

Titre:	Politique sur l'équité, la diversité, l'inclusion (ÉDI) et la sécurisation culturelle
Code:	PO-PDG-2022-OM0002
Mots-clés:	Équité, diversité, inclusion, sécurisation culturelle
Direction responsable:	Bureau de la présidente-directrice générale adjointe
Service/programme:	
Destinataires:	La présente politique s'applique à toutes les personnes qui fréquentent les installations du CIUSSS ODIM (les usager·ère·s, visiteur·euses, sous-traitant·e·s, partenaires, etc.) ainsi qu'à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM (ex : salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident·e, chercheur·euse, personnel des centres de recherche, famille d'accueil, stagiaire, étudiant·e, bénévole).
Documents associés:	
Date d'approbation/révision (aaaa-mm-jj):	2022-11-16

1. PRÉAMBULE

Le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal (CIUSSS ODIM) est responsable de la prestation des services de santé et des services sociaux pour l'ensemble de la population se trouvant sur son territoire ou provenant de corridors de services dédiés (à noter que certaines des directions ont en su de leurs mandats locaux, des mandats régionaux et suprarégionaux). En lien avec sa mission, ses objectifs ainsi que ses valeurs organisationnelles (agilité – respect – partenariat), le CIUSSS ODIM est soucieux de créer un environnement humain et empathique à l'ensemble des populations desservies, aux usager·ère·s, leurs proches, ainsi que pour toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission. De par la grande diversité de sa population, le CIUSSS ODIM veille à promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion (ÉDI) et la sécurisation culturelle tant au niveau de la gestion des ressources humaines que dans l'offre de soins et de services à l'intention des usager·ère·s.

Dans le cadre de son engagement d'offrir des services accessibles de qualité et en accord avec ses valeurs d'agilité, de respect et partenariat, le CIUSSS ODIM a mis sur pied le Comité stratégique sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle, en partenariat avec l'organisme Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÉSSS). En participant au Comité stratégique ÉDI et de sécurisation culturelle, les directions se sont engagées à mener des actions concrètes pour s'adapter aux diversités de sa

population desservie ainsi qu'aux diversités des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM.

Cette démarche s'inscrit en cohérence avec la Loi sur les services de santé et les services sociaux (ci-après LSSSS), qui précise l'obligation de « tenir compte des particularités géographiques, linguistiques, socio-culturelles, ethno-culturelles et socio-économiques des régions » (LSSSS, art. 2, par. 5) et de « favoriser, compte tenu des ressources, l'accessibilité à des services de santé et des services sociaux, dans leur langue, pour les personnes des différentes communautés culturelles du Québec » (LSSSS, art. 2, par. 7). De plus, l'article 349 de la LSSSS prévoit, une obligation pour le CIUSSS ODIM « en concertation avec les organismes représentatifs des communautés culturelles, de favoriser l'accessibilité aux services de santé et aux services sociaux qui soit respectueuse des caractéristiques de ces communautés culturelles ».

La présente politique, qui se veut générale et englobante, a pour but de décrire les principes directeurs et les engagements qui orientent le travail que le CIUSSS ODIM effectue en matière d'ÉDI et de sécurisation culturelle à travers tous les niveaux de l'organisation. Elle vise à assurer des interventions appropriées envers l'ensemble des populations desservies, un milieu inclusif exempt de discrimination envers toute personne qui y reçoit des soins ou des services ou toute personne contribuant à la réalisation de sa mission.

Une politique spécifique sur la sécurisation culturelle ou encore, d'autres documents administratifs et cliniques pourront être élaborés conjointement avec des partenaires et les représentants des communautés autochtones selon les besoins identifiés.

L'intégration de l'ÉDI et de la sécurisation culturelle dans les pratiques et les façons de faire se voit une évolution qui nécessitera du temps, un effort consacré et des ajustements en cours de route. À cet égard, c'est avec humilité que le CIUSSS ODIM reconnaît que les démarches à suivre impliqueront un processus d'apprentissage qui s'avère nécessaire dans la poursuite de ses objectifs. Ainsi, cette version initiale de la politique sera appelée à progresser en fonction de l'évolution des cultures et du retour d'information, de l'ensemble des populations desservies, des usager·ère·s. et leurs proches, des partenaires communautaires, et de toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission. Celle-ci fera l'objet d'une révision après sa première année de mise en œuvre et par la suite aux quatre ans.

