

PO-14-021	Politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion	
Direction responsable : Direction des ressources humaines et enseignement	Entrée en vigueur : 24 mars 2021	
<input checked="" type="checkbox"/> Politique organisationnelle	<input type="checkbox"/> Politique spécifique	Révisée le : Octobre 2024
Destinataires : Tout le personnel, médecins, stagiaires, bénévoles, sages-femmes, chercheurs et résidents du CIUSSS NIM		
Document(s) associé(s) : Sans objet		

1. PRÉAMBULE

Le CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal, ci-après « CIUSSS NIM », reconnaît la diversité comme une richesse et souhaite, par le biais de cette politique, instaurer de nouvelles mesures visant à encourager et valoriser l'intégration de personnes issues de la diversité afin de favoriser un milieu inclusif, accueillant, accessible et respectueux, tant pour le personnel que pour les usagers.

Aux fins de cette politique, nous entendons par « diversité » non seulement les différences ethniques ou culturelles, mais également de race, de langue, d'appartenance aux communautés Autochtones, d'âge, de genre, d'identité ou d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de conditions physiques ou mentales, de conviction politique, d'état civil, de condition sociale et de religion.

S'insérant dans le cadre de la poursuite de sa mission, le CIUSSS NIM souhaite se doter d'une politique sur l'équité, la diversité et l'inclusion.

2. BUT

Le CIUSSS NIM offre des chances égales à tous et souhaite que chacun(e) puisse se réaliser à leur plein potentiel en se sentant accepté(e) dans un milieu exempt de discrimination ou harcèlement, et ce, dans le but d'offrir les meilleurs soins et services. De plus, le CIUSSS NIM souhaite devenir un établissement de santé des plus attractifs en invitant les personnes, peu importe leur unicité, à œuvrer dans un milieu agréable et stimulant et qu'elles s'y sentent acceptées. Le CIUSSS NIM s'attend à ce que l'ensemble du personnel applique les valeurs élaborées dans cette politique auprès de la clientèle.

3. OBJECTIFS

Le CIUSSS NIM souscrit déjà au Programme d'accès à l'égalité en emploi de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, à un programme sur l'intégration des personnes handicapées ainsi qu'à un programme d'accès aux services de santé et aux services sociaux en anglais pour la population d'expression anglaise. Or, il souhaite augmenter ses efforts en vue de favoriser l'inclusion et la diversité.

4. DÉFINITIONS

Autochtones

Sont reconnus comme Autochtones les membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis.

Communautés ethnoculturelles

Les communautés ethnoculturelles désignent des groupes de personnes partageant une origine, une langue, des traditions, des valeurs et des croyances communes.

Diversité

Personne de différences ethniques ou culturelles, mais également de race, de langue, d'appartenance aux communautés Autochtones, d'âge, de genre, d'identité ou d'expression de genre, d'orientation sexuelle, de conditions physiques ou mentales, de conviction politique, d'état civil, de condition sociale et de religion.

Égalité

Qualité de ce qui est égal et uniforme. Absence de toute discrimination entre les êtres humains sur le plan de leurs droits. C'est un principe qui vise à éliminer toute forme de discrimination en vertu des aspects que couvre la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Équité

Qualité consistant à attribuer à chacun et chacune ce qui lui est dû par référence aux principes de la justice naturelle. L'équité tient compte des caractéristiques particulières des individus ou des groupes afin de les placer sur un plan d'égalité. Elle s'oppose à l'uniformité dans l'application systématique d'une norme sans tenir compte des différences et de la diversité de la société.

Handicap

Déficiência entraînant une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

Inclusion

L'inclusion réfère à la mise en place de pratiques permettant à l'ensemble des membres de la communauté d'être et de se sentir valorisés, soutenus et respectés, en portant une attention particulière aux groupes sous-représentés.

Minorité visible

Personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. À titre indicatif, les Africains, Asiatiques, etc., font partie des minorités visibles.

Minorité ethnique

Personnes, autres que les Autochtones et les membres d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Préjugé

Jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose.

Respect

Sentiment de considération envers quelqu'un, et qui porte à le traiter avec égard particulier.

Sécurisation culturelle

La sécurisation culturelle en santé est une approche qui reconnaît et prend en compte les impacts historiques et systémiques, en particulier ceux liés aux Autochtones, sur l'accès aux soins. Elle vise à offrir des services sécuritaires et adaptés culturellement.

5. CONTEXTE LÉGAL ET/OU CONTRACTUEL

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

- La *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12;
- Le *Code civil du Québec*, RLRQ, c. CCQ-1991;
- La *Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux*, RLRQ, c G-1.021;
- Le *Code d'éthique* du CIUSSS NIM;
- Les conventions collectives nationales et les dispositions locales en vigueur.

6. CHAMPS D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les sphères d'activités du CIUSSS NIM et aux soins et services rendus à la clientèle.

Elle s'adresse à toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CIUSSS NIM.

Enfin, cette politique s'applique dans toutes les relations de travail et à tous les soins et services, soit sur ou en dehors des lieux habituels de travail.

7. PRINCIPES DIRECTEURS

Le CIUSSS NIM ne tolère aucune forme de discrimination, de non-respect ou d'incivilité et s'attend à ce que toutes les personnes participant à la réalisation de sa mission adoptent des comportements empreints de respect, d'entraide et d'ouverture. Chaque personne a la responsabilité de contribuer à un climat sain, de respecter les valeurs, la culture et l'identité de chaque individu en éliminant tout préjugé en regard des différences, peu importe leur unicité.

