

Politique

Équité, diversité et inclusion

Bureau du président-directeur général adjoint



PO_1000_010 **Équité, diversité et inclusion**

Propriétaire : Bureau du président-directeur général adjoint

Destinataire(s) : Conseil d'administration

La présente version du document a été adoptée par le :

- Conseil d'administration (CA)
- Comité de direction (CODIR)
- Comité de coordination des directions cliniques et universitaires (CCCU)
- Comité des directions administratives (CDA)
- Comité de gestion de la direction propriétaire

Date d'adoption de la présente version :

(correspond à la date d'entrée en vigueur)

2023-11-22

Date de révision de la présente version :

(variable : 1, 2 ou 3 ans)

2026-11-22

1. PRÉAMBULE

Depuis 2015, le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l-Île-de-Montréal (CCSMTL) est implanté au cœur du Montréal cosmopolite dans des quartiers où les inégalités socio-économiques constituent un enjeu majeur. Son approche de santé urbaine l'amène à prendre en compte la complexité des situations, à aller au-devant des personnes en situation de vulnérabilité et à ajuster son offre de soins et de services à leurs besoins – et non pas l'inverse. Pour y arriver, le CCSMTL peut compter sur un personnel qualifié et bienveillant qui a choisi de faire carrière dans un tel environnement.

Le CCSMTL met de l'avant une approche de soins, de services et de gestion basée sur la qualité de l'expérience humaine au moment de recevoir des soins, de recourir à des services, ou au moment de les dispenser.

Pour ses usager.e.s, et leurs proches, qui sont des partenaires, il entend faire en sorte que l'empathie et la bienveillance soient à la base de tous les échanges qu'ils auront avec les représentants de l'établissement, peu importe leur rôle. Pour les personnes contribuant à la réalisation de sa mission (tout le personnel, les médecins, les résident.e.s, étudiant.e.s, stagiaires, chercheur.e.s, les sages-femmes et les bénévoles), le CCSMTL entend faire en sorte que leur parcours au sein de l'institution se déroule dans la dignité et le respect de leur singularité, dans un esprit d'équité, de bonne collaboration et en toute sécurité.

Cette double quête d'une expérience humaine de qualité est l'objet d'une priorité organisationnelle. Multipliant les moyens et les approches, le mouvement De tout cœur avec vous en est l'expression concrète. De tout cœur avec vous constitue le fil conducteur qui permettra à l'établissement d'améliorer sa prestation dans ses rapports avec les personnes qui font face à des obstacles particuliers en matière d'équité, de diversité et d'inclusion (ÉDI). Se voulant transversale, l'ÉDI doit se refléter dans l'ensemble des priorités organisationnelles de l'établissement.

S'inscrivant en cohérence avec la stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028, l'adoption de cette politique par le CCSMTL vise d'abord à ancrer l'ÉDI dans l'ensemble de ses actions, notamment par de la sensibilisation, de la formation et de la communication. Elle constitue un des outils choisis pour générer l'engagement d'agir en faveur de l'ÉDI. Elle vise également à soutenir les personnes qui pourraient avoir subi de la stigmatisation ou de la discrimination et à corriger ces situations par différents moyens.

Ce document est la version révisée de la politique PO_1000_010_V1 Équité, diversité et inclusion).

2. OBJET

Le CCSMTL reconnaît l'importance d'offrir des environnements de prestation de soins et services et des milieux de travail et de vie où chaque personne a droit au respect et à la dignité, sans stigmatisation et sans discrimination basées sur la couleur, le sexe, l'identité et l'expression du genre, la situation de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue,

l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.¹

La présente politique vise à décrire les principes directeurs et les engagements qui baliseront l'action du CCSMTL en matière d'ÉDI. Elle établit la nécessité d'enrichir la culture organisationnelle de l'établissement en faisant connaître largement les principes de l'ÉDI auprès de ceux et celles qui contribuent à sa mission. De plus, elle réfère à des mécanismes pour traiter les plaintes et corriger les situations ou comportements qui sont à l'origine de ces plaintes.

Elle indique que le traitement des plaintes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sera effectué en fonction des dispositions de la politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PO-6000-002). Cette politique prévoit le traitement des plaintes entre le personnel, les gestionnaires, les étudiant.e.s, les stagiaires, les chercheur.e.s, les sages-femmes et les bénévoles.

Les plaintes en provenance d'un.e usager.ère, ou de son ou sa représentant.e, ainsi que celles visant un.e médecin, dentiste, pharmacien.ne ou résident.e seront traitées par le.la commissaire aux plaintes et à la qualité des services ou par le.la médecin examinateur, et ce, en conformité avec le règlement sur la procédure d'examen des plaintes (RE-1100-001). Par ailleurs, les usager.ère.s et leurs proches peuvent se référer au Comité des usagers du Centre intégré (CUCI), aux comités des usagers (CU), aux comités des résidents (CR) et au Centre d'assistance et accompagnement aux plaintes (CAAP) pour de l'accompagnement et du soutien lorsqu'il.elle veut déposer une plainte.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui fréquentent les installations du CCSMTL (usager.ère.s, visiteur.euses, sous-traitant.e.s partenaires, etc.) ainsi qu'à toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission, et ce, autant dans les mandats locaux, régionaux et suprarégionaux.

Le CCSMTL s'engage à accueillir les personnes provenant des communautés des peuples autochtones dans des milieux exempts de stigmatisation et de discrimination. Considérant la situation distincte des peuples autochtones, en coconstruction avec les partenaires autochtones, une charte d'engagement et/ou une orientation stratégique sur la sécurisation culturelle pourront être élaborées afin de s'assurer de bien répondre à leurs besoins.

La présente politique s'inscrit dans la continuité des valeurs du CCSMTL, soit : le respect, l'engagement, la passion et la collaboration. Elle s'applique dans toutes les situations qui ont un lien avec le travail, sur les lieux du travail ou en dehors des lieux habituels de travail. En outre, elle s'applique lors de l'utilisation des technologies de l'information, et ce, peu importe où se trouve l'auteur.trice (réseaux sociaux, blogues, message texte, etc.).

¹ Extrait de l'art.10 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec

4. OBJECTIFS

4.1. Objectif premier

L'objectifs premier est de :

- S'assurer que tout usager.ère, et toute personne contribuant à la mission du CCSMTL, peu importe son origine et ses caractéristiques individuelles, puisse évoluer dans un contexte qui lui permet d'exprimer ses particularités et sa singularité en toute quiétude et en toute sécurité, sans stigmatisation et sans discrimination.

4.2. Objectifs opérationnels

Les objectifs opérationnels sont de :

- Prendre les moyens nécessaires pour adapter son offre de soins et services aux besoins des usager.ère.s, pour renforcer sa culture d'équité et d'inclusion, pour accueillir et accroître la diversité, y inclus par une meilleure représentativité dans sa force de travail et dans ses instances décisionnelles;
- Assurer une cohérence et une efficacité dans les actions et décisions organisationnelles en matière d'ÉDI afin de développer des milieux de vie, de soins, de services et de travail équitables et diversifiés, exempts de biais, notamment par la sensibilisation, l'information, le dialogue ouvert, la formation et l'ajustement de nos systèmes organisationnels, politique, processus, procédures, pratiques, outils, et afin de devenir une référence en la matière;
- Veiller à ce que soit effectué un suivi des plaintes qui permettra à l'établissement et prendre les mesures appropriées pour corriger les situations stigmatisantes ou discriminantes, qu'elles reposent sur des relations humaines inappropriées ou sur des biais systémiques;
- Prendre les moyens pour connaître le profil de la population desservie par le CCSMTL, assurer une mise à jour de son portrait socio sanitaire en matière de diversité populationnelle et améliorer les connaissances et favoriser une meilleure compréhension des besoins et des enjeux relatifs à certaines dynamiques particulières identifiées par les comités de travail mis en place;
- Prendre les moyens pour se tenir à jour des tendances et meilleures pratiques en ÉDI afin d'être un chef de file dans ce domaine;
- Prendre les moyens pour que des données provenant de la recherche et d'indicateurs, de sondages traitant notamment de l'expérience de nos usager.ère.s ou de tout autre moyen permettant de mesurer l'incidence de certaines problématiques, le succès ou l'échec de certains initiatives et l'atteinte des objectifs plus globaux puissent être recueillies de telle sorte que l'ÉDI puisse être améliorée en continu.
- Favoriser une meilleure collaboration entre les différentes parties prenantes.

5. DÉFINITIONS DES TERMES UTILISÉS

Dans cette politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les termes suivants signifient :

ÉQUITÉ : L'équité permet de garantir le juste traitement et un même accès aux occasions professionnelles ainsi qu'aux soins de santé et aux services sociaux. Des efforts concrets doivent être faits pour identifier et éliminer ou pallier les obstacles qui pourraient nuire à l'accès à l'emploi ou aux services à certains groupes désignés de personnes (voir la définition de groupes désignés plus bas).

DIVERSITÉ : La diversité désigne les différentes expériences personnelles et professionnelles, ainsi que les différences entre les cultures. Cette notion reflète les différences, notamment, en matière de couleur, de lieu d'origine, d'origine ethnique, de langue, de religion, de statut, de situation de handicap, de sexe, d'orientation sexuelle, d'identité de genre et d'âge.

INCLUSION : L'inclusion est l'action de créer et de favoriser des environnements où chaque individu ou groupe d'individus se sent accueilli et respecté avec ses différences. L'inclusion permet à toutes les personnes de participer pleinement aux activités menées par le CCSMTL et de bénéficier d'un environnement sain et sécuritaire, tant pour y travailler que pour y recevoir des soins et des services.

2ELGBTQIA+ : Acronyme pour personnes bispirituelles (deux esprits), lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer/ en questionnement, intersexe et asexuelles/ aromantique/ agenre/ alliées. Le signe + inclut toutes les autres identités de genre et orientations sexuelles non spécifiées dans l'acronyme (Fondation Émergence, s. d).

ACCESSIBILITÉ UNIVERSELLE : L'accessibilité universelle est définie comme le caractère d'un produit, procédé, service, information ou environnement qui, dans un but d'équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents (Langevin et al., 2011).

ACCOMMODEMENT RAISONNABLE : L'accommodement raisonnable est une mesure aménagée pour cesser une situation de discrimination fondée sur les quatorze (14) motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne (Ex : religion, handicap, âges...). Elle est une obligation légale pour les employeurs et fournisseurs de services sauf lors de contraintes excessives (Ex : dépenses difficiles à absorber, entrave au bon fonctionnement organisationnel, atteinte à la sécurité d'autrui...) (CDPDJ, s. d).

BIAIS INCONSCIENT : Le biais inconscient est une attitude, un stéréotype, une hypothèse ou une idée préconçue qu'une personne peut exprimer de façon involontaire, sans le savoir. Le biais inconscient est influencé par l'expérience de vie des individus. Tout le monde a des biais inconscients; personne n'en est à l'abri. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, l'origine ethnique, l'âge, la langue, etc. Avec le temps, les décisions qui s'appuient sur les biais inconscients s'accumulent et peuvent avoir un effet négatif sur la vie des personnes concernées et nuire grandement à leur égalité des chances.

COMMUNAUTÉ ETHNOCULTURELLE : Une communauté ethnoculturelle se définit par des caractéristiques communes propres à ladite communauté. Ces caractéristiques peuvent être la langue, le pays d'origine ou des traits physiques (Ex : les juifs, les arabes, les noirs, etc).

DISCRIMINATION : La discrimination se manifeste par des paroles, des gestes, des actes ou des règles qui visent à exclure une personne, à la sous-estimer ou à lui refuser certains droits en raison de sa couleur, son sexe, sa grossesse, son apparence physique, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans les cas prévus par la loi, sa religion, ses opinions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa religion, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE : La discrimination systémique est la somme des effets d'exclusion, qui résultent d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques, systèmes (Ex : systèmes d'information) et pratiques institutionnelles qui ne tiennent pas compte des caractéristiques des membres des groupes désignés (voir définition ci-dessous). On parle de discrimination systémique quand la discrimination va au-delà des cas isolés et individuels.

GROUPES DÉSIGNÉS : Les groupes désignés sont des groupes discriminés qui font face à des obstacles dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de la santé et de l'emploi. Au CCSMTL des mesures et des initiatives liées à l'ÉDI sont mises en place afin d'intervenir dans toute situation ou activité qui nuit à l'inclusion des personnes issues de ces groupes. Aux fins de la présente politique, les groupes désignés sont, entre autres, les personnes en situation de handicap, les personnes des communautés ethnoculturelles, les personnes de la diversité sexuelle et de genre (2ELGBTQIA+) et les personnes marginalisées (Ex : personnes en situation d'itinérance, aux prises avec la dépendance...). D'autres groupes désignés pourraient être ajoutés à cette définition. Certaines terminologies peuvent être utilisées en remplacement de ce terme, telles : Groupes en quête d'équité, groupes marginalisés/ en situation de marginalisation ou groupes sous représentés (Termium, 2022). Ces groupes ne sont pas mutuellement exclusifs étant donné les intersections entre ceux-ci (voir définition de l'intersectionnalité plus bas). Cela implique donc qu'une personne peut appartenir à plusieurs groupes désignés (Ex : une personne noire non binaire en mobilité réduite).

EXPRESSION DE GENRE : Elle peut refléter ou non l'identité de genre. C'est l'expression sociale de genre, qui s'exprime par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui, tels que l'apparence physique les vêtements, le langage (Ex : pronoms, prénom), la gestuelle, la personnalité ainsi que les autres attributs liés aux genres.

IDENTITÉ DE GENRE : L'identité de genre est relative à la façon dont la personne s'identifie elle-même; cette expérience profondément intérieure ne peut pas être déterminée par les autres. C'est une expérience intime et personnelle, qui n'est ni en lien avec le sexe assigné à la naissance ni avec l'orientation sexuelle.

INTERSECTIONNALITÉ : L'intersectionnalité des motifs de discrimination désigne l'interaction dynamique entre des motifs présents chez une même personne (Ex : l'identité de genre et l'appartenance ethnique). Les motifs de discriminations se chevauchent et se renforcent mutuellement. Cette interaction se traduit par des effets d'exclusions uniques et cumulatifs (Bosset, 2007).

PEUPLES AUTOCHTONES : Un terme employé au Québec, au Canada et dans d'autres pays qui renvoie aux premiers peuples. Les premiers peuples du Québec sont représentés par les Premières Nations et les Inuits, qui se composent de plusieurs communautés qui ont leur identité culturelle propre (MSSS, 2021).

PRÉJUGÉ : Une attitude ou une opinion préconçue qui prend appui sur les stéréotypes. Un préjugé peut avoir un caractère négatif ou positif.

SÉCURISATION CULTURELLE : La sécurisation culturelle consiste à rétablir et à soutenir l'équité pour les Autochtones. Elle reconnaît la présence des iniquités vécues par les Autochtones engendrées par la dynamique de pouvoir issue de la colonisation (Désilets et al., 2022) et cherche à combler ces écarts par des pratiques pertinentes et sécurisantes. **Erreur ! Signet non défini.**

STÉRÉOTYPE : Une croyance ou un jugement qui réduit l'identité d'une personne à quelques traits caricaturaux censés représenter un groupe.

STIGMATISATION : La stigmatisation est définie comme « un phénomène social complexe où entrent en jeu de nombreux éléments qui, ensemble, contribuent à isoler de la société des personnes en raison de leurs différences.

6. CADRE LÉGISLATIF, RÉGLEMENTAIRE ET NORMATIF

Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- La Charte canadienne des droits et libertés;
- La Charte québécoise des droits et libertés de la personne;
- Le Code civil du Québec;
- Le Code de procédure civile;
- La Loi sur les normes du travail;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail;
- La Loi sur les services de santé et les services sociaux;
- Le Code des professions (RLRQ, : Code de déontologie des professionnels;
- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- La Loi sur l'équité salariale;
- La loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (RLRQ c. E-20.1);
- La loi favorisant le respect de la neutralité religieuse de l'État et visant notamment à encadrer les demandes d'accommodements pour un motif religieux dans certains organismes (RLRQ c R-26.2.01);
- La stratégie gouvernementale de développement durable 2023-2028;
- La politique À part entière : pour un véritable exercice du droit à l'égalité;
- Les lignes directrices du MSSS sur la santé et le bien-être des personnes de la diversité sexuelle et des genres;
- Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur;
- Les normes en vigueur reconnues par les organismes de certification en matière d'agrément;
- Le Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux;
- Le Règlement sur la procédure d'examen des plaintes;
- Le code d'éthique du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal;
- La politique Promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- La procédure Gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et violence;
- La Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre;

7. PRINCIPES DIRECTEURS

- En appui sur les principes de la Charte des droits et libertés de la personne, tous les individus sont égaux en valeur et en dignité, peu importe leur singularité. Le CCSMTL entend décourager et prendre action face à toutes formes de stigmatisation ou de discrimination qui pourraient affecter l'expérience vécue au CCSMTL, qu'elles soient causées par des actes délibérés ou par des biais inconscients, qu'ils soient individuels, collectifs ou organisationnels
- Le CCSMTL s'engage à ce que tout.e usager.ère puisse recevoir des soins et des services de santé appropriés en toute sécurité, dans le respect intégral de sa définition identitaire et dans un esprit empreint d'empathie et de bienveillance. Il en va de même pour les personnes qui contribuent à la réalisation de la mission du CCSMTL. L'établissement s'engage à traiter la singularité de toute personne avec la discrétion et le respect qui s'imposent. Cela se manifeste notamment par une personnalisation des soins et des services ou des accommodements raisonnables;
- Le CCSMTL reconnaît que le diagnostic ainsi que les soins et les services qui sont dispensés à un.e usager.ère doivent trouver leur origine dans des observations objectives qui ne sont pas teintées de stéréotypes ou de préjugés, en réponse aux besoins exprimés, en lieu et place des besoins présumés;
- Le CCSMTL suscite et recueille la voix de ses usager.ère.s, de ses partenaires et de ses proches. Il agit en partenariat avec ces personnes et les organismes pour ajuster les modalités de son offre de services afin de répondre à leurs besoins particuliers;
- Le CCSMTL estime que la diversité favorise l'émergence de points de vue différents nourrissant ainsi l'intelligence collective, qu'elle est source d'innovation et de créativité et qu'elle est nécessaire à la réalisation de la mission de l'établissement. Les processus de recrutement et de promotion de l'établissement favoriseront la diversité, dans un esprit d'équité et d'inclusion de sorte que l'on puisse accroître la diversité dans les postes de cadres et dans les instances décisionnelles;
- Toute personne a le droit de déposer une plainte, d'effectuer un signalement ou de fournir des renseignements concernant toute situation de discrimination, sans faire l'objet de représailles. De même que toute personne peut faire la demande d'amélioration organisationnelle en ÉDI en émettant des recommandations au comité ÉDI dans une optique d'amélioration continue;
- Le CCSMTL s'engage à donner suite aux plans d'action qui seront proposés par le comité ÉDI en sensibilisant et en formant ses employé.e.s, médecins et bénévoles aux principes de l'ÉDI;
- Le CCSMTL reconnaît et prend des actions pour briser les barrières visibles et invisibles (environnement, communication, pratiques, processus, procédures et outils) à l'inclusion et à l'équité pour toute sa communauté tout en favorisant l'accessibilité universelle. Il s'assure que les ressources nécessaires pour mener à bien les actions sont disponibles ou déployées ou octroyées;
- Le CCSMTL estime que le développement des compétences du personnel, des cadres et des médecins est un levier à l'ÉDI qui favorise la prestation de soins et de services et un environnement de travail sécuritaires, équitables et bienveillants face à la diversité;
- Le CCSMTL a une volonté de développer, d'accroître et de maintenir les partenariats avec les groupes porteurs de marqueurs de diversité avec un effort accru pour rejoindre ceux qui ne sont pas suffisamment représentés.

8. ÉNONCÉ DE LA POLITIQUE

8.1. Modalités

Par cette politique, le CCSMTL s'engage auprès de ses usager.ère.s, de sa population et de toutes les personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission à prendre des actions concrètes en vue de s'assurer que tous soient traités de manière respectueuse et d'inclure la diversité sous toutes ses formes dans ses plans d'action.

Pour ce faire, le CCSMTL souhaite :

- Responsabiliser l'ensemble des personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission quant à l'application de la présente politique pour le milieu de travail et les soins et services rendus à sa population;
- Offrir des formations et/ou activités de sensibilisation sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour consolider la culture de l'ÉDI et pour donner aux personnes les moyens d'agir dans le respect des principes de l'ÉDI;
- Veiller à ce que l'allocation des ressources (financières, humaines, informationnelles et matérielles) puisse se faire en considérant les principes de l'ÉDI;
- Élaborer un plan d'action organisationnel, incluant des indicateurs de gestion et des mesures d'amélioration adaptées et axées sur la sensibilisation et la compréhension des principes de l'ÉDI;
- Traiter toute violation des dispositions énoncées par les principes directeurs en respect de la politique en matière de promotion de la civilité et de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail (PO-6000-002);
- Mettre en place une communauté d'ambassadeurs et d'ambassadrices de l'ÉDI pour s'assurer d'ancrer la culture de l'ÉDI dans toutes les directions en étant un agent de liaison, de changement et un catalyseur dans son équipe.

8.2. Rôles et responsabilités

8.2.1. Responsabilités collectives

Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CCSMTL, indépendamment de la nature de ses fonctions, doit :

8.2.1.1. Prendre connaissance de la politique et s'y conformer;

8.2.1.2. Respecter chaque usager.ère et chaque personne contribuant à la réalisation de la mission du CCSMTL dans tout son être, peu importe son identité ou l'expression de son identité, son appartenance ou tout autre caractéristique qui lui est propre;

8.2.1.3. Faire preuve d'ouverture d'esprit, être à l'écoute des autres et savoir s'adapter aux réalités de chacun.e;

8.2.1.4. S'engager et contribuer activement à l'atteinte des objectifs de la Politique et se sentir imputable des résultats de son application, ce qui comprend, au besoin, remettre en question le statu quo de façon constructive et positive et questionner les processus et les pratiques en place qui ne seraient pas favorables à l'équité, à la diversité et à l'inclusion;

8.2.1.5. Indiquer de bonne foi à son.sa supérieur.e immédiat.e toute situation de discrimination ou d'iniquité selon les conditions et modalités prévues à la Procédure intitulée Gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et violence;

8.2.1.6. S'engager à développer ses compétences et ses connaissances en matière d'ÉDI en participant aux activités de sensibilisation, en se formant sur les principes et les compétences en ÉDI et en se conscientisant sur ses biais inconscient et leur impact dans la prestation de soins et de services;

8.2.1.7. Remplir de façon volontaire le formulaire d'auto-identification lors de l'embauche afin d'avoir un portrait statistique de la représentativité de la diversité au CCSMTL.

8.2.2. Conseil d'administration

8.2.2.1. Soutenir la volonté du CIUSSS de devenir une organisation équitable, diversifiée et inclusive, adopter la politique et veiller à sa mise en œuvre;

8.2.2.2. Faire preuve d'exemplarité en adoptant des comportements respectueux et empreints d'équité, de diversité et d'inclusion;

8.2.2.3. Adopter la présente politique et sa mise à jour;

8.2.2.4. Recevoir du comité ÉDI un rapport annuel consignant les données relatives à l'application de la présente politique, les réalisations en matière d'ÉDI de même que les priorités pour l'année à venir.

8.2.3. Président.e-directeur.trice général.e

8.2.3.1. Faire cheminer l'établissement vers la pleine équité, la diversité et l'inclusion;

8.2.3.2. S'assurer par un suivi régulier de la mise en œuvre de la politique et des différents plans d'action qui peuvent avoir été proposés par les différents comités de travail et par le comité ÉDI;

8.2.3.3. Incarner les valeurs associées à l'ÉDI et utiliser toutes les tribunes qui lui sont offertes pour en faire la promotion, à titre de porte-parole de l'établissement.

8.2.4. Président.e-directeur.trice général.e adjoint.e

8.2.4.1. S'assurer de la conception, de la mise à jour et de l'application de la politique;

8.2.4.2. Voir à la formation et au bon fonctionnement du comité ÉDI dont il.elle assume la coresponsabilité et la coprésidence;

8.2.4.3. S'adjoindre toute personne ou tout comité de travail concerné par le plan d'action pour le. la soutenir dans son mandat.

8.2.5. Comité de direction

8.2.5.1. S'assurer d'ancrer les principes et les engagements de la politique dans toutes les instances et dans tous les processus où ils peuvent agir positivement en faveur des personnes et des groupes désignés;

8.2.5.2. Faire la promotion de la politique auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CCSMTL et à travers toutes les activités;

8.2.5.3. Être saisi deux fois par année de la progression de la mise en œuvre du plan d'action organisationnel;

8.2.5.4. S'assurer que la politique est respectée et appliquée par l'ensemble des personnes qui sont sous leur responsabilité.

8.2.6. Comité ÉDI

8.2.6.1. Le comité ÉDI est composé des personnes qui ont été identifiées par le/la PDGA pour en être membres parmi les directions cliniques et administratives du CCSMTL. De plus, des usager.ère.s ressources et employé.e.s porteurs de marqueurs de diversité seront membres du comité. Il doit, en outre :

8.2.6.2. Coordonner l'ensemble des initiatives en matière d'ÉDI;

8.2.6.3. Veiller à la diffusion de la politique et de son application auprès de toute la communauté du CCSMTL;

8.2.6.4. Recommander au comité de direction un plan d'action organisationnel en matière d'ÉDI, voir au déploiement coordonné de ce plan, en évaluer les résultats et rendre des comptes au comité de direction et au conseil d'administration;

8.2.6.5. Voir à la formation et au bon fonctionnement des comités de travail spécialisés qui sont chargés, avec la contribution d'usager.ère.s ressources et d'employé.e.s porteurs de marqueurs de diversité, d'identifier les bonnes pratiques et de faire des recommandations en matière d'ÉDI;

8.2.6.6. Former de nouveaux comités de travail, assigner et modifier des mandats, préciser les moyens, les méthodes de travail et les échéanciers;

8.2.6.7. Recueillir les données disponibles dont il a besoin pour rendre compte de la progression des travaux et de l'atteinte des objectifs;

8.2.6.8. Déposer au conseil d'administration un rapport annuel portant sur l'application de la politique, les réalisations en matière d'ÉDI ses recommandations à l'égard de la politique elle-même et les mesures correctives qu'il propose d'apporter à celle-ci;

8.2.6.9. Répertorier les initiatives du CCSMTL en lien avec l'ÉDI et favoriser la mise en place d'outils de vigie.

8.2.7. Comités de travail mandatés par le comité ÉDI

8.2.7.1. Identifier et analyser les enjeux en matière d'ÉDI en regard des dynamiques et des obstacles des groupes désignés;

8.2.7.2. Proposer des priorités et un plan d'action spécifique et en assurer la mise en œuvre.

Optimiser les processus afin de répondre aux besoins spécifiques, de réduire les obstacles et de favoriser l'inclusion;

8.2.7.3. Consulter régulièrement des membres et les partenaires des groupes dont ils ont la charge afin de répondre à leurs besoins et à leurs intérêts;

8.2.7.4. Les rapports des comités de travail spécialisés sont considérés comme des documents du comité ÉDI.

8.2.8. Directeurs.trices, gestionnaires et chefs médicaux du CCSMTL

8.2.8.1. Agir comme un vecteur de la politique de l'ÉDI au CCSMTL;

8.2.8.2. Faire la promotion de l'ÉDI dans toutes leurs sphères d'activités et auprès de tout leur personnel, incluant leurs partenaires;

8.2.8.3. Établir et maintenir avec leur personnel un environnement et des prestations de services inclusifs exemptes de discrimination;

8.2.8.4. Collaborer avec la DRHCAJ et les partenaires syndicaux pour la mise en place des mesures d'accommodement raisonnable;

8.2.8.5. Exercer un leadership inclusif, favorisant l'échange et permettant de briser les barrières systémiques.

8.2.9. Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

8.2.9.1. Faire l'arrimage avec la politique Promotion de la civilité et prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, étant donné qu'elle est la direction responsable de sa mise en application;

8.2.9.2. Ajuster ses pratiques, ses processus et ses outils en cohérence avec les bonnes pratiques à l'égard de l'ÉDI pour le personnel et les cadres;

8.2.9.3. Collaborer à la mise en place de toutes mesures et activités de sensibilisation, d'information et de formation concernant les principes et objectifs de la politique ÉDI;

8.2.9.4. Partager, sur demande du comité ÉDI, les données annuelles relatives au nombre de plaintes et de demandes de soutien.

8.2.10. Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche

8.2.10.1. Soutenir le développement, le transfert et la mobilisation des connaissances dans le cadre des travaux réalisés par les Instituts universitaires/Centres affiliés universitaires/Centres de recherche en matière d'ÉDI;

8.2.10.2. Valoriser et diffuser la recherche qui reconnaît les savoirs d'expériences et la coconstruction des connaissances;

8.2.10.3. Promouvoir l'intégration de représentant.e.s et de représentations de la diversité dans les recherches et autres activités/réalisations associées aux dimensions de la mission universitaire;

8.2.10.4. Promouvoir l'ÉDI auprès des partenaires académiques, des stagiaires, des médecins, résident.e.s, etc.

8.2.11. Ambassadeurs et ambassadrices de l'ÉDI

8.2.11.1. Être une personne-ressource auprès de sa direction en matière de pratiques ÉDI;

8.2.11.2. S'informer des positions et des actions prises par le CCSMTL en matière d'ÉDI en les promouvant auprès de sa direction;

8.2.11.3. Contribuer et participer aux activités de sensibilisation et de formation;

8.2.11.4. Émettre des recommandations à son gestionnaire sur des moyens d'intégrer l'ÉDI de manière transversale dans les mandats de sa direction et lui apporter du soutien dans la mise en œuvre des actions;

8.2.11.5. Agir en agent de liaison en facilitant le transfert d'information au sein de son équipe.

8.2.12. Comités exécutifs des conseils professionnels (CMDP, CII et CM)

8.2.12.1. Être un vecteur des principes de la politique ÉDI auprès de ses membres et dans l'exercice de son mandat;

8.2.12.2. Émettre des avis et recommandations sur les pratiques et compétences professionnelles en matière d'ÉDI lorsque cela le requiert dans la mesure où cela représente un enjeu impactant son mandat;

8.2.12.3. Réviser son processus interne et y intégrer les principes de la politique ÉDI.

8.2.13. Comité des usagers du Centre intégré (CUCI)

8.2.13.1. Renseigner les usager.ère.s sur la politique l'ÉDI;

8.2.13.2. Accompagner et soutenir les usager.ère.s dans leur démarche de plainte.

9. RÉFÉRENCES

BOSSET, P. (2007). Les fondements juridiques et l'évolution de l'obligation d'accommodement raisonnable. (Y. Blais, Éd.) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (s. d). Accommodments raisonnables. CDPDJ.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). (s. d). L'accommodement raisonnable. CDPDJ. <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-droits/qu-est-ce-que/laccommodement-raisonnable>

Désilets, G. et al. (2022). Conditions de succès et limites des formations en sécurisation culturelle pour le personnel de santé et services sociaux [Synthèse rapide des connaissances]. Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/2870-formations-securisation-culturelle-sante-services-sociaux.pdf>

Fondation Émergence. (s. d). Lexique. <https://www.fondationemergence.org/lexique>

LANGEVIN, J., ROCQUE, S., CHALGHOUMI, H. et GHORAYEB, A. (2011). Rapport de recherche pour les milieux associatifs de Montréal Accessibilité universelle et designs contributifs (version 5.3), Groupe DÉFI Accessibilité (GDA), Université de Montréal.

Ministère de la Santé et des services sociaux (MSSS). (2021, mars). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux – Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit. Gouvernement du Québec.

<https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2020/20-613-02W.pdf>

Portail linguistique du Canada (TERMIUM). (2022). Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion- Lexiques et vocabulaires. Gouvernement du Canada. <https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>

10. DOCUMENTS ASSOCIÉS

La version courante du présent document est associée aux documents suivants :

- PO_6000_002_ Promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail;
- PR_6000_002_ Gestion de situations conflictuelles et le traitement des plaintes de harcèlement et violence;
- Formulaire de plainte de harcèlement ou de violence au travail;
- Formulaire d'engagement à la confidentialité lors d'une enquête sur une plainte de harcèlement et de violence au travail;
- Formulaire de demande de soutien en cas d'incivilité, de conflit ou d'ambiance de travail difficile.
- Formulaire d'auto-identification Loi sur l'accès à l'égalité en emploi;
- Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2024 et bilan des réalisations 2021-2023;

- Charte d'engagement sur l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et de genre;
- Programme d'accès aux services de santé et aux services sociaux en langue anglaise du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal 2020-2025 et sa version simplifiée 2023-2026.

11. MODIFICATIONS APPORTÉES DEPUIS LA DERNIÈRE VERSION

Toutes les sections ont été soumises à une révision afin d'assurer leur pertinence, la représentativité de l'ensemble de la communauté du CCSMTL et le respect des normes en vigueur.

12. PROCESSUS D'ÉLABORATION

Auteure(s)/Auteur(s)
Inscrire le nom, le titre d'emploi et la direction Marie-Eve Mauger, adjointe au président-directeur général adjoint (version 1) Camille St-Laurent, conseillère en équité, diversité et inclusion (version 2)
Révisure(s)/Réviseur(s)
Jacques Couillard, président-directeur général adjoint
Personne(s) ou instance(s) consultée(s)
Comité des usagers du Centre intégré Comité exécutif du conseil des médecins, dentistes et pharmaciens Comité exécutif du conseil multidisciplinaire Comité exécutif du conseil des infirmiers et infirmières Consultation des syndicats Consultation ouverte auprès des membres du personnel sur l'extranet Consultation ouverte auprès des usager.ère.s Consultation ouverte auprès des partenaires communautaires Comité ÉDI Direction de l'enseignement universitaire et de la recherche Comité de gestion de la direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques Comité de direction

**Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Sud-
de-l'Île-de-Montréal**

Québec 