Quelques données sociodémographiques

La population du territoire du CIUSSS ODIM comptait en 2021 plus de 374 891 individus.¹ Selon un recensement en 2016, 32,3 % étaient issus de l'immigration – nés hors Canada— dont 4,9 % d'entre eux, arrivés au cours des cinq dernières années. On dénombre aussi que 32,4% des individus parlent une langue maternelle autre que le français ou l'anglais, que 18,2 % parlent une autre langue à la maison et que 1,9 % n'auraient aucune connaissance de ces deux langues.²

¹ MSSS/ISQ, MAJ 17 sept 2021.

² Conditions démographiques, socio-économiques et culturelles-Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Recensement 2016. URL : <https://emis.santemontreal.qc.ca/santedesmontrealais/determinants/demographiques/caracteristiques-de-la-population-recensement-2016/>

En 2016, 21 % de la population urbaine autochtone de l'agglomération de Montréal se trouvaient sur le territoire du CIUSSS ODIM. Également le CIUSSS ODIM soutient un nombre important de corridors de services établis entre la Régie régionale de la santé et des services sociaux Nunavik (RRSSSN) et le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James (CCSSSBJ).

2. OBJECTIFS

L'objectif premier de la présente politique est de s'assurer que tout·e usager·ère, et toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM, puissent évoluer dans un contexte qui lui permet d'exprimer ses particularités en toute sécurité, sans stigmatisation et sans discrimination. Forts de notre diversité, nous cherchons ensemble à créer un climat sécuritaire et inclusif pour tous.

La politique sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle du CIUSSS ODIM a pour objectif :

- de doter le CIUSSS ODIM d'une vision commune qui reflète ses engagements quant à l'équité et au respect de la diversité, de l'inclusion et de la sécurisation culturelle;
- de servir de cadre de référence à toutes les personnes qui fréquentent les installations du CIUSSS ODIM (les usager·ère·s, visiteur·euses, sous-traitant·e·s partenaires, etc.) ainsi qu'à toutes les personnes contribuant la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM;
- de favoriser l'adaptation des soins de santé et services sociaux en fonction des composantes cliniques, culturelles et de genre, en respect du cadre légal et des pratiques professionnelles;
- d'améliorer l'accessibilité, la qualité ainsi que la sécurité des soins de santé et services sociaux envers les diverses clientèles;
- d'assurer le respect des droits et libertés des usager·ère·s et de toutes personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM.

3. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les personnes qui fréquentent les installations du CIUSSS ODIM (les usager·ère·s, visiteur·euses, sous-traitant·e·s partenaires, etc.) ainsi qu'à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM, ce qui veut dire : toute personne qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CIUSSS ODIM (p. ex. : salarié, cadre, hors cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident·e, chercheur·euse, personnel des centres de recherche, famille d'accueil, stagiaire, étudiant·e, bénévole).

Elle s'applique à l'ensemble des sphères d'activités du CIUSSS ODIM dans le cadre de la prestation des soins et services, y compris dans un contexte académique (incluant les stages), de recherche, de rayonnement social ou autre, et ce, autant pour ses mandats locaux, régionaux et suprarégionaux.

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. Elle s'applique notamment aux relations avec des personnes de l'extérieur dans le cadre de leur travail ainsi que lors d'activités professionnelles et sociales reliées au travail.

Entre outre, elle s'applique lors de l'utilisation des technologies de l'information dans le cadre des activités professionnelles, et ce, peu importe où se trouve l'auteur-e (réseaux sociaux, blogues, messages texte, etc.).

4. CADRE JURIDIQUE

La politique du CIUSSS ODIM s'inspire des différentes orientations du Plan d'action gouvernemental 2008-2013 intitulé « La diversité, une valeur ajoutée » qui vise à favoriser un rapprochement et à lutter contre toute forme de discrimination. La politique s'inspire aussi de la Politique sur la diversité des centres jeunesse et de la famille Batshaw, de la Politique sur la gestion de la diversité et de l'inclusion du CSSS Cœur de l'Île de Montréal, et de la Politique équité, diversité et inclusion du CIUSSS ODIM du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal.

Cadre juridique

Les principales assises juridiques de la présente politique sont :

- La Charte des droits et libertés de la personne (LRQ, chapitre C-12), article 10 et article 10.1;
- La Charte canadienne des droits et libertés (LRC, 1985, ch. H-6);
- Le Code civil du Québec;
- La Loi sur l'accès de l'égalité en emploi dans des organismes publics (LRQ, c. A-2.01), article 1;
- La Loi canadienne sur l'accessibilité (LC, 2019, ch. 10);
- La Loi sur les services de santé et les services sociaux (LRQ, chapitre S-4.2), notamment les articles 2 (2.5 et 2.7), 3.2, 3.3 et 349;
- La Loi sur la protection de la jeunesse (LRQ, chapitre P-34.1), articles 2.3b) et 2.4;
- La Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (L.C. 2002, chapitre 1) article 3.1c;
- La Loi sur les normes du travail (LRQ, chapitre N-1.1), section V2;
- La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LRQ, chapitre S-2.1);
- Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres, LQ 2016, c19;
- La Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (LRQ, chapitre A-2.1).

