

SURVOL DE L'ÉQUITÉ, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION ET DE LA SÉCURISATION CULTURELLE AU CIUSSS ODIM

Notre CIUSSS est soucieux de créer un environnement humain et empathique pour l'ensemble des populations desservies, usager·ère·s, leurs proches, ainsi que pour toutes les personnes contribuant à la réalisation de sa mission (employé.e.s, fournisseur.e.s, partenaires). Dès 2021, le CIUSSS a mis de l'avant 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).

Outre les représentants des directions cliniques et administratives du CIUSSS ODIM, le comité regroupe des partenaires et représentants des communautés autochtones et culturelles, ainsi que des membres du comité des usagers. Cinq groupes de travail ont été mis sur pied afin d'identifier des actions prioritaires à entreprendre dans les secteurs concernés : les services aux communautés autochtones, la diversité culturelle jeunesse, la clinique des femmes, la sensibilisation et les communications, ainsi que la gestion des ressources humaines.

Le 16 novembre 2022, notre CIUSSS s'est doté d'une politique en EDI et sécurisation culturelle. Il s'agit d'une étape concrétisant la volonté du CIUSSS de bâtir et de maintenir, par un effort collectif, un milieu de travail et de soins qui soit sain, équitable, sécuritaire et valorisant pour tou-te-s.

Plusieurs chantiers et actions sont en cours, dont :

Vision et gouvernance :

- Formalisation d'une équipe dédiée à l'EDI (2 effectifs) et la sécurisation culturelle (2 effectifs) sous la PDGA depuis automne 2023
- Exercice de « benchmarking » amorcée pour évaluer le niveau de maturité de l'EDI au sein de l'établissement
- Revue de littérature sur les meilleures pratiques en matière de formation EDI

Communication :

- Développement de l'identité visuelle pour l'EDI au CIUSSS ODIM
- Plan de communication élaboré et plusieurs actions en cours, notamment pour le déploiement de la politique

Ressources humaines :

Développement de compétences

Déploiement de formations au cours des dernières années, tels que :

- o EDI 101 (25 membres du comité stratégique)
- o Formation sur l'approche interculturelle à l'intention des gestionnaires (230 gestionnaires formés)
- o Atelier de déconstruction de la race et du racisme (50 participants)
- o Atelier 360 : Dans la peau d'une personne LGBT (100 participants)
- o Sensibilisation aux réalités autochtones (formation obligatoire du MSSS) (taux d'achèvement de 100% des employés)
- o Piwaseha/Wendodakin (UQAT), Mikimowin (UQAT) (60 participants)
- o Inuit 101 (150 participants)

Recrutement et processus internes

- o Groupe de travail des ressources humaines actif et les chantiers prioritaires d'actions sont identifiés.

Plusieurs directions cliniques :

- o Amélioration continue des soins et des services (révision des formulaires et outils de travail pour inclure le volet culturelle, alimentation adaptée dans certains services, adaptation et développement des activités à l'intention des usagers).



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Ouest-de-
l'Île-de-Montréal

Québec