Ainsi, le CIUSSS NIM s'engage auprès de tous les usagers, résidents, médecins, bénévoles, sages-femmes, chercheurs, stagiaires, membres du personnel ainsi que toute personne qui, en vertu d'un contrat ou d'une entente de service, dispense pour le compte de l'établissement des services aux usagers (article 233.1 de la Loi) de les respecter peu importe leur unicité.

8. MODALITÉS

La qualité des ressources humaines est sans contredit l'élément clé pour nous permettre d'offrir des soins et services de qualité. Conséquemment, le CIUSSS NIM s'engage auprès de ceux et celles qui participent à l'accomplissement de sa mission de prendre des actions concrètes en vue de s'assurer que tous soient traités de manière respectueuse et d'inclure l'acceptation de la diversité sous toutes ses formes dans ses plans d'actions.

Pour ce faire, le CIUSSS NIM souhaite :

- Responsabiliser l'ensemble du personnel quant à l'application de la présente politique pour le milieu de travail et les soins et services rendus à la clientèle ;
- Offrir des formations et/ou activités de sensibilisation sur l'inclusion et la diversité ;
- Établir un plan d'action axé sur la sensibilisation, la compréhension et l'acceptation en lien avec l'inclusion et la diversité ;
- 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-14-003), toute violation des dispositions énoncées par les principes directeurs sera passible de mesures administratives et/ou disciplinaires.

9. RÔLES ET RESPONSABILITÉS

Le comité de direction

Les membres du comité de direction adoptent la présente politique.

Le Président-directeur général

S'assure de l'octroi des budgets requis pour mettre en œuvre les modalités de la présente politique.

La Direction des ressources humaines et enseignement

Elle est responsable de la présente politique et en fait la promotion.

Elle met en place des outils et des actions visant à l'atteinte des objectifs liés à la présente politique et est en soutien auprès des directions.

Direction des programmes Jeunesse et activités de santé publique

Soutenir la Direction des ressources humaines et enseignement par l'élaboration d'un plan d'action visant l'atteinte des objectifs liés à la présente politique.

Les directeurs

S'assurent que la politique est respectée au sein de leur direction.

Transmettent la présente politique à l'ensemble des gestionnaires sous leurs responsabilités et les encouragent à participer aux formations offertes dans le cadre de cette politique.

Soutiennent les gestionnaires dans l'application de cette politique visant à favoriser un climat sain dans les différents secteurs.

Font état à la Direction des ressources humaines et enseignement de toute situation pouvant nécessiter du soutien dans les équipes de travail problématiques.

Les gestionnaires

Ils s'assurent que les membres du personnel sous leur gouverne reçoivent l'information concernant cette politique et fassent preuve d'exemplarité en favorisant un climat d'inclusion et de respect de la diversité auprès de leurs équipes.

Ils doivent rapidement prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les préjugés, la discrimination ou le manque de respect dont ils ont connaissance afin de favoriser un climat de travail harmonieux et des soins et services de qualité à la clientèle.

Ils sont appelés à participer aux activités de formations offertes en matière de diversité et d'inclusion.

Les employés, médecins, stagiaires, étudiants, bénévoles, chercheurs, sages-femmes et résidents

Ils ont le devoir de respecter leurs collègues de travail et la clientèle en adoptant des comportements empreints de respect, d'entraide et d'ouverture. Chacun a la responsabilité de contribuer à un climat de travail sain, de respecter les valeurs, la culture et l'identité de chaque individu en éliminant tout préjugé en regard des différences, peu importe leur nature. Conséquemment, toute forme de manque de respect ou d'exclusion doit être dénoncée auprès de son supérieur immédiat ou d'une personne en autorité.

10. PROCESSUS DE CONSULTATION

Cette politique a été soumise en consultation à tous les directeurs pour approbation.

11. APPLICATION

La présente politique est disponible à tous sur Intranet.

12. RÉVISION

La présente politique doit faire l'objet d'une révision à chaque 4 ans.

13. ANNEXES

Sans objet.

14. BIBLIOGRAPHIE

Voir contexte légal

15. CHEMINEMENT DE LA POLITIQUE

Actualisation des consultations prévues au point 10.

Consultation			
Instances¹	Personnes/et/ou groupe	Dates de consultation	Résultat de la consultation²
Comité de direction	Directeurs	12 au 25 septembre 2024	Avis favorable

¹ Comité de direction, conseils professionnels, table des chefs, comité des usagers, syndicats, etc.)

² Adopté, avis favorable, avis conditionnel, avis défavorable, etc.)

16. PRÉCISIONS

ÉLABORATION / RESPONSABLE DE LA DERNIÈRE MISE À JOUR :	Pascal Coulombe Directeur des ressources humaines et enseignement Direction des ressources humaines et enseignement
COLLABORATION	Bureau des affaires juridiques et secrétariat général Conseils professionnels (CII, Sages-Femmes, CMDP et CM)
ANNULE ET REMPLACE :	PO-14-021 du 23 mars 2021
ADOPTÉE PAR :	Comité de direction
DATE :	15 octobre 2024
NO. RÉOLUTION	Sans objet
RÉVISION (année) :	2028