Cadre réglementaire et administratif

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

- Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et interraciales (1986);

- *La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* (v. « Le droit à la pleine participation », à l'annexe II);
- *La Sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : Vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit* (mars 2021);
- *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*, Gouvernement du Québec, 2017;
- Le Rapport de consultations de Normes d'accessibilité Canada : Priorités en matière de mobilisation, de normes d'accessibilité et de recherche de 2020 à 2022;
- Rapport du Groupe consultatif sur la COVID-19 en matière des personnes en situation de handicap (Emploi et Développement social Canada, 2020);
- *Orientations relatives aux standards d'accès, de continuité, de qualité, d'efficacité et d'efficience, Programme-services jeunes en difficulté. Offre de service 2007-2012*; Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, 2007, Partie 5;
- *Guide des relations interculturelles en santé mentale*, Association canadienne pour la santé mentale, filiale de Montréal, 2010;
- Lignes directrices relatives aux élèves transgenres de la Commission scolaire de Montréal (23 mars 2016);
- Rapport fédéral sur les personnes handicapées : rapport annuel du gouvernement du Canada sur la condition des personnes handicapées;
- Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité - Charte des droits et libertés de la personne;
- Avancement de la recherche sur les normes d'accessibilité (Normes d'accessibilité du Canada);
- La position de la direction des affaires juridiques et institutionnelles (DAJI) du CIUSSS de la Capitale-Nationale, 2017.

5. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente politique, les expressions suivantes signifient :

5.1 Notions de principe

Équité : « L'équité vise à traiter chaque individu de façon juste, en tenant compte des caractéristiques particulières de leur situation afin de les placer sur un plan d'égalité par rapport au groupe majoritaire. Un traitement équitable n'est pas nécessairement identique pour tous et toutes, mais tient compte des différentes réalités, présentes ou historiques, afin que toutes les personnes aient accès aux mêmes opportunités. » « L'équité en matière de santé est atteinte lorsque chacun peut réaliser pleinement son potentiel en matière de santé et de bien-être. » *Sources : Fonds québécois de recherche. En ligne : Équité, diversité et inclusion <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/> et Le Secrétariat international des infirmières et infirmiers de l'espace francophone <https://sidiief.org/contenu-membre/savoir-inf-mars-2022/>*

Diversité : La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres

attributs. La diversité se rapporte également à l'identité de genre ou à l'expression de genre. *Source : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). Guide du candidat Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande.*

Inclusion : « L'inclusion renvoie à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la société d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés au sein de la communauté [...]. » *Source : Fonds québécois de recherche. En ligne : Équité, diversité et inclusion - <https://frq.gouv.qc.ca/equite-diversite-et-inclusion-edi/>*

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 et cherche à combler ces écarts par des pratiques pertinentes et sécurisantes [...] On parle de soins et de services culturellement sécurisants lorsqu'une personne autochtone considère que son expérience avec le système de santé et de services sociaux, ainsi que ses acteurs, a été sécurisante. » *Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux (2021). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit.*

5.2 Notions clés

Accessibilité : L'accessibilité est le fait de donner un accès équitable à toute personne dans le continuum des capacités et des expériences humaines. L'accessibilité englobe des significations plus larges de la conformité et fait référence à la façon dont les organisations font de la place aux caractéristiques que chaque personne apporte. *Source : AAM. En ligne : Definitions of Diversity, Equity, Accessibility, and Inclusion - <https://www.aam-us.org/programs/diversity-equity-accessibility-and-inclusion/facing-change-definitions/>*

Biais inconscient (communément appelé préjugé inconscient) : « Le biais ou préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le biais ou préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des biais implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la « race » ou l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue et les institutions d'attache. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées. Ces biais ou préjugés émanent de systèmes d'oppression qui influencent les comportements individuels, pouvant entraîner des actes discriminatoires. » *Source : Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (2017). Guide du candidat Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande.*

Discrimination : Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. *Source : La Charte des droits et libertés de la personne (LRQ, chapitre C-12), article 10.*

Groupes désignés (communément appelés groupes-cibles) : « Les groupes discriminés qui font face à des obstacles dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de la santé et de l'emploi. » Aux fins de la présente politique, les groupes désignés sont, entre autres, les personnes en situation de handicap visible ou invisible (d'ordre sensoriel physique et cognitif), les minorités visibles, les minorités ethniques, les peuples autochtones, les personnes LGBT2Q+ et les personnes immigrantes. D'autres groupes désignés pourraient être ajoutés à cette définition. *Source : Centre intégré universitaire de santé et des services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal (2021). Politique : Équité, diversité et inclusion.*

Harcèlement : Il comprend notamment tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, et tout acte d'intimidation, de menace ou de discrimination par une ou plusieurs personnes. La notion de harcèlement comprend notamment le « harcèlement psychologique », le « harcèlement sexuel » et le « harcèlement discriminatoire ». Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte atteinte et produit un effet nocif continu sur la personne.

