collaborant avec d'autres meneurs de l'enseignement médical, en défendant la justice sociale et l'antiracisme, en prenant des mesures pour éliminer les barrières systémiques et en favorisant des environnements de soins de santé inclusifs et équitables pour tous.

« Le racisme dirigé contre les Noirs a toujours été présent dans le tissu de notre système de santé. Cela se voit dans la nature hiérarchique de la médecine, qui a des racines profondes dans le colonialisme et les normes patriarcales qui persistent aujourd'hui. Nous reconnaissons les efforts déployés par l'Université de Toronto pour atténuer les effets du racisme à l'endroit des Noirs en médecine, mais nous reconnaissons également que ce processus sera long et difficile et qu'il ne s'achèvera pas de sitôt. » (traduction)

Black Resident Physicians of Ontario in Black at Temerty Medicine: Addressing Anti-Black Racism at Temerty Medicine Accountability Report, février 2022

MISSION, VISION ET VALEURS

MISSION :

Mener une collaboration et une action nationales entre les facultés de médecine canadiennes qui s'attaquent de manière proactive et précise au racisme anti-Noirs tout en faisant la promotion de la santé et du bien-être des médecins, des apprenants, des patients et des universitaires noirs.

VISION :

Un écosystème canadien de la santé complet et socialement juste où le milieu de la formation médicale est inclusif, équitable et exempt de racisme systémique et structurel à l'encontre des Noirs, de sorte que les médecins, les apprenants, les patients et les universitaires noirs éprouvent un sentiment d'appartenance et bénéficient des mêmes possibilités que les autres.

VALEURS :

INNOVATION ET EXCELLENCE : Encourager et rechercher des solutions créatives et des approches avant-gardistes pour lutter efficacement contre le racisme anti-Noirs en recherchant et en mettant en œuvre en permanence de nouvelles techniques et pratiques pour démanteler les barrières systémiques et structurelles qui conduisent à des normes élevées en matière d'enseignement médical et à de meilleurs résultats dans la pratique pour tous, y compris les membres des communautés noires.

ÉQUITÉ ET JUSTICE SOCIALE : S'engager en faveur d'un traitement équitable, de l'accès, des possibilités et de l'avancement de toutes les personnes noires au sein du milieu médical, tout en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles qui empêchent la pleine participation des membres de la communauté noire.

COLLABORATION : Établir des partenariats entre les facultés de médecine canadiennes et avec d'autres intervenants en médecine, en santé, en sciences sociales et dans d'autres disciplines connexes (c.-à-d. sociologues, psychologues, travailleurs sociaux) afin de créer une voix unifiée pour lutter contre le racisme anti-Noirs dans les soins de santé.

PLAIDOYER ET AUTONOMISATION : Défendre activement les politiques, les pratiques et les initiatives qui favorisent la santé, le bien-être et les perspectives des Noirs dans le domaine médical en veillant à ce qu'ils disposent des ressources et des possibilités nécessaires pour s'épanouir et pour favoriser un accès équitable à des soins appropriés pour les patients issus des communautés noires.

« De nombreux intervenants ont fait part de diverses préoccupations concernant la prévalence des préjugés et des partis pris, souvent inconscients, parmi les étudiants, le personnel et le corps enseignant du Collège de médecine et dans l'ensemble de la pratique de la médecine et du système de soins de santé. De nombreuses personnes ont recommandé des initiatives de sensibilisation, telle que la formation à la lutte contre le racisme et les préjugés, comme un remède clé à ces préjugés systémiques. » (traduction)

Extrait de The Case for a Restorative Response to Perceptions of Systemic Inequity at the University of Saskatchewan College of Medicine : A Systemic Investigation Summary Report, Commission des droits de la personne de la Saskatchewan



PILIERS STRATÉGIQUES



RÉFORMES POLITIQUES ET STRUCTURELLES

OBJECTIF STRATÉGIQUE : Préconiser des changements politiques, structurels et institutionnels au sein des facultés et des écoles de médecine de même que des institutions canadiennes afin de s'attaquer aux obstacles systémiques pour que les médecins, les apprenants, les patients et les universitaires noirs puissent éprouver un sentiment d'appartenance et bénéficier de perspectives équitables.

MESURES :

- a) Plaider pour que les institutions médicales créent des initiatives ou des programmes la pour la santé des Noirs.
- b) Élaborer un cadre politique global pour lutter contre le racisme anti-Noirs et promouvoir l'équité et la justice sociale dans les facultés et les écoles de médecine ainsi que les autres établissements de formation en médecine, en sciences de la santé et dans d'autres disciplines connexes.
- c) Promouvoir le recrutement, le maintien et la promotion de meneurs noirs dans le système de santé canadien. Cela inclut les étudiants en médecine, les résidents et les membres du personnel noirs, ainsi que les chercheurs, les universitaires, les moniteurs post-doctoraux et autres.

COLLABORATION ET UNITÉ

OBJECTIF STRATÉGIQUE : Renforcer la collaboration entre les médecins noirs en position de meneurs, les universitaires et les organisations de soutien, ainsi qu'avec les alliés au sein des institutions, afin de reconnaître et de renforcer l'accent mis sur l'excellence des Noirs dans la médecine universitaire.

MESURES :

- a) Créer une plateforme numérique nationale où les ressources, les idées et les meilleures pratiques peuvent être partagées entre les membres du CSIAN, leurs alliés et les divers intervenants.
- b) Organiser des réunions régulières pour discuter des progrès, des défis et des orientations futures afin de maintenir l'attention sur la mission du CSIAN.
- c) Reconnaître et célébrer l'excellence des Noirs en médecine et la recherche biomédicale par le biais de partenariats établis avec d'autres organisations canadiennes dont la mission est conforme à la nôtre, afin de favoriser le partage des connaissances et la promotion de travaux externes qui contribuent à la réalisation d'objectifs communs.
- d) Promouvoir le mentorat et le soutien aux médecins noirs agissant comme meneurs, aux chercheurs, aux universitaires et aux apprenants, et identifier les possibilités de célébrer et de reconnaître leurs réalisations.
- e) Identifier les possibilités d'appui aux apprenants des communautés noires francophones et allophones.
- f) Développer des initiatives axées sur le développement du leadership et l'avancement de la carrière des médecins, chercheurs, universitaires et apprenants noirs.

« Les besoins et les expériences des Canadiens noirs en matière de santé sont largement absents des programmes d'études en médecine et en sciences de la santé, et il y a peu de preuves de leur inclusion dans ces disciplines. » (traduction)

Extrait de The Black Health education Collaborative's Black Health Primer Medicine Accountability Report, février 2022

STRATÉGIE DE MISE EN ŒUVRE

1. MOBILISATION DES INTERVENANTS ET DES ALLIÉS :

Rencontrer régulièrement les doyens des facultés de médecine et d'autres décideurs pour s'assurer de leur engagement et de leur soutien.

2. ALLOCATION DES RESSOURCES :

Identifier les ressources nécessaires et ciblées/permanentes (financières, humaines, technologiques) pour chaque pilier stratégique.

3. COMMUNICATION ET SENSIBILISATION :

Garantir des canaux de communication transparents et ouverts pour tous les membres du CSIAN et leurs alliés, afin de permettre un retour d'information et d'idées novatrices.

4. FORMATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS :

Organiser des séances de formation et des ateliers pour les membres du CSIAN et ceux qui participent à sa mission afin d'améliorer leurs compétences et leurs connaissances pour s'attaquer efficacement aux obstacles systémiques qui entravent une participation équitable.

5. EXAMEN ANNUEL :

Procéder chaque année à un examen approfondi des progrès et de l'efficacité du plan stratégique. Envisager la publication d'un rapport sur le tableau de bord.

6. MÉCANISME DE RETOUR D'INFORMATION :

Permettre aux intervenants de fournir un retour d'information régulier, afin que le plan stratégique reste pertinent et efficace.

7. RAPPORTS RÉGULIERS :

Assurer la transparence en fournissant des mises à jour régulières aux intervenants, y compris les défis, les succès et les ajustements nécessaires à la stratégie.

8. IDENTIFIER ET RÉPERTORIER

les personnes et entités clés qui travaillent sur des questions connexes et collaborer pour éviter la duplication des efforts (par exemple, les bureaux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI))

CADRE DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Évaluer régulièrement l'efficacité des initiatives pour s'assurer qu'elles sont conformes aux objectifs du CSIAN (par exemple, la fiche de rapport annuelle).

MESURES :

- a) Réaliser des enquêtes annuelles pour recueillir les réactions des membres, des apprenants et des autres intervenants.
- b) Établir des indicateurs de rendement clés (IRC) pour suivre les progrès et l'impact des travaux du Comité.
- c) Participer activement au processus de rapport et de retour d'information sur les réformes institutionnelles visant à lutter contre le racisme anti-Noirs dans les facultés et les écoles de médecine ainsi que les établissements canadiens, notamment en s'engageant auprès des doyens des facultés de médecine pour discuter des progrès réalisés et des difficultés rencontrées.
- d) Soutenir la collaboration et l'engagement interdisciplinaire pour maintenir l'élan dans la lutte contre le racisme anti-Noirs.

« Nous, qui travaillons dans le secteur de la santé, devons reconnaître l'existence du racisme anti-Noirs dans nos systèmes et nous engager à apporter des changements significatifs et durables. Nous pouvons le faire en écoutant les voix des Canadiens noirs, des patients et des professionnels de la santé qui sont aux prises avec le racisme anti-Noirs depuis des générations, et en nous engageant auprès des nombreuses communautés qui ont formulé des recommandations en faveur d'un changement significatif pour résoudre le problème. »

(traduction)

Extrait de Time to dismantle systemic anti-Black racism in medicine in Canada article, OmiSoore Dryden & Onye Nnorom, JAMC, le 11 janvier 2021

MESURES ET INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉS (IRC)

- a) Les questions de racisme anti-Noirs débattues au sein du système canadien d'études médicales et l'attention portée au programme d'études, à la diversité du corps professoral, au soutien des apprenants, aux médecins, et des patients.
- b) Nombre d'établissements avec des programmes/initiatives de santé des Noirs établis et soutenus pour lutter contre le racisme anti-Noirs.
- c) Nombre de politiques influencées ou mises en œuvre pour lutter contre le racisme anti-Noirs.
- d) Mesure dans laquelle les initiatives et ou programmes stratégiques de lutte contre le racisme envers les Noirs se reflètent dans les structures organisationnelles.
- e) Niveau de participation aux initiatives et aux programmes de renforcement de la communauté, y compris les partenariats communautaires et la recherche active de l'avis des participants dans la création des initiatives, des programmes et des partenariats.
- f) Nombre d'initiatives de recherche soutenues et leur impact sur la santé et le bien-être des Noirs.
- g) Diversité des ressources disponibles à l'appui de la santé et du bien-être des Noirs.
- h) Invitations à des conférences, symposiums et ateliers pour discuter du racisme anti-Noirs et de son impact sur la santé et le bien-être des Noirs.
- i) Augmentation de la participation et de l'engagement dans les programmes de développement du leadership et les occasions d'avancement



« J'ai accepté ce rôle pour aider à améliorer les conditions des apprenants par rapport à ce qu'elles étaient lorsque j'étais à la faculté de médecine, pour rendre le milieu de la pratique plus inclusif et plus sûr et pour favoriser un avenir plus équitable et plus juste pour l'enseignement de la médecine et la santé des Noirs. »

*Mireille Norris,
vice-présidente, CSIAN*

CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

COURT TERME

2024

1. Plaider en faveur de l'opérationnalisation des politiques de lutte contre le racisme, en veillant à ce qu'il existe une voie permettant de signaler et de traiter les problèmes liés au racisme - **cette étape est présente dans tous les calendriers.**
2. Obtenir un soutien financier initial pour faire avancer les piliers stratégiques du CSIAN, y compris l'obtention d'un temps protégé pour les membres du Comité afin de favoriser la participation active et le renforcement des capacités.
3. Établir des collaborations avec les organismes nationaux effectuant des travaux connexes, en gardant à l'esprit les besoins précis du Québec et des Territoires du Nord-Ouest.
4. Intégrer les chercheurs noirs en santé dans les activités du CSIAN.

MOYEN TERME

2024-2025

1. Mettre sur pied des réseaux locaux.
2. Élaborer des stratégies et des initiatives nationales en matière de formation relative à la santé des Noirs.
3. Engager le dialogue avec les doyens et obtenir un soutien financier plus substantiel et constant

LONG TERME

2025-2026

1. Consolider tous les objectifs, mesurer l'impact et revoir la stratégie au besoin.
2. Mettre en place des initiatives de programmes de santé pour les Noirs.

MEMBRES DU COMITÉ

PRÉSIDENT

Kannin Osei-Tutu, Université de Calgary

VICE-PRÉSIDENTE

Mireille Norris, Université de Toronto

MEMBRES

Lydia Angarso, BMSAC

Olufemi Ayeni, Université McMaster

Samiya Abdi, BHEC

Magaly Brodeur, Université de Sherbrooke

Khadija Brouillette, BMSAC

Jared Bullard, Université du Manitoba

Mabel Carabali, Université McGill

Edith Conacher, Université de la Saskatchewan

Maman Joyce Dogba, Université Laval

Hadal El-Hadi, Médecins noirs du Canada

Margaret Henri, Université de Montréal

Timi Idris, Université Dalhousie

Leah Jones, Université Dalhousie

Eriq Lukong, Université de la Saskatchewan

Nadine Morrison-Levy, Université Queen's

Julianah Oguntala, BMSAC

Bolu Ogunyemi, Université Memorial

Chiebere Ogbunike, Université de l'EMNO

Gbolahan Olarewaju, BMSAC

Olúşégún Oyèdélé, Université de la Colombie-Britannique

Eniola Salami, Université de l'Alberta

Ewurabena Simpson, Université d'Ottawa

Nassisse Solomon, Université Western