



POUR DES PRATIQUES CENTRÉES SUR LA PERSONNE

Optimisation organisationnelle en termes
d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI)
et de sécurisation culturelle

Présenté dans le cadre du Symposium sur la
Loi 15 et les communautés ethnoculturelles

11 avril 2025

REMERCIEMENT

- M. Di Giovanni ;
- Équipe de ACCESSS ;
- Ministère – Direction des relations avec les Premières Nations et les Inuit ;
- Organismes communautaires :
 - membres des communautés autochtones partenaires ;
 - membres de la diversité culturelle, physique, visible et invisible.
- Haute direction du CIUSSS ODIM.

AU PROGRAMME

- **Le CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS ODIM) en bref ;**
- **Le parcours de l'EDI ;**
- **Les ateliers de Benchmarking – maturité de l'EDI :**
 - **Outil sélectionné ;**
 - **Constats préliminaires.**
- **Apprentissages et prochaines actions.**

Conférencières :

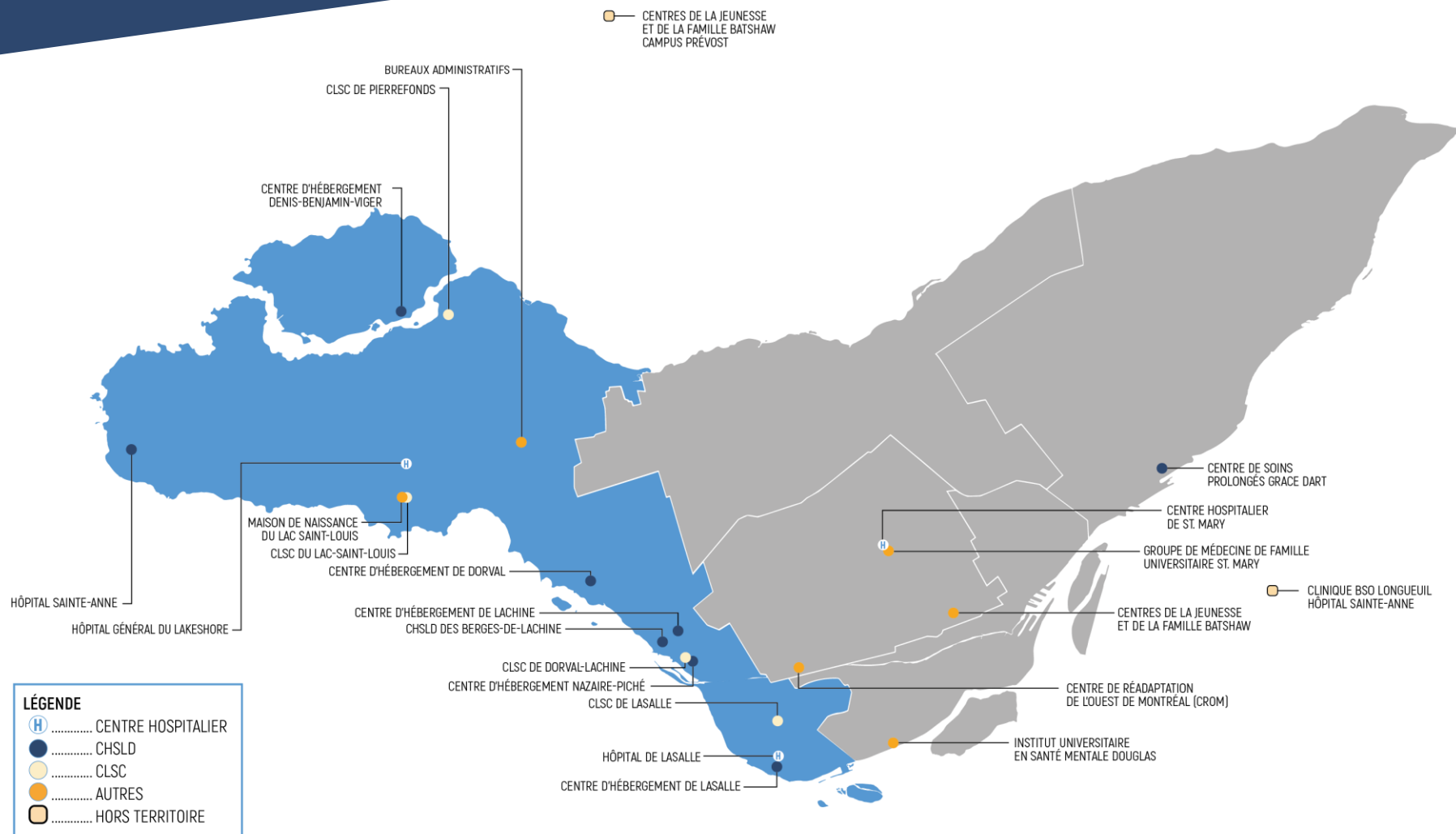
Martine Umubyeyi, Crim., MAP. (Elle/She/Her) Conseillère-cadre diversité culturelle / Senior ethnocultural diversity advisor

Natalie Laviolette, Conseillère-cadre pour les services aux autochtones

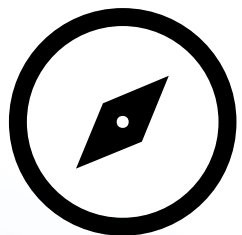
Collaboration : Julie E. Dorval, Maîtrise en administration des services de santé OPTION QUÉOPSI –

[Université de Montréal](#) | [École de santé publique](#)

DESSERTES | NOS INSTALLATIONS



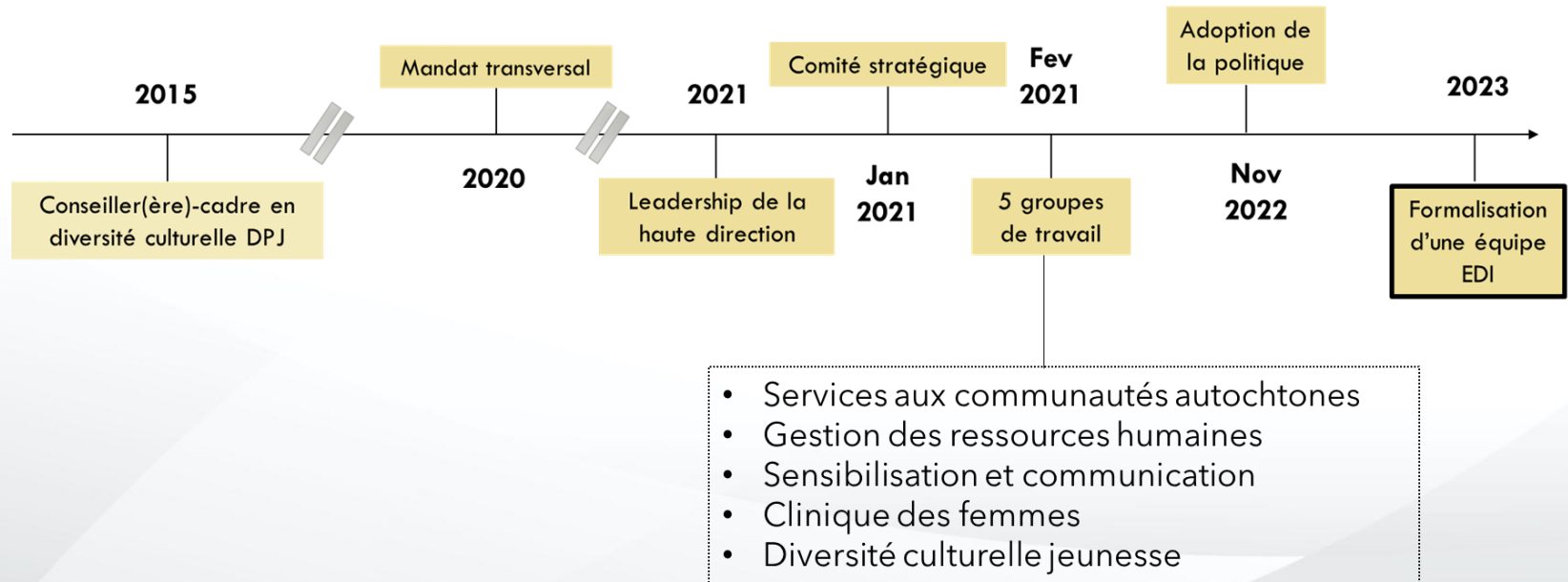
MISSION DU CIUSSS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL



L'équipe du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (COMTL) **place l'utilisateur et l'utilisatrice au centre de son approche, collabore avec ses partenaires et s'appuie sur sa mission académique et de recherche afin de :**

- Promouvoir la santé et le mieux-être des personnes et des collectivités, y compris par des pratiques favorisant **l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et par une approche de sécurisation culturelle ;**
- Fournir des soins de santé et des services sociaux accessibles, durables, de qualité, sécuritaires et adaptés aux besoins de sa population ;
- Le COMTL détient plusieurs **mandats régionaux et suprarégionaux dans les domaines de la jeunesse et de la protection de la jeunesse, de la santé mentale ainsi que de la déficience intellectuelle et troubles du spectre de l'autisme, notamment pour les personnes d'expression anglaise, les vétérans, et les Autochtones.**

PARCOURS DE L'EDI ET DE LA SÉCURISATION CULTURELLE



Plusieurs partenaires externes sont impliqués dont :

ACCESSS ;

Des organismes urbains autochtones de Montréal et des partenaires des Premières Nations et Inuit ;

Tous représentés au comité stratégique du CIUSSS.

LES ATELIERS DE BENCHMARKING – ÉVALUER LA MATURITÉ DE L'EDI

Besoin important de s'auto-évaluer et évaluer le niveau de maturité de nos démarches en EDI pour :



Analyse



Pistes d'actions /
Améliorations possibles



Suivre les
indicateurs

Le tout, dans l'optique :

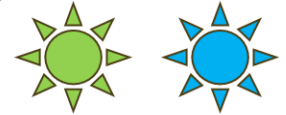
- Intégrer les principes d'EDI dans la planification organisationnelle ;
- Adapter les pratiques organisationnelles aux besoins émergents ;
- Être une organisation inclusive qui répond aux besoins de la population desservie.

OUTIL SÉLECTIONNÉ

Global Diversity Equity and Inclusion Benchmarking (GDEIB)

15 CATÉGORIES organisées en 4 groupes
275 critères à évaluer

Ateliers de Benchmarking complétés
Automne 2023



Groupe INTERNE (4)

Attirer et Retenir

- Recrutement
- Progression et Rétention
- Rémunération / descriptifs de postes, classification d'emploi
- Avantages sociaux



Groupe FONDEMENTS (3)

Piloter la Stratégie

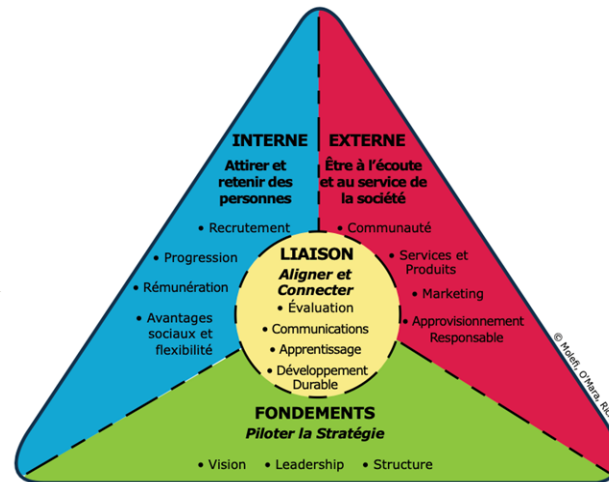
- Vision
- Leadership
- Structure



Global Diversity, Equity & Inclusion Benchmarks

Standards for Organizations Around the World

LE MODÈLE DU GDEIB



Groupe EXTERNE (4)

Être à l'écoute et au service de la société

- Communauté
- Services et produits
- Marketing
- Approvisionnement responsable

Groupe LIAISON EDI (4)

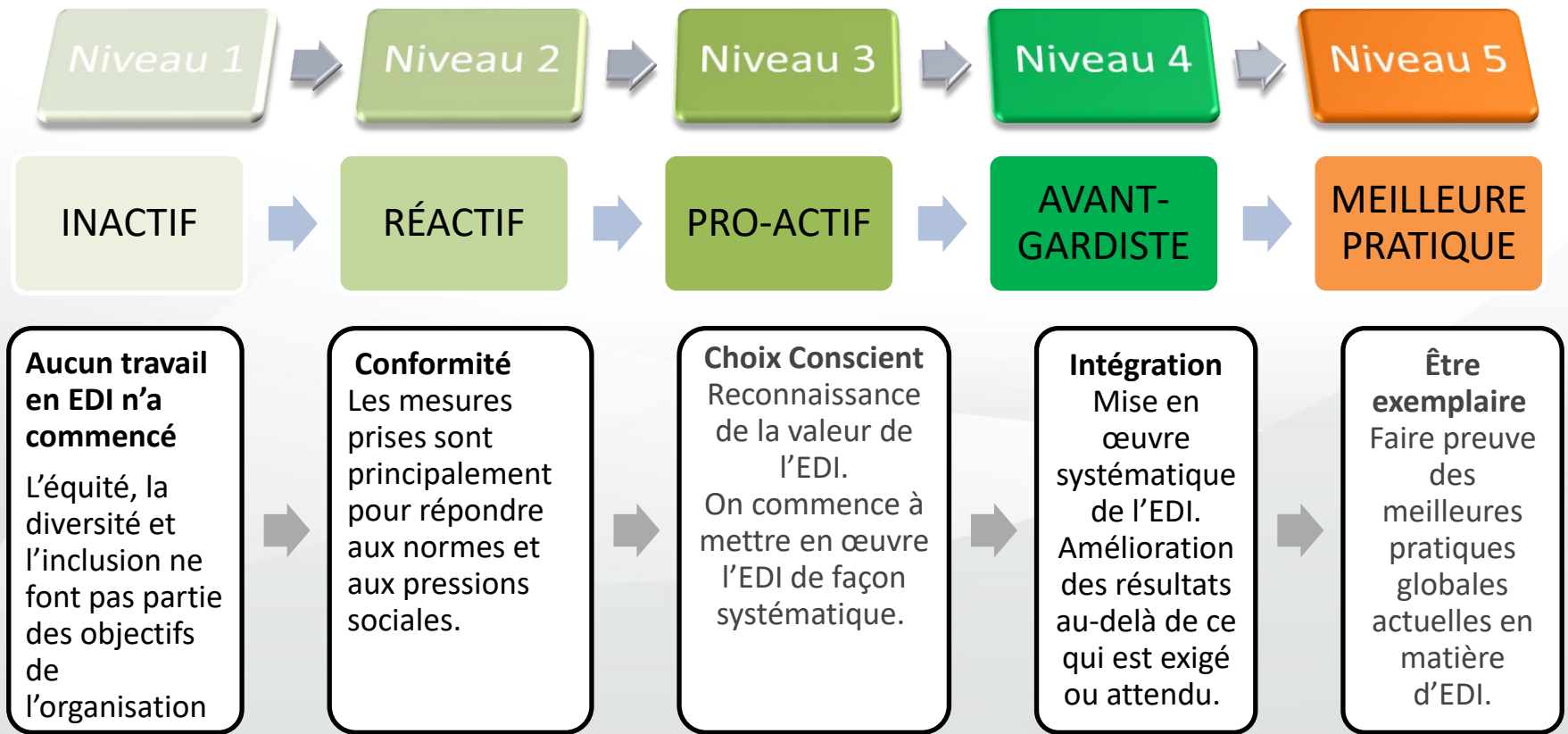
Aligner et Connecter

- Évaluation
- Communications
- Apprentissage
- Développement Durable

GDEIB ©2022 Yvonne (Nene) Kegomoditswe Molefi, Julia (Julie) M. O'Mara, Alan L. Richter. Tous droits réservés. Permission d'utilisation requise.

OUTIL DE BENCHMARKING - GDEIB

5 NIVEAUX DE MATURITÉ EN MATIÈRE D'EDI

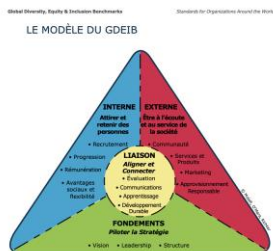


PROCESSUS DE L'EXERCICE

Automne 2023

Contextes

- Objectifs
- Enjeux EDI
- Parties prenantes



Nourrir le Plan
d'action EDI

GROUPE FONDEMENTS GROUPE INTERNE

- Rencontres préliminaires
- Familiarisation avec l'outil GDEIB

Construction des
Questionnaires

Ateliers

- Collecte de données (QNT)
- Rétroaction des participants (QLT)

- Analyse globale des résultats
- Validation des constats, critères et niveaux avec groupes

Analyse et
Rétroaction

Compilation
des constats

- Recommandations
- Actions ou cibles à prioriser

Diffusion

**STATUT
Benchmarking**

GRANDS CONSTATS | GROUPE FONDEMENTS

CRITÈRES PRÉSENTS

- ✓ EDI portée par la Haute Direction.
- ✓ Présence d'une Politique EDI :
 - Collaboration avec partenaires de la communauté.
- ✓ Présence de l'Équipe EDI et du Comité stratégique EDI :
 - Collaboration entre les diverses directions du CIUSSS.
- ✓ Cadre juridique – lois et réglementations :
 - Ex. : Charte des droits et libertés de la personne.

CRITÈRES À CONSOLIDER

- ✓ Communiquer à plusieurs niveaux la vision, mission et stratégie :
 - Publications diverses, site Web, sommaire exécutif, etc.
- ✓ Mise en place de cibles EDI réalistes et mesurables :
 - Méthodologies de collectes de données.
 - Indicateurs.
 - Plan directeur.

GRANDS CONSTATS | GROUPE INTERNE RESSOURCES HUMAINES

CRITÈRES PRÉSENTS

- ✓ Cadre normatif instauré par la réglementation, les normes du travail, les conventions collectives :
 - Politiques bienveillantes parallèles (civilité, harcèlement, éthique, etc.).
- ✓ Chevauchement des pratiques EDI :
 - Avantages sociaux ;
 - Programme d'aide aux employés (PAÉ).
- ✓ Flexibilité dans les types de poste.
- ✓ Intérêt envers l'amélioration du niveau de maturité de l'EDI.

CRITÈRES À CONSOLIDER

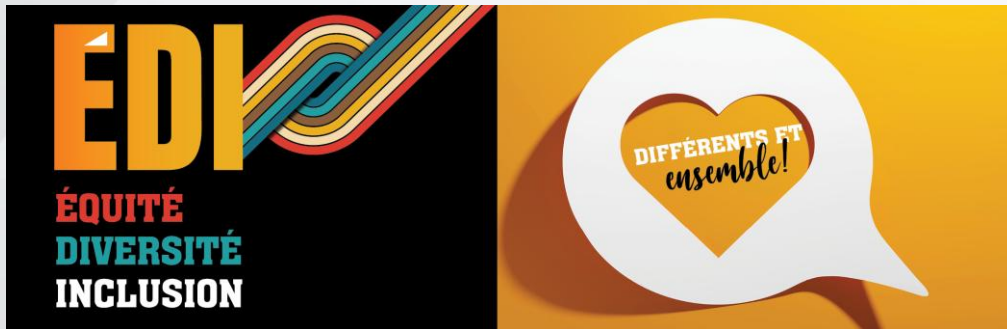
- ✓ Explorer les possibilités de partenariat pour le sourcing.
- ✓ Développer et maintenir les connaissances en EDI :
 - Formations, conférences, ressources, etc.
- ✓ Identifier et formaliser les indicateurs à suivre, tels que le taux de roulement, représentativité du personnel, etc.

APPRENTISSAGES ET PROCHAINES ACTIONS

Prochaines actions :

- Poursuivre notre exercice de benchmarking et identifier les opportunités d'amélioration continue ;
- Identifier les pistes d'actions pour rehausser notre niveau de maturité ;
- **Consolider nos partenariats avec les organismes communautaires et auprès des usagers ;**
- Mesurer, évaluer, agir !

QUESTIONS ET COMMENTAIRES



Pour nous joindre :
edi.comtl@ssss.gouv.qc.ca

RÉFÉRENCES

Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF). (2022). Plan stratégique du BSIF sur la diversité, l'équité et l'inclusion 2022-2025. [page Web]. Repéré au

<https://www.osfi-bsif.gc.ca/fr/propos-du-bsif/rapports-publications/strategie-sur-diversite-lequite-linclusion-du-bsif-2022-2025>

Centre intégré universitaire de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal. [page Web – 1er mai 2024]. Portrait du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Repéré au <https://www.ciusss-ouestmtl.gouv.qc.ca/notre-ciusss/portrait-du-ciusss>

Global Diversity, Equity, and Inclusion Benchmarks: Standards for Organizations Around the World. (s.d). Site Web.

<https://globaldeibenchmarks.org>

Gouvernement du Québec. Ministère de la Santé et des Services sociaux. [page Web – mise à jour 15 décembre 2023]. Services à la population d'expression anglaise. Repéré au

<https://www.msss.gouv.qc.ca/ministere/saslacc/services-a-la-population-d-expression-anglaise/>

Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec (GEDCIQ). Guides d'accompagnement. Téléchargement du *Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarking* – Version française 2022. Repéré au

<https://gedciq.org/sites/default/files/upload/document/monographies/GDEIB-2022-Francais.pdf>

Ville de Montréal. [page Web – mise à jour 7 mars 2024]. Diversité, équité et inclusion en emploi. Repéré au

<https://montreal.ca/articles/diversite-equite-et-inclusion-en-emploi-2994>

Ville de Montréal. [page Web – mise à jour 9 juin 2021]. Plan directeur pour la diversité, l'équité et l'inclusion en emploi. Repéré au

<https://montreal.ca/articles/plan-directeur-pour-la-diversite-lequite-et-linclusion-en-emploi-14942>

REMERCIEMENTS

Les progrès et améliorations réalisés en matière d'EDI et de sécurisation culturelle n'auraient pas été possibles sans la collaboration précieuse de nombreux partenaires.

Nous tenons à adresser des remerciements particuliers à ceux qui nous soutiennent dans nos initiatives d'EDI et de sécurisation culturelle.

Qui sommes-nous?

Notre CIUSSS

› Mission, vision et valeurs : Au cœur de notre engagement

› Équité, diversité et inclusion

› Définitions, principes, rôles et responsabilités

› Ressources et formations

› Éthique

› Code de conduite du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal

Équité, diversité et inclusion