On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. *Source : Extrait de la Loi sur les normes du travail (LRQ, chapitre N-1.1), article 81.18.*

Personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM : Toute personne qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CIUSSS ODIM (p. ex. : salarié, cadre, hors cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident·e, chercheur·euse, personnel des centres de recherche, stagiaire, étudiant·e, bénévole).

Préjugé : Une attitude ou une opinion préconçue qui prend appui sur les stéréotypes. Un préjugé peut avoir un caractère négatif ou positif. Le préjugé peut être raciste lorsqu'il est fondé sur des inégalités de pouvoir liées aux différences économiques et sociales historiques entre les personnes et les groupes. Le préjugé peut également être raciste lorsqu'il vise à justifier ces inégalités. *Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux (2021). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit.*

Stéréotype : Une croyance ou un jugement qui réduit l'identité d'une personne à quelques traits caricaturaux censés représenter un groupe. *Source : Ministère de la Santé et des Services sociaux (2021). La sécurisation culturelle en santé et en services sociaux : vers des soins et des services culturellement sécurisants pour les Premières Nations et les Inuit.*

PRINCIPES DIRECTEURS ET ENGAGEMENTS

Dans le cadre de son mandat de responsabilité populationnelle, le CIUSSS ODIM préconise le respect de tous et reconnaît que toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur ses caractéristiques personnelles (tel que défini dans l'article 10 et de la Charte des droits et libertés de la personne). Ainsi, le CIUSSS ODIM n'entend faire preuve d'aucune tolérance à la discrimination à cet égard et s'engage à :

Envers l'ensemble des populations desservies, l'ensemble des usager·ère·s et l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission à :

- Maintenir un milieu de soins et de services et un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement fondée sur la charte des droits et libertés de la personne.
- Établir et consolider des partenariats solides et durables avec les organismes communautaires et culturels représentant les groupes qui reflètent la diversité de la population desservie, de nos usager·ère·s et de toute personne contribuant à la mission.

Envers l'ensemble des populations desservies et l'ensemble des usager·ère·s à :

- Assurer un accès équitable aux soins et services conformément à ses mandats légaux et à sa mission, et ce pour toute personne ou structure organisationnelle contribuant à la mission du CIUSSS ODIM.
- Impliquer les usager·ère·s, ses partenaires et ses proches afin d'ajuster l'offre de service afin de répondre aux besoins de la population desservie.
- Offrir des soins et des services appropriés et adaptés en toute sécurité, dans le respect intégral de sa personne et dans un environnement empreint d'empathie et de bienveillance.
- Garantir le droit des usager·ère·s en répondant adéquatement aux plaintes liées à toutes formes de discrimination, et ce, afin de créer un environnement sécuritaire, accessible et inclusif.

Envers toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM à :

- Respecter la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi afin de garantir un principe d'équité pour l'ensemble de ses employé·e·s, en conformité avec les lois et programmes gouvernementaux, le tout avec le soutien de la direction des ressources humaines et des affaires juridiques (DRHAJ).
- Permettre à toute personne 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 le tout en conformité avec la *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail et sa procédure* (PO-DRHCAJ-2019-OM0001-A) et la *Procédure relative à la gestion des situations visées par la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (PROC-DRHCAJ-2019-OM0001-A).

6. MODALITÉS

Par cette politique, le CIUSSS ODIM 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 équitable, et ce, afin de représenter la diversité sous toutes ses formes dans l'ensemble de ses soins et services. En cela, l'organisation préconise une approche globale de sensibilisation, de prévention et de gestion de l'ÉDI et la sécurisation culturelle.

Pour ce faire, le CIUSSS ODIM prévoit, entre autres :

- Élaborer un plan d'accès équitable aux soins et services, incluant des mesures d'amélioration adaptées et axées sur la sensibilisation et la compréhension des principes de l'ÉDI et de la sécurisation culturelle, dont la réalisation est suivie par le comité de direction (CODIR) et le conseil d'administration (CA).
- Convenir d'un plan d'action d'établissement qui vise la sécurisation culturelle impliquant les directions cliniques et de soutien avec les représentants des Premières Nations et des Inuit.
- Responsabiliser l'ensemble des personnes qui contribuent à la réalisation de sa mission quant à l'application de la présente politique à l'égard des soins et services rendus à sa population ainsi que dans le milieu de travail.
- Offrir des opportunités d'apprentissage et des formations sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle afin d'outiller le personnel à intervenir dans le respect des principes de ceux-ci.
- Traiter toute situation rapportée de discrimination ou de harcèlement basée sur les motifs de distinction illicites, conformément à la *Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (PO-DRHCAJ-2019-OM0001-A) et la *Procédure relative à la gestion des situations visées par la Politique et au traitement des plaintes pour harcèlement et violence* (PROC-DRHCAJ-2019-OM0001).
- Adapter et évaluer continuellement la présente politique afin d'accroître la qualité ainsi que la performance de ses services vers des pratiques mieux adaptées et inclusives

7. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM

- Adopter une conduite empreinte de respect et exempte de discrimination, et ce, indépendamment de la nature de ses fonctions.
- Prendre connaissance de la présente politique et de ses mises à jour, le cas échéant.
- Respecter chaque usager·ère·s et toute personne contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM, peu importe ses caractéristiques personnelles.
- Identifier, à son supérieur immédiat, toute situation de discrimination observée ou vécue.
- Collaborer, lorsque nécessaire, à toute enquête relative à une plainte en matière de discrimination.
- Participer aux formations offertes sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle.

Le conseil d'administration

- S'assurer que les membres du conseil d'administration incarnent dans leurs travaux les principes de l'ÉDI et de la sécurisation culturelle.
- Définir les orientations en vue d'intégrer l'ÉDI et la sécurisation culturelle au sein du CIUSSS ODIM.
- Surveiller la façon dont l'établissement intègre l'ÉDI et la sécurisation culturelle.
- Adopter la présente politique et voir à sa mise à jour.
- Veiller au respect de la politique sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle.

La direction générale

- Définir les priorités et les objectifs de l'établissement à l'égard de l'ÉDI et la sécurisation culturelle.
- Promouvoir la présente politique et son engagement auprès de l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS ODIM.
- Assurer le respect et l'application de la présente politique par l'ensemble de l'établissement.
- Assurer la continuité et bon fonctionnement du comité stratégique sur l'ÉDI et la sécurisation culturelle et recevoir les recommandations de celui-ci.
- Veiller à l'avancement des travaux à réaliser conformément aux plans d'action établis.
- Rechercher, établir et consolider des relations et partenariats avec des organismes communautaires reflétant la diversité des usager·ère·s et la diversité de toute personne contribuant à sa mission.

Le Comité Stratégique sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la sécurisation culturelle (Comité Stratégique ÉDI - Sécurisation culturelle)

Le comité stratégique ÉDI - sécurisation culturelle est composé de membres identifiés par le/la PDGA, notamment des représentants des directions cliniques et administratives du CIUSSS ODIM, des partenaires et représentants des communautés autochtones et culturelles, ainsi que des membres des comités des usagers. Il doit, notamment :

- promouvoir l'ÉDI et la sécurisation culturelle auprès de tous les services du CIUSSS ODIM;
- effectuer une cueillette de données pour préciser l'état des lieux au sein du CIUSSS ODIM;
- mettre sur pied des groupes de travail sur des mandats spécifiques (au besoin) et voir au bon fonctionnement de ceux-ci;
- s'approprier les différents rapports et recommandations émises par les instances d'enquête (ex. rapport de la commission Viens, rapport de la Commission Laurent, etc.);
- effectuer un recueil de la littérature pertinente quant aux pratiques dans le domaine;
- répertorier les actions actuellement en place au sein du CIUSSS ODIM;
- effectuer les consultations nécessaires auprès des parties prenantes;
- rédiger un projet de plan d'accès aux soins et services et le faire adopter au comité de direction et au conseil d'administration;
- adopter le plan d'accès aux soins et services au comité de direction et au conseil d'administration et s'assurer de sa mise en application;
- faire rapport de la mise en œuvre au comité de direction et au conseil d'administration.

Les directeurs, chefs des services médicaux et les gestionnaires du CIUSSS ODIM

- Assurer le respect et l'application de la présente politique et veiller au respect de celle-ci par l'ensemble des personnes sous leur responsabilité.

- Assurer que les personnes sous leur responsabilité reçoivent l'information, la formation et le soutien nécessaire quant à l'ÉDI et la sécurisation culturelle pour être en mesure d'offrir des soins et services adaptés à la diversité des usager·ère·s.
- Assurer que les interactions entre les usager·ère·s et l'ensemble des personnes contribuant à la réalisation de la mission soient respectueuses et exemptes de discrimination.
- Veiller à ce que les interventions soient adaptées aux usager·ère·s, en tenant compte de leurs caractéristiques personnelles, y compris les aspects reliés à leur culture, à leur handicap visible ou invisible (d'ordre sensoriel physique et cognitif) et à leur orientation sexuelle ou identité de genre, afin de faciliter leur rétablissement, leur intégration ou leur réinsertion sociale dans la mesure du possible. Ceci inclus notamment :
 - faire appel à des interprètes linguistiques, des conseillers culturels ou des experts en matière de diversité, d'inclusion ou de sécurisation culturelle, pour bien saisir les besoins des usager·ère·s;
 - s'assurer que les évaluations, les plans d'interventions et les plans de services individualisés tiennent compte des caractéristiques personnelles de la clientèle et en assurer le respect;
 - élaborer, examiner et valider des guides et des outils cliniques afin de tenir compte de la diversité, de l'inclusion et de la sécurisation culturelle, et améliorer la capacité du personnel d'évaluer le risque dans des situations de plus en plus complexes;
 - mettre au point des programmes cliniques qui témoignent d'une sensibilité à la diversité, l'inclusion et la sécurisation culturelle.
- Collaborer avec différents organismes communautaires et groupes qui reflètent la diversité de la clientèle du CIUSSS ODIM afin de répondre aux besoins des usager·ère·s et d'améliorer leurs connaissances et aptitudes pour mieux travailler avec tous les usager·ère·s, sans égards à leurs caractéristiques personnelles ou origines ethnoculturelles ou de genre.
- Prendre les moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail qui respecte les principes de l'ÉDI et de la sécurisation culturelle.
- Prendre les moyens raisonnables pour faire cesser toute situation de discrimination qu'on lui signale ou dont il a connaissance.
- Contribuer à l'enrichissement de notre système d'information clinique afin de produire des données sur la diversité de notre clientèle.

La direction des ressources humaines et des affaires juridiques

- Offrir des formations sur la sensibilisation à la diversité, l'inclusion et la sécurisation culturelle à l'ensemble du personnel, conformément aux priorités identifiées par la direction générale.
- Assurer le respect de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi afin de garantir un principe d'équité, et ce, pour l'ensemble de ses employé·e·s et se doter d'un programme d'accès à l'égalité en emplois qui vise à éviter la discrimination.
- Veiller à la révision, à l'adaptation et à l'élaboration de procédures et de directives visant un milieu de travail équitable, inclusif et qui reflète la diversité des personnes contribuant à la réalisation de la mission.

- Prendre en charge toute situation de plainte ou de signalement dans les plus brefs délais, en conformité avec la *Procédure relative à la gestion des situations visées par la Politique en matière de promotion de la civilité et de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail* (PROC-DRHCAJ-2019-OM0001-A).

Le Commissariat aux plaintes, à l'équité et à la qualité des services

- Adapter son processus de traitement des plaintes en tenant compte des dimensions de l'ÉDI et de la sécurisation culturelle, et ce dès la réception de la plainte, le recueil d'information auprès des personnes lors des enquêtes, de l'analyse, des recommandations et de leur communication aux plaignant·e·s.
- Refléter les particularités liées à l'ÉDI et la sécurisation culturelle dans ses rapports et recommandations.
- Assurer la sensibilisation et la formation de tous ses délégués à l'ÉDI et la sécurisation culturelle dans l'exercice de leur rôle.

Le Comité des usager·ère·s

- Adapter son fonctionnement et l'exercice de son mandat en tenant compte des dimensions d'ÉDI et de la sécurisation culturelle, notamment lorsqu'il doit :
 - o renseigner les usager·ère·s sur leurs droits et leurs obligations;
 - o promouvoir l'amélioration de la qualité des conditions de vie des usager·ère·s et évaluer le degré de satisfaction des usager·ère·s à l'égard des services obtenus de l'établissement;
 - o défendre auprès de l'établissement les droits et les intérêts des usager·ère·s, que ce soit sur une base individuelle ou collective;
 - o accompagner et assister, sur demande, un·e usager·ère dans toute démarche qu'il entreprend y compris lorsqu'il désire porter une plainte;
 - o évaluer la satisfaction de tous les usager·ère·s à l'égard des services obtenus dans l'établissement.

8. RÉFÉRENCE

Sources pertinentes à la présente politique (internes et externes)

Baba, L. (2013). Sécurité culturelle en santé publique chez les Premières Nations, les Inuit et les Métis : État des lieux sur la compétence et la sécurité culturelles en éducation, en formation et dans les services de santé. Centre de collaboration nationale de la santé autochtone. Prince George (C.-B.), 44 p. http://www.nccah-ccnsa.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/88/CIPHER_report_FR_web_updated.pdf

Baron-Cohen, S. (2017). Editorial Perspective: Neurodiversity – a revolutionary concept for autism and psychiatry. *The Journal of child psychology and psychiatry*, 58(6),744-747. <https://doi.org/10.1111/jcpp.12703>

Bibliothèque et Archives Canada. (2020). Nation métisse. Dans Bibliothèque et Archives Canada. Ottawa : l'auteur. <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/metis/Pages/introduction.aspx>

Brascoupé, S., et C. Waters (2009). « Cultural Safety Exploring the Applicability of the Concept of Cultural Safety to Aboriginal Health and Community Wellness », *Journal of Aboriginal Health*, vol. 5, no 2, p. 6-41.

Brodeur, M., Lefebvre, M., Otero, D., Lorite, A., Prud'homme, J., Gosselin, V., Genest, S. et Tremblay, S. (2017). Éducation inclusive : une responsabilité collective, une occasion socioéducative pour l'UQAM. Rapport du Groupe de travail sur l'éducation inclusive à l'UQAM. Document adopté par la Commission des études de l'Université du Québec à Montréal. http://ssa.uqam.ca/fichier/document/education_inclusive.pdf

Bureau de la traduction du Canada. (2019). Lexique sur la diversité sexuelle et de genre. <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html?fbclid=IwAR0RASEWINJBtVXZp2FtDUhiqoKckedNGto87KmlJRYdYbFxbxbqjcxyl#h>

Buser, J.K. (2009). Treatment-seeking disparity between African Americans and Whites: Attitudes toward treatment, coping resources, and racism. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 37(2), 94-104. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1912.2009.tb00094.x>

Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or–Clinique Minowé. (n.d.). <http://www.caavd.ca/cliniqueminowe.html>

Chaire pour les femmes en science et en génie au Québec. (S. d.). Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : Les avantages potentiels de la diversité en enseignement supérieur et en recherche [Feuillet]. Sherbrooke : l'auteur.

Chamberland, L. et Puig, A. (2015). Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire. Montréal : Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à

Montréal.

<https://chairehomophobie.uqam.ca/upload/files/Guide%20final%20fran%C3%A7ais%20graphiste%202.pdf>

Chambre de commerce LGBT du Québec. (2014). Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail. Montréal : Chambre de commerce LGBT du Québec.

<https://cdn.ca.yapla.com/company/CPY41lagWPdA4QEj1EV11F2l/asset/files/CCLGBTQ/Lexique-LGBT.pdf>

Charte des droits et libertés de la personne, article 10 et article 10.1. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showversion/cs/C-12?code=se:10&pointInTime=20200513#20200513>.

Comité Équité-climat. (S. d.). Équité-climat. Dans UQAM, faculté des sciences humaines, département de philosophie. Montréal : l'auteur. <https://philo.uqam.ca/le-departement/equite-climat/>

Commission canadienne pour l'UNESCO. (2019). L'inclusion des personnes LGBTQ2+, Guide pratique pour des municipalités inclusives au Canada et ailleurs dans le monde. Ottawa : Commission canadienne pour l'UNESCO. [https://fr.ccunesco.ca/ressources#f:_60C90EF1-0D93-4807-8C4D-7E7DC8F68595=\[Villes%20inclusives\]](https://fr.ccunesco.ca/ressources#f:_60C90EF1-0D93-4807-8C4D-7E7DC8F68595=[Villes%20inclusives])

Commission des droits de la personne et de la jeunesse. (S. d.). Programme d'accès à l'égalité à l'emploi. Dans Droits de la personne. <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>

Condition féminine Canada (2019). Introduction à l'ACS+. Dans Condition féminine. Récupéré de https://cfc-swc.gc.ca/gba-acsc/course-cours/fra/modA1/modA1_01_02.html

Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. (S. d.). Guide du candidat : Tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion dans votre demande. Ottawa : l'auteur. https://www.nserc-crsng.gc.ca/_doc/EDI/Guide_for_Applicants_FR.pdf

Cornet, A., et P. Warland (2008). GRH et gestion de la diversité. Paris : Dunod, 147 p.

Daure, I., & Salaün, F. (2017). Le handicap invisible... ou le décalage entre ce qui se voit et la réalité. *Le Journal des psychologues*, 348(6), 22-27.

Déclaration sur les droits des peuples autochtones. Assemblée Générale des Nations Unies (13 septembre 2007). https://www.un.org/development/desa/indigenouspeoples/wp-content/uploads/sites/19/2018/11/UNDRIP_F_web.pdf

Dorothy E. Stubbe, M.D. Practicing Cultural Competence and Cultural Humility in the Care of Diverse Patients. *FOCUS*. 2020;18(1):49-51.

Dubuc, D. et Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec. (2017). Glossaire : LGBTQI2SNBA+. Les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle [Document numérique]. Montréal : Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec. Récupéré de <https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/Glossaire.pdf>

Eid, P., Azzaria, M. et Quérat, M. (2012). Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal (Cat. 2.120-1.31). Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. http://www.cdpcj.qc.ca/Publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

Henry, F., Dua, E., James, C. E., Kobayashi, A., Li, P., Ramos, H. et Smith, M. S. (2017). *The Equity Myth. Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*. Vancouver: UBC Press.

Labelle, M. (2006). *Un lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*. UNESCO et CRIEC.

Labelle, M. (2010). *Racisme et antiracisme au Québec : discours et déclinaisons*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 198 p.

Lai, M.-C., Lombardo, M., et Baron-Cohen, S. (2013, 26 septembre). Autism. *The Lancet*, 383(9920), 896–910. doi : [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61539-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61539-1)

Leduc, V. (2017). Audisme et sourditude : les dimensions affectives de l'oppression. *Créativité citoyenne*, Volume 10 (Numéro 1). <https://www.cremis.ca/publications/articles-et-medias/audisme-et-sourditude-les-dimensions-affectives-de-loppression/>

Lévesque, C., Radu, I. et Sokoloff, M. (2014). *Projet Abinodjic/Pratiques efficaces d'accompagnement et d'intervention pour les enfants autochtones de 0 à 5 ans en situation de vulnérabilité dans la MRC Vallée-de-l'Or – Fiche d'information. Le concept de sécurisation culturelle : origine et portée.* Montréal, QC : Institut national de la recherche scientifique, 23 p. http://agirtot.org/media/488677/inrs_art_securisation-culturelle_abi-pro_2014.pdf

Matthews, C. K., & Harrington, N. G. (2000). Invisible disability. In D. O. Braithwaite & T. L. Thompson (Eds.), *Handbook of communication and people with disabilities: Research and application* (pp. 405–421). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Moradi, B., Van den Berg, J. J. et Epting, F. (2009). Threat and guilt aspects of internalized antilebian and gay prejudice; An application of personal construct theory. *Journal of Counseling Psychology*, 56(1), 119-131.

Mullin AE, Coe IR, Gooden EA, Tunde-Byass M, Wiley RE. Inclusion, diversity, equity, and accessibility: From organizational responsibility to leadership competency. *Healthcare Management Forum*. 2021;34(6):311-5.

Pelletier, A. et Bertard, M.-C. (2019). *Mémoire, rédigé dans le cadre de la consultation « Racisme et discrimination systémiques » menée par l'Office de consultation publique de Montréal [Document numérique].* Montréal : DePhy Montréal. https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P100/8-5_dephy_montreal.pdf

Rapport de la Commission royale sur les peuples autochtones (CRPA), constituée par décret le 26 août 1991, rapport présenté en octobre 1996. <https://www.bac-lac.gc.ca/fra/decouvrez/patrimoine-autochtone/commission-royale-peuples-autochtones/Pages/rapport.aspx>

Secrétariat aux affaires autochtones (2013). *Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination envers les Autochtones.*

Sue, D. W. (2010). *Microaggressions and Marginality: Manifestations, Dynamics, and Impacts.* Hoboken: John Wiley and son, Inc.

Taylor, A.B., Chan, A., Hall, S.L., Pullen Sansfaçon, A., Saewyc, E. M., & l'équipe de recherche de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans. (2020). Être en sécurité, être soi-même 2019 : Résultats de l'enquête canadienne sur la santé des jeunes trans et non-binaires. Vancouver : Stigma and Resilience Among Vulnerable Youth Centre, Université de la Colombie-Britannique.

U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC). (S. d.). Chart of Risk Factors for Harassment and Responsive Strategies. Dans U.S. Equal Employment Opportunity Commission.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17638482>

UNESCO (1978) dans Labelle, M. (2006). Un lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes. UNESCO et CRIEC.

Utsey, S. O. et Hook, J. N. (2007). Heart rate variability as a physiological moderator of the relationship between race-related stress and psychological distress in African Americans. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13(3), 250–253. <https://doi.org/10.1037/1099-9809.13.3.250>

Winance, M. (2014). Universal design and the challenge of diversity. Reflections on the principles of UD, based on empirical research of people's mobility. *Disability and Rehabilitation*, 36(16), 1334–1343. Récupéré de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01069002/document>

World Health Organization (2022), Health Equity. https://www.who.int/health-topics/health-equity#tab=tab